

Kobiety
praca
podmiotowość

Refleksje
socjologiczne

Pod redakcją
Sławomiry
Kamińskiej-Berezowskiej

Spis treści

Stawomira Kamińska-Berezowska, Dominika Polkowska	
Wprowadzenie	7
Anna Barska	
Kobiety Maghrebu w walce o podmiotowość. Zarys problemu	11
Ewa Bogalska-Martin	
<i>Hijâb</i> : emancypacja i dyskryminacja kobiet we Francji	25
Beata Goworko-Składanek	
Ewolucja zasady równości kobiet i mężczyzn aktywnych zawodowo – ujęcie prawnohistoryczne	43
Krystyna Janicka	
Segregacja zawodowa ze względu na płeć w kontekście polskiego rynku pracy	57
Halina Kulik, Józefa Dąbek	
Kobiety w „męskim” świecie medycyny	79
Józefa Dąbek, Halina Kulik, Magdalena Szynał, Ewelina Łebek	
Wybrane problemy zdrowotne i umieralność kobiet w Polsce. Refleksje socjologiczne	97
Halina Kulik, Józefa Dąbek, Ewelina Łebek, Magdalena Szynał, Renata Bawolska	
Kobieta XXI wieku skazana na ból kręgosłupa?	111
Olga Czeranowska, Stawomira Kamińska-Berezowska, Bartosz Mika	
Wybrane problemy socjologii pracy a płeć badaczy	125
Biogramy autorów	145

Ewolucja zasady równości kobiet i mężczyzn aktywnych zawodowo – ujęcie prawno-historyczne

Generalna zasada równości jest jedną z podstawowych zasad nie tylko prawa międzynarodowego czy unijnego, ale również polskiego. Nabiera jednak szczególnego znaczenia w aspekcie znoszenia nierówności między kobietami i mężczyznami aktywnymi zawodowo. Kwestia równouprawnienia w sferze zawodowej jest jednym z najważniejszych celów prowadzonej polityki społecznej w kontekście wyrównywania szans oraz równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia, pracy, wynagradzania, rozwoju zawodowego, prowadzenia działalności na własny rachunek.

Historycznie, rozwój zasady równości kobiet i mężczyzn przebiegał odmiennie w prawie międzynarodowym, Unii Europejskiej i prawie polskim. W Polsce, po odzyskaniu niepodległości w 1918 r., ustawodawstwo z zakresu prawa pracy było bardzo ważnym elementem w budowaniu państwowości. Na mocy umów były ustalane warunki pracy i płacy w odniesieniu do grup zawodowych. Nakładały one na pracodawców obowiązek równego, co do zasady, traktowania pracowników. W tym okresie wyłoniła się także nowa funkcja prawa pracy – funkcja ochronna, która miała na celu zakreślać granice swobody umów; określać prawa i obowiązki stron umowy; stanowić uzupełnienie przepisów określających stosunek pracy oraz zapobiegać nadużyciom ze strony pracodawcy w stosunku do pracownika i chronić go przed nieoczekiwanym odstąpieniem od umowy przez pracodawcę, ale przede wszystkim ustalić wzajemne prawa i obowiązki stron umowy (KWIECIEŃ, 2018).

Zauważyć należy, że prawo pracy w okresie międzywojennym nie doczekało się kodyfikacji. Postanowienia z zakresu prawa pracy były zawarte w szeregu aktów prawnych. Co więcej, na ziemiach polskich po 1918 r. obowiązywały jeszcze przez wiele lat odmienne, co do zasad, przepisy pozostałe po państwach zaborczych.

Zaraz po drugiej wojnie światowej, krokiem mającym na celu ujednoczenie prawa na całym terytorium kraju było przyjęcie dekretu z dnia 8 stycznia 1946 r. o rozciągnięciu mocy obowiązującej niektórych przepisów ustawodawstwa pracy z międzywojnia na cały obszar Państwa Polskiego (Dz.U. 1946, nr 4, poz. 30). Dekret ten uchylił także moc obowiązującą wszystkich przepisów prawa obcego i dzielnicowego. Był zwieńczeniem żmudnego procesu unifikacji polskiego pra-

wa pracy. Kolejnym wyzwaniem była kodyfikacja prawa pracy. Kodeks pracy uchwalony został w 1974 roku.

Podkreślić należy, że Polska po odzyskaniu niepodległości przystąpiła do szeregu konwencji międzynarodowych z zakresu prawa pracy. Po drugiej wojnie światowej były to głównie konwencje uchwalane przez Międzynarodową Organizację Pracy. Jednak największy wpływ na polskie prawo pracy miało prawo wspólnotowe. Od 1994 r., czyli od momentu złożenia przez Polskę wniosku o członkostwo w Unii Europejskiej, rozpoczął się żmudny proces dostosowywania prawa polskiego do prawa wspólnotowego.

Poniżej, zostały przedstawione akty prawne, mające kluczowe znaczenie dla omawianego tematu, w ujęciu chronologiczno-problemowym.

Dwudziestolecie międzywojenne

Praca, jako główna podstawa bogactwa Rzeczypospolitej, zgodnie z przyjętym zapisem w Konstytucji z 1921 r. (Dz.U. 1921, nr 44, poz. 267) w art. 102 zd. 1., znajdowała się pod szczególną ochroną państwa. Zaś w Konstytucji z 1935 r. (Dz.U. 1935, nr 30, poz. 227) nie tylko została objęta szczególną ochroną, ale także uznano ją za podstawę rozwoju i potęgi Rzeczypospolitej. Pozostając przy Konstytucji z 1921 r. należy wskazać na art. 103 zd. 4., w którym ustawodawca zakazał pracy dzieci poniżej 15 roku życia oraz pracy nocnej kobiet i młodocianych w gałęziach przemysłu szkodliwych dla ich zdrowia. W ten sposób praca młodocianych i kobiet znalazła się pod specjalną opieką ustawodawcy. Z tego też powodu szczególne znaczenie miała podówczas ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz.U. 1924, nr 65, poz. 636), w ramach której przewidziano odmienne traktowanie pracowników młodocianych, czyli osób w wieku 15–18 lat oraz kobiet po ukończeniu osiemnastego roku życia. Pracy kobiet został poświęcony cały rozdział trzeci. Zakazana została praca kobiet w kopalniach pod ziemią. Określone zostały przedziały czasu, w jakich kobiety powinny odpoczywać nocą. Tak więc pracujące na jedną zmianę, powinny odpoczywać w nocy między 20.00 a 6.00, a pracujące na dwie zmiany między 22.00 a 5.00, z pewnymi wyjątkami. Ustawa ta obowiązywała do czasu wejścia w życie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141). Była też jednym z nielicznych aktów prawnych, jakie składały się na system źródeł prawa pracy okresu międzywojennego.

Wprowadzenie zakazu pracy nocnej kobiet wspomnianą ustawą z 1924 r. było spójne z podpisaną przez Polskę w 1921 r. międzynarodową Konwencją Międzynarodowego Stowarzyszenia Ochrony Prawnej Pracowników o zakazie pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle, zawartą w Bernie dnia 26 września 1906 r., której tekst został ogłoszony w Dzienniku Ustaw z 1922 r. Nr 19, poz. 158. Był to pierwszy międzynarodowy akt prawny dotyczący pracy nocnej kobiet w przemyśle i pracy w nocy. „Jej przewodnią myślą było to, iż kobiety są specjalną grupą pracowników pracujących w fabryce, która wymaga dodatkowej ochrony. Opie-

rało się to na przekonaniu, iż kobiety są słabsze fizycznie od mężczyzn, bardziej narażone na wszelkie niebezpieczeństwa pracy nocnej i bardziej podatne na wyzysk” (Uzasadnienie, 2019a). Do tej Konwencji przystąpiło aż 14 państw. Konwencja ostatecznie została wypowiedziana przez Polskę w 2011 r. (Dz.U. 2012, poz. 317).

Co do zasady, Konstytucja z 1921 r., zdaniem Joanny Hytrek-Hryciuk, doprowadziła w teorii do zrównania kobiet w prawach z mężczyznami (WIECZOREK, 2018). Zastrzeżone w Konstytucji równouprawnienie wszystkich obywateli pod szyldem równości wobec prawa i równego dostępu do urzędów publicznych (art. 96) nazwane zostało „papierowym” w jednym z artykułów w prasie powojennej, w odniesieniu do ustaw i rozporządzeń, z których wynika, że nie każde stanowisko może zajmować kobieta, mimo równego mężczyźnie wykształcenia („Gazeta dla Kobiet”, 1924), czy też z innych powodów.

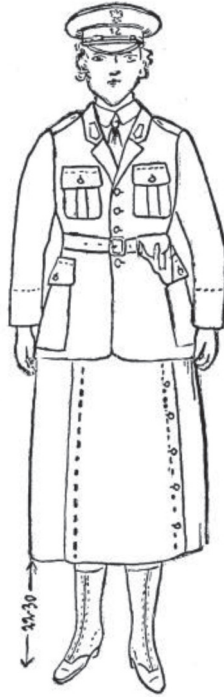
Przykładem negatywnej praktyki był dekret o aplikacji sądowej, zgodnie z którym aplikantem sądowym mógł zostać obywatel państwa polskiego płci męskiej, który ukończył wydział prawny uniwersytetu krajowego. Natomiast kobiety mogły odbywać aplikację sądową jako przygotowanie do zawodu adwokata w myśl art. 14 tymczasowego statutu palestry państwa polskiego (Dz.Pr.P.P. 1919, nr 18, poz. 225, art. 1).

Kolejnym przykładem są zapisy ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz.U. 1922, nr 21, poz. 164), w której przyjęcie kobiet zamężnych do służby państwowej zależało od pozwolenia męża. Nie zostało to wprost zwerybalizowane, albowiem przepis art. 6 zd. 2, powoływał się w kwestii przyjęcia kobiet zamężnych do służby, na zasady obowiązujących ustaw cywilnych. Ten zapis w powojennej Polsce, która jako jedno z pierwszych państw przyznała kobietom prawa wyborcze, paradoksalnie był swoistym kuriozum.

Szczególnym wzorem negatywnej praktyki są ustawy i rozporządzenia „celibatowe”, które miały na celu ograniczyć lub wyeliminować kobietom zamężnym dostęp do służby publicznej, które pojawiły się okresie międzywojnia.

Minister spraw wewnętrznych Cyryl Ratajski 26 lutego 1925 r. polecił utworzyć policję kobiecą (il. 1). Do służby przyjmowano wyłącznie panny lub bezdzietne wdowy w wieku od 25 do 45 lat. Kandydatki musiały odznaczać się nie-naganną opinią, posiadać odpowiedni stan cywilny, bowiem przyjmowano tylko wdowy lub panny, które zobowiązały się, że w ciągu najbliższych dziesięciu lat nie wyjdą za mąż. Wymogiem do wstąpienia do służby były także dobry stan zdrowia, krótkie włosy oraz co najmniej 164 cm wzrostu (KWP, 2019). Mężczyźni, którzy chcieli służyć w policji, nie podlegali aż takim ograniczeniom co do stanu cywilnego. Jedynym ograniczeniem było to, że funkcjonariusz policji, który chciał wstąpić w związek małżeński, musiał uzyskać zezwolenie władzy przełożonej, mieć ukończone 24 lata, a jego narzeczona powinna być nieposzlakowanej opinii (Dz.U. 1928, nr 87, poz. 762).

Tabela 7.
WZOR UMUNDUROWANIA OFICERÓW I SZEREGOWYCH P. P. KOBIEC.



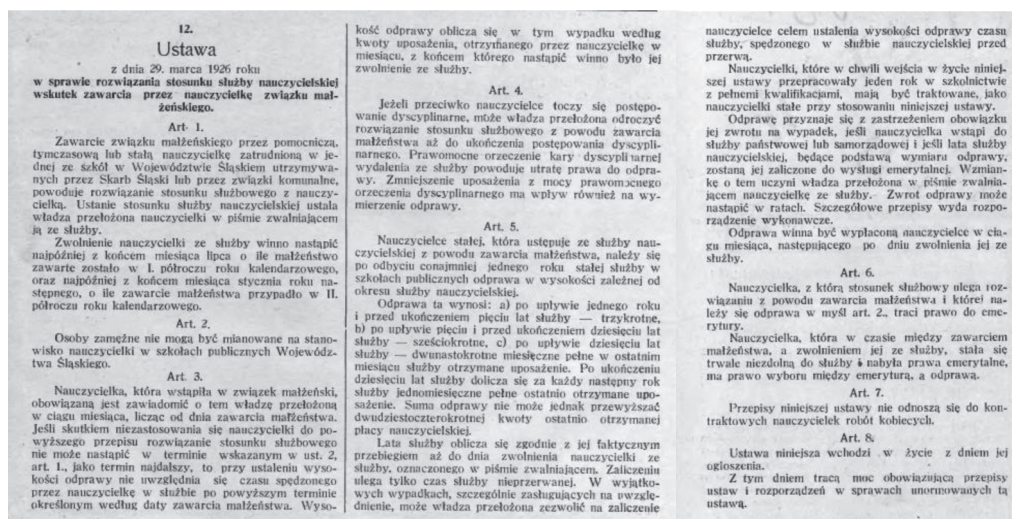
Szeregowy P. P. kobieta — umundurowana.

Ilustracja 1. Mundur kobiety policjantki. Źródło: Tablica 7. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych w porozumieniu z Ministrem Spraw Wojskowych z dnia 20 lipca 1935 r. o umundurowaniu i uzbrojeniu oficerów i szeregowych Policji Państwowej – kobiet (Dz.U. 1935, nr 57, poz. 370).

W połowie lat 20. XX w., gdy doszło do redukcji urzędników państwowych, w pierwszym rzędzie zwolnieniu podlegały zamężne urzędniczki. Dokument, na mocy którego to się odbywało, wprowadził swego rodzaju „celibat” dla urzędniczek, które o ile nie wyszły korzystnie za mąż, rezygnowały z małżeństwa z obawy o utratę pracy („Orędownik Ostrowski”, 1927). Uzasadnieniem dla zwolnień kobiet były pojawiające się głosy, że „kobieta niech pilnuje garnków – nie nadaje się do służby państwowej”, to „mężczyźni muszą rodzinę utrzymywać” („Gazeta dla Kobiet”, 1924). Kres tej sytuacji położyło zarządzenie ministra poczt i telegrafów, w którym postanowiono, że urzędniczki pocztowe, zawierające związki małżeńskie, będą traktowane na równi z urzędnikami męskimi i, w związku z tym, nie grozi im utrata pracy („Orędownik Ostrowski”, 1927).

Szczególną pozycję w okresie międzywojennym zajmowało Województwo Śląskie, które na mocy ustawy konstytucyjnej z dnia 15 lipca 1920 roku, będąc nieodłączną częścią składową Rzeczypospolitej Polskiej, posiadało autonomię w przedmiocie uchwalania własnych regulacji prawnych (Dz.U. 1920, nr 73, poz. 497). Województwo Śląskie wyróżniała nie tylko szczególna pozycja praw-

na, ale także wyraźne oddzielenie ról kobiecych i męskich. Rolą mężczyzn była praca poza domem w przemyśle, głównie w górnictwie lub hutnictwie. Dla kobiet najważniejszą wartością była rodzina, zamążpójście i wychowywanie dzieci. Rodziny śląskie cechował także konserwatyzm moralny, co wynikało z oddziaływania Kościoła katolickiego (SWADŹBA, 2014). Dlatego też uznanie ustawy Sejmu Śląskiego z dnia 29 marca 1926 roku w sprawie rozwiązania stosunku służby nauczycielskiej wskutek zawarcia przez nauczycielkę związku małżeńskiego (Dz.U. Śląskich 1926, nr 8, poz. 112), nazywanej „celibatową” (il. 2), za niepozostającą w sprzeczności z Konstytucją ani z założeniami Konwencji genewskiej, nie budzi żadnego zdziwienia. Mimo że jej postanowienia były jawnie dyskryminujące kobiety wstępujące w związek małżeński, została zatwierdzona przez prezydenta Rzeczypospolitej w 1933 r. (Dz.U. 1933, nr 85, poz. 600). Obowiązywała do 1938 r. (Dz.U. 1938, nr 27, poz. 243).



Ilustracja 2. Ustawa „celibatowa” z 1926 r. Źródło: Dz.U. Śląskich 1934, nr 18, poz. 37.

Kolejna śląska ustawa „celibatowa” z dnia 22 czerwca 1934 roku o stosunkach służbowych śląskich funkcjonariuszy wojewódzkich (Dz.U. Śląskich 1934, nr 18, poz. 37) w art. 50 przewidywała, że jeśli urzędniczką stałą mianowana została kobieta, wówczas poza przypadkami przewidzianymi w tej ustawie, stosunek służbowy z nią rozwiązuje się w razie zawarcia przez nią związku małżeńskiego. Powinna ona o wstąpieniu w związek małżeński powiadomić władzę przełożoną w ciągu 14 dni, licząc od zawarcia małżeństwa, pod rygorem utraty prawa do ewentualnej odprawy. Co więcej, urzędniczka, z którą rozwiązano stosunek służbowy z powodu zawarcia małżeństwa i której należy się odprawa, traci prawo do emerytury.

Polska powojenna

Nakaz równego traktowania w sferze zatrudnienia zawarty został w Konstytucji z 1952 r. (Dz.U. 1952, nr 33, poz. 232) w art. 66. Zgodnie z jego treścią, kobieta w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej miała równe z mężczyzną prawa we wszystkich dziedzinach życia państwowego, politycznego i kulturalnego (ust. 1). Gwarancję równouprawnienia kobiet stanowiły: 1) równe z mężczyznami prawo do pracy i wynagrodzenia według zasady „równa płaca za równą pracę”, prawo do wypoczynku, do ubezpieczenia społecznego, do nauki, do godności i odznaczeń, do zajmowania stanowisk publicznych, 2) opieka nad matką i dzieckiem, ochrona kobiety ciężarnej, płatny urlop w okresie przed porodem i po porodzie, rozbudowa sieci zakładów położniczych, żłobków i przedszkoli, rozwój sieci zakładów usługowych i żywienia zbiorowego (ust. 2).

Ideologia „równouprawnienia”, uprawiana w Polsce powojennej do połowy lat pięćdziesiątych ubiegłego wieku, miała swoje korzenie w stalinizmie. Wprowadzony system gospodarczy, wzorowany na systemie radzieckim, przyczynił się do „wyzwolenia kobiet”, polegającego na wykonywaniu przez nie męskich zawodów. Symbolem ówczesnego porządku społecznego stała się Magdalena Figur, traktorzystka; dla wielu – symbolem wynaturzenia i pogwałcenia naturalnego porządku rzeczy (KASPRZYK, 2017). Dopiero „Od 1954 roku stopniowo rezygnowano z przedstawiania kobiet w kombinezonach roboczych i w chustkach na głowie, zastępując ten wizerunek portretami matek, żon, narzeczonych” (SZYDŁOWSKA, 2019). A w oficjalnym języku partyjnym zaczęto się odwoływać do symbolu matki Polki, odpowiedzialnej za wychowywanie młodych pokoleń i żywotność narodu (ŚWIĘTOCHOWSKA, 2018).

Prowadzona w tym okresie polityka przyczyniła się do zwiększenia aktywności zawodowej kobiet. Sprzyjały jej w powojennej Polsce ubóstwo, bezrobocie wśród kobiet, zwłaszcza wdów. Przyjęty w 1947 r. plan trzyletni zakładał, że wśród pracowników przemysłowych odsetek zatrudnionych kobiet wzrośnie z 25% w 1946 r. do ponad 32% w 1949 r. (FIDELIS, 2015). Faktycznie, udział kobiet w liczbie zatrudnionych w Polsce w 1950 roku wyniósł ok. 31% (GUS, 2018).

Kobiety, mimo ciężkiej pracy, zarabiały wtedy mniej niż mężczyźni. Co oznacza, że konstytucyjna zasada „równa płaca za równą pracę” nie miała żadnego odzwierciedlenia w rzeczywistości. Zmiany w tejże materii nie nastąpiły również po przyjęciu przez Polskę Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej MOP), o której w dalszej części artykułu.

Kodeks pracy

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141), pierwsza kompleksowa regulacja prawa pracy od 1918 r., u podstaw przyjęcia której leżały względy ideologiczne (szczególne znaczenie prawnej regulacji pracy w „państwie ludu pracującego”, jak to określono we wstępie kodeksu) oraz polityczne (FLOREK, 2015), w pierwotnej wersji wprowadziła w preambule zasadę

równości wszystkich ludzi pracy. Nakazując równe traktowanie wszystkich pracujących, przyznała im takie same uprawnienia z tytułu pełnienia takich samych obowiązków. Zasada ta nie znalazła rozwinięcia w samej treści przepisów.

Podkreślić należy, że preambule Kodeksu pracy z 1974 r. przypisywało się normatywny wpływ na określenie treści i znaczenia zasad prawa pracy. Co więcej, zwerbalizowane zostały w niej niektóre zasady, jak chociażby wspomniana zasada jednakowego traktowania wszystkich pracujących (FILCEK i in., 1979). Kodeks realizował

w sferze stosunków pracy konstytucyjną zasadę jedności praw i obowiązków obywateli, kształtując wewnętrznie spójny i nierozdzielny system norm określających prawa i obowiązki pracowników oraz znosząc jednocześnie nieuzasadnione właściwościami gałęzi pracy lub zawodu zróżnicowanie w sytuacji prawnej poszczególnych kategorii pracowników (JOŃCZYK, 1977: 11).

Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy

Zakaz pracy nocnej kobiet pojawił się także w Konwencji nr 4 MOP z 1919 r., dotyczącej zatrudnienia kobiet w porze nocnej. Z treści artykułu 3 wypływał zakaz zatrudniania kobiet nocą niezależnie od wieku, w jakimkolwiek przedsiębiorstwie przemysłowym, publicznym lub prywatnym, ani w żadnym z jego oddziałów, z wyjątkiem przedsiębiorstw, w których zatrudnieni są jedynie członkowie tej samej rodziny, poza ściśle określonymi wyjątkami. W Konwencji przyjęto określenie „noc” na okres co najmniej jedenastu następujących po sobie godzin, obejmujących czas między godziną dziesiątą wieczorem a piątą rano (artykuł 2.1). Konwencja ta, jak i Konwencja nr 89 dotycząca pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle (zrewidowana) z 1948 r. nie zostały ratyfikowane przez Polskę.

W nurcie konwencji przewidujących zakaz pracy kobiet w określonych warunkach pozostaje Konwencja nr 45 MOP, dotycząca zatrudnienia kobiet przy pracach pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach z 1935 r. (Dz.U. 1958, nr 29, poz. 124), ratyfikowana przez Polskę w 1957 r. W artykule 2 został wprowadzony zakaz zatrudniania osób płci żeńskiej bez względu na wiek przy pracach pod ziemią w kopalniach, poza ściśle określonymi wyjątkami.

Pozostając przy konwencjach MOP, należy wspomnieć o Konwencji nr 100 dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętej w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r. Rada Państwa uznała ją za słuszną w całości i ratyfikowała ją w 1954 r. (Dz.U. z 1955 r., Nr 38, poz. 238 – zał.). MOP nałożyła na swoich członków w art. 2. powinność popierania, za pomocą środków dostosowanych do obowiązujących metod ustalania stawek wynagrodzenia i o ile jest to zgodne z tymi metodami, zasady jednakowego wynagrodzenia pracujących kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości. Zasada ta miała być urzeczywistniana za pomocą: a) bądź ustawodawstwa krajowego, b) bądź wszelkich systemów ustalania wynagrodzenia określonego

lub uznanego przez ustawodawstwo, c) bądź układów zbiorowych zawartych pomiędzy pracodawcami a pracownikami, d) bądź przez połączenie tych różnych sposobów. Konwencja ta obowiązuje w Polsce do dzisiaj.

Prawo Wspólnotowe

Gwarancje równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę zawierał również podpisany w Rzymie dnia 25 marca 1957 r. Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą (EWG). Gwarancje te znalazły się w art. 119 (dzisiejszy art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej).

W Traktacie ustanawiającym Europejską Wspólnotę zasada równości kobiet i mężczyzn znalazła się w art. 2 i 3 (Dz.U. C 325 z 24.12.2002), a jej rozwinięcie w art. 137 oraz 141. W traktacie z Maastrich o Unii Europejskiej zasada ta zwerbalizowana została w art. 2 (Dz.U. C 191 z 29.7.1992). Natomiast w obecnie obowiązującym Traktacie o Unii Europejskiej znajduje się w art. 2 i 3 oraz w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej w art. 8, 153 i 157 (Dz.U. C 326 z 26.10.2012).

Dopiero w latach 70. ubiegłego wieku ukazały się, na gruncie prawa wspólnotowego, pierwsze „dyrektywy równościowe” (GOWORKO-SKŁADANEK, 2013), mające na celu zapewnić kobietom i mężczyznom sprawiedliwe i równe traktowania w pracy. Największe znaczenie miała jednak dyrektywa Rady (76/207/EWG) z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (utraciła moc 14.08.2009 r.), którą uchyliła dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. UE L 204, 26.7.2006, s. 23–36). W dokumencie tym zakazuje się bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, w odniesieniu do warunków: rekrutacji, dostępu do zatrudnienia oraz prowadzenia działalności, zwolnienia, kształcenia i awansu zawodowego, członkostwa w organizacjach pracowników lub pracodawców.

Do przepisów gwarantujących równe prawa dla kobiet i mężczyzn w Traktacie amsterdamskim (Dz.U. UE C 340 z 10.11.1997) dołączyły nowe, zabraniające dyskryminacji również z innych niż płeć powodów. Podkreślić należy, że – co do zasady – Wspólnota ma na celu walkę z utartymi wzorcami społecznymi i kulturowymi a głównym zadaniem jest poprawa faktycznej sytuacji kobiet w sferze zatrudnienia. Pamiętać należy, że przepisy mające eliminować nierówności między mężczyznami i kobietami w dziedzinie prawa pracy mają się przyczynić m.in. do wzrostu zatrudnienia kobiet, podniesienia stopy życiowej i jakości życia. Jak jest to ważne, obrazują statystyki, z których wynika, że w ostatnich latach w Polsce odsetek pracujących kobiet jest średnio o 17 punktów procentowych niższy niż mężczyzn (GUS, 2018).

Wpływ prawa wspólnotowego na polskie prawo pracy

Przepisy wspólnotowe miały ogromny wpływ na polskie prawo pracy. Proces dostosowania polskiego prawa pracy do prawa europejskiego trwa od wejścia w życie Układu Europejskiego. Służyły temu zwłaszcza rozległe zmiany Kodeksu pracy z 1996 r., 2001 r., (po części) 2002 r. (FLOREK, 2004) oraz w 2003 r.. I tak, nowela z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. 1996, nr 24, poz. 110) wprowadziła do Kodeksu pracy art. 11², w którym pojawił się nakaz równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy oraz art. 11³ zakazujący jakiegokolwiek dyskryminacji, także z uwagi na płeć. Przepis art. 11³ uległ zmianie w 2003 r. (ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw; Dz.U. 2003, nr 213, poz. 2081).

W 2001 r. został dodany do Kodeksu pracy nowy Rozdział IIa, zatytułowany *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn*, w którym znalazły się przepisy od art. 18^{3a} do art. 18^{3c} (Dz.U. 2001, nr 128, poz. 1405). Zmiana nazwy wspomnianego rozdziału nastąpiła dwa lata później i nowela z 2003 r. nadała mu nowe brzmienie *Równe traktowanie w zatrudnieniu*. W treści wspomnianych przepisów zrezygnowano z określenia „kobiety i mężczyźni”. Zamiast niego w art. 18^{3a} pojawiło się słowo „pracownicy” (Dz.U. 2003, nr 213, poz. 2081).

W celu wdrożenia szeregu unijnych aktów prawnych¹, nowelą z 2008 r. (Dz.U. 2008, nr 223, poz. 1460) zostały wprowadzone do Kodeksu pracy zapisy odnoszące się do pojęcia dyskryminacji, także z uwagi na płeć, oraz molestowania.

Wstąpienie przez Polskę do Unii Europejskiej wiązało się przede wszystkim z potrzebą dostosowania polskiego prawa do prawa wspólnotowego. Kolejnym krokiem było wyeliminowanie z polskiego systemu prawnego aktów międzynarodowych, które były niestosowane i niezgodne z prawem Unii Europejskiej, zgodnie z zobowiązaniem jakie wynikało z treści traktatów UE. I tak pierwszym z aktów prawa międzynarodowego, jaki został wypowiedziany w 2009 r. (Dz.U. 2008, nr 222, poz. 1454), była Konwencja MOP nr 45 zakazująca pracy kobietom pod ziemią. Powodem wypowiedzenia był wyrok z dnia 1 lutego 2005 r. Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, który dokonał oceny zgodności przepisów krajowych implementujących Konwencję nr 45 z przepisami dyrektywy Rady 76/207/EWG w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją dyrektywy w sprawie C-203/03 Komisja przeciwko Austrii. W opinii Europejskiego Trybunału Sprawiedli-

¹ Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.Urz. WE L 39 z 14.02.1976), dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z 02.12.2000), dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.Urz. WE L 269 z 05.10.2002) oraz dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedrządowana; Dz.Urz. UE L 204 z 26.07.2006).

ści powszechny zakaz zatrudnienia kobiet w przemyśle górniczym pod ziemią, zawarty w art. 2 ust. 1 rozporządzenia federalnego ministra gospodarki i pracy Austrii z dnia 4 października 2001 r. w sprawie zakazów i ograniczeń w zatrudnianiu kobiet, wynikający z wdrożenia postanowień Konwencji nr 45, nie stanowi dozwolonej różnicy traktowania na mocy art. 2 ust. 3 dyrektywy Rady 76/207/EWG (paragraf 50 uzasadnienia wyroku w sprawie C-203/03) (Uzasadnienie, 2019b).

Kolejnym aktem międzynarodowym, jaki został wypowiedziany w 2011 r., była Konwencja o zakazie pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle, zawarta w Bernie w 1906 r. (Dz.U. 2012, poz. 317). W senackim uzasadnieniu do opinii do ustawy o wypowiedzeniu tejże Konwencji możemy przeczytać, że

W związku z członkostwem Polski w Unii Europejskiej, podstawowe znaczenie mają przepisy prawa Unii Europejskiej dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn a w odniesieniu do problemu pracy nocnej szczególne znaczenie odgrywa podejście kładące nacisk na zasadę równego traktowania bez względu na płeć.

Począwszy od dyrektywy 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy prawo wspólnotowe sprzeciwia się ustanawianiu w prawie krajowym zakazu pracy nocnej kobiet, jeżeli zakaz taki nie dotyczy jednocześnie mężczyzn.

Polskie ustawodawstwo nie jest dostosowane do wymagań Konwencji. Kodeks pracy nie zawiera zakazu pracy nocnej kobiet, ale uwzględnia w takim przypadku szczególną sytuację kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa. Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest nakaz równego traktowania kobiet i mężczyzn, co stoi w sprzeczności z zakazem ustanowionym w Konwencji. Zakaz ten kłóci się także z zasadą jaką określa Konstytucja RP w art. 33 ust. 2, że kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń (Kancelaria Senatu, 2011).

Zakończenie

Po odzyskaniu niepodległości w 1918 r., Polska zgodnie z nałożonym Traktatem Wersalskim zobowiązaniem (Dz.U. 1920, nr 35, poz. 200) dołożyła wszelkich starań, aby ustanowić i utrzymać słuszne i ludzkie warunki pracy dla mężczyzn, kobiet i dzieci, zarówno na swych własnych terytoriach, jak i we wszystkich krajach, przyjęła regulacje mające na celu zapewnienie odpowiedniej ochrony zwłaszcza dzieciom i kobietom pracującym w przemyśle. Regulacje te, co do zasady, były spójne z obowiązującym prawem międzynarodowym.

Wyjątek od zasady równouprawnienia wszystkich obywateli, która została zwerbalizowana na tle Konstytucji z 1921 r., stanowiły ustawy „celibatowe”, które wprowadziły dla kobiet poważne ograniczenia w dostępie do urzędów publicznych. Spowodowało to, że konstytucyjna zasada równouprawnienia zyskała miano „papierowej”. Po drugiej wojnie światowej zasada równouprawnienia, która również wybrzmiewała z Konstytucji z 1952 r., zyskała tym razem charakter *stricte* ideologiczny.

Przyjęcie w 1974 r. Kodeksu pracy nie wpłynęło zasadniczo na zmianę pozycji kobiet w zatrudnieniu w stosunku do mężczyzn. Fakt przyjęcia zobowiązań, wynikających z Konwencji międzynarodowych MOP, mających na celu poprawę sytuacji kobiet aktywnych zawodowo, także znacząco nie wpłynął na zmianę stosunków z zakresu prawa pracy. Zmiany, nie tylko w wymiarze prawnym, ale także faktycznym, nastąpiły dopiero po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej.

Bibliografia

- A.G., 1924: *Interpolacja posłanek*. „Gazeta dla Kobiet. Organ Związku Kobiet Pracujących”, „Szczęść Boże!” bezpłatny dodatek „Postępu” nr 32, rok III.
- FIDELIS M., 2015: *Kobiety, komunizm i industrializacja w powojennej Polsce*. Warszawa, s. 63.
- FILCEK A. i in., 1979: *Kodeks pracy z komentarzem*. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa, s. 28.
- FLOREK L., 2015: *Ewolucja Kodeksu pracy*. „Studia Iuridica Lublinensia” 3(24), s. 30.
- GOWORKO-SKŁADANEK B., 2013: *Działania instytucji UE na rzecz zwiększenia udziału kobiet w podejmowaniu decyzji politycznych*. W: *Kobiety w politycznej przestrzeni Europy. Uwarrantowania i zróżnicowanie regionalne uczestnictwa w polityce*. Red. M. DĄJNOWICZ. Trans Humana, Białystok, s. 141–142.
- Interpelacja posłanek. Z koła urzędniczek kolejowych*, 1924: „Gazeta dla Kobiet. Organ Związku Kobiet Pracujących”. „Szczęść Boże!” bezpłatny dodatek „Postępu”, nr 23, rok III.
- JOŃCZYK J. (red.), 1977: *Kodeks pracy. Komentarz*. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa, s. 11.
- KWIECIEŃ S., 2018: *Umowa o pracę robotników – polskie regulacje prawne okresu międzywojennego*. „Roczniki Nauk Prawnych” 4(28), s. 87.
- Opinia do ustawy o wypowiedzeniu Konwencji międzynarodowej o zakazie pracy nocnej kobiet, zatrudnionych w przemyśle, podpisanej w Bernie dnia 26 września 1906 roku (druk nr 1233). Kancelaria Senatu, Biuro Legislacyjne, Warszawa dnia 3 czerwca 2011 r.
- SWADZBA U., 2014: *Śląskie wartości – praca, rodzina i religia: geneza, trwanie i zmiany*. „Górnośląskie Studia Socjologiczne”, Seria Nowa 5(22–41), s. 25.
- Urzędniczki pocztowe mężatki nie będą redukowane*, 1927: „Orędownik Ostrowski” 71(76).

Źródła internetowe

- FLOREK F., 2004: *Dostosowanie polskiego prawa pracy do prawa unijnego ze szczególnym uwzględnieniem ostatniej nowelizacji Kodeksu pracy*. „Monitor Prawa Pracy” 1/2004, <https://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/artukul/dostosowanie-polskiego-prawa-pracy-do-prawa-unijnego-ze-szczegolnym-uwzglednieniem-ostatniej-nowelizacji-kodeksu-pracy/> [10.09.2019].
- Główny Urząd Statystyczny. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, 2018: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2018,1,7.html> [09.09.2019].
- KASPRZYK B., 2017: *Być kobietą w dawnej Polsce: PRL*, <http://www.girlsroom.pl/zycie/7047-byc-kobieta-polsce-prl>.

- KWP w Olsztynie /kp, 26 LUTEGO 1925 ROKU – POWOŁANIE POLICJI KOBIECEJ, <http://policja.pl/pol/aktualnosci/170191,26-lutego-1925-roku-powolanie-Policji-Kobiecej.html> [26.02.2019].
- Polska Kronika Filmowa, Rośnie Białystok. Idąc ulicami Białegostoku. Brygada kobieca buduje przedszkole w Białymstoku*, 1950: PKF43/50, <http://www.repozytorium.fn.org.pl/?q=pl/node/6624>.
- SZYDŁOWSKA A.: „Ludwiku, do rondla!”, czyli jak prasa kobieca walczyła o równouprawnienie w PRL-u, <http://weekend.gazeta.pl/weekend/1,152121,24812245,ludwiku-do-rondla-czy-li-jak-prasa-kobieca-walczylo-o.html> [02.09.2019].
- ŚWIĘTOCHOWSKA E., 2018: *Do 1996 roku kobiety nie mogły w Polsce wykonywać 90 prac*, Forsal.pl, <https://forsal.pl/artykuly/1289215,do-1996-roku-kobiety-nie-mogly-w-polsce-wykonywac-90-prac.html>.
- Uzasadnienie do wypowiedzenia Konwencji międzynarodowej o zakazie pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle została zawarta w Bernie dnia 26 września 1906 r. Polska przystąpiła do Konwencji w 1921 r., a jej tekst został ogłoszony w Dzienniku Ustaw z 1922 r. Nr 19, poz. 158, <http://bip.kprm.gov.pl/download.php?s=75&id=11956> [01.09.2019].
- Uzasadnienie wniosku o wypowiedzenie Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 45 dotyczącej zatrudniania kobiet przy pracach pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach z 1935 r., <https://bip.kprm.gov.pl/ftp/kprm/dokumenty/070330u3uz.pdf>, [01.09.2019].
- WIECZOREK H., 2018: *Kobiety II RP. Niezameżna nauczycielka i policjantka, niemoralna kusicielka, żona, ale nie obywatelka*, Gazeta Wrocławska, <https://gazetawroclawska.pl/kobiety-ii-rp-niezamezna-nauczycielka-i-policjantka-niemoralna-kusicielka-zona-ale-nie-obywatelka/ar/13232833/2>.

Dokumenty prawne

- Dekret o aplikacji sądowej Dz.Pr.P.P. 1919, nr 18, poz. 225.
- Dekret z dnia 8 stycznia 1946 r. o rozciągnięciu mocy obowiązującej niektórych przepisów ustawodawstwa pracy na cały obszar Państwa Polskiego, Dz.U. 1946, nr 4, poz. 30.
- Dokument wypowiedzenia Konwencji międzynarodowej o zakazie pracy nocnej kobiet, zatrudnionych w przemyśle, podpisanej w Bernie dnia 26 września 1906 roku, Dz.U. 2012, poz. 317.
- Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 r.
- Konwencja Międzynarodowego Stowarzyszenia Ochrony Prawnej Pracowników o zakazie pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle zawartą w Bernie dnia 26 września 1906 r., Dz.U. 1922, nr 19, poz. 158.
- Konwencja (nr 45) dotycząca zatrudnienia kobiet przy pracach pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach przyjęta w Genewie dnia 21 czerwca 1935 r., Dz.U. 1958, nr 29, poz. 124.
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 28 lipca 1928 r. w sprawie zawierania związków małżeńskich przez funkcjonariuszów Policji Państwowej, Dz.U. 1928, nr 87, poz. 762.

- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 28 października 1933 r. w sprawie zmiany ustawy z dnia 1 lipca 1926 r. o stosunkach służbowych nauczycieli i rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 6 marca 1928 r. w sprawie o kwalifikacjach zawodowych nauczycieli szkół powszechnych, Dz.U. 1933, nr 85, poz. 600.
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych w porozumieniu z Ministrem Spraw Wojskowych z dnia 20 lipca 1935 r. o umundurowaniu i uzbrojeniu oficerów i szeregowych Policji Państwowej – kobiet, Dz.U. 1935, nr 57, poz. 370.
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 28 lipca 1928 r. w sprawie zawierania związków małżeńskich przez funkcjonariuszów Policji Państwowej, Dz.U. 1928, nr 87, poz. 762.
- Traktat o Unii Europejskiej, Dz.U. C 191 z 29.7.1992.
- Traktat pokoju między mocarstwami sprzymierzonymi i skojarzonymi i Niemcami, podpisany w Wersalu dnia 28 czerwca 1919 roku, Dz.U. 1920, nr 35, poz. 200.
- Traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie i niektóre związane z nimi akty, Dz.U. C 340 z 10.11.1997.
- Ustawa Konstytucyjna z dnia 23 kwietnia 1935 r., Dz.U. 1935, nr 30, poz. 227.
- Ustawa Konstytucyjna z dnia 15 lipca 1920 r. zawierająca statut organiczny Województwa Śląskiego, Dz.U. 1920, nr 73, poz. 497.
- Ustawa Sejmu Śląskiego z dnia 29 marca 1926 roku w sprawie rozwiązania stosunku służby nauczycielskiej wskutek zawarcia przez nauczycielkę związku małżeńskiego, Dz.U. Śląskich 1926, nr 8, poz. 112.
- Ustawa Sejmu Śląskiego z dnia 22 czerwca 1934 roku o stosunkach służbowych śląskich funkcjonariuszy wojewódzkich, Dz.U. Śląskich 1934, nr 18, poz. 37.
- Ustawa z dnia 17 marca 1921 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. 1921, nr 44, poz. 267.
- Ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej, Dz.U. 1922, nr 21, poz. 164.
- Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, Dz.U. 1924, nr 65, poz. 636.
- Ustawa z dnia 9 kwietnia 1938 o zmianie ustawy o stosunkach służbowych nauczycieli, Dz.U. 1938, nr 27, poz. 243.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141.
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2001, nr 128, poz. 1405.
- Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2003, nr 213, poz. 2081.
- Wersja skonsolidowana Traktatu o Unii Europejskiej oraz Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.U. C 326 z 26.10.2012.
- Wypowiedzenie przez Rzeczpospolitą Polską Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 45 dotyczącej zatrudniania kobiet przy pracach pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach, przyjętej w Genewie dnia 21 czerwca 1935 r., Dz.U. 2008, nr 222, poz. 1454.

Ewolucja zasady równości kobiet i mężczyzn aktywnych zawodowo – ujęcie prawno-historyczne

Streszczenie

Po raz pierwszy w niepodległej Polsce zasada równouprawnienia wszystkich obywateli pojawiała się w Konstytucji z 1921 r., pod szyldem równości wobec prawa i równego dostępu do urzędów publicznych. Z uwagi na obecne pod jej rządami ustawy „celibatowe”, zyskała miano „papierowej”. Natomiast po drugiej wojnie światowej zasada równouprawnienia kobiet i mężczyzn w sferze zatrudnienia zyskała wymiar ideologiczny. Wprowadzony system gospodarczy, wzorowany na systemie radzieckim przyczynił się do „wyzwolenia kobiet”, polegającego na wykonywaniu przez nie męskich zawodów. Znamię czasu nosił również Kodeks pracy z 1974 r., w którym w pierwotnej wersji w preambule pojawiła się zasada równości wszystkich ludzi pracy. Zmiany w podejściu do zasady równouprawnienia nastąpiły dopiero po wejściu w życie Układu Europejskiego, na mocy którego Polska została zobowiązana do dostosowania polskiego prawa pracy do prawa wspólnotowego. Po serii zmian zasada ta w polskim prawie pracy zyskała nie tylko wymiar prawny, ale i faktyczny.

Słowa kluczowe: równouprawnienie, prawo pracy, ustawa celibatowa, prawo wspólnotowe

Evolution of the principle between women and men in professional activity – legal and historical approach

Summary

For the first time in independent Poland, the principle of equality of all citizens appeared in the Constitution 1921, under the banner of equality under the law and equal access to public offices. Due to the current “celibacy” laws under its rule, it became known as “paper”. However, after the Second World War, the principle of gender equality in employment gained an ideological dimension. The introduced economic system, modeled on the Soviet system, contributed to the “liberation of women”, consisting in their male professions. The Labor Code of 1974 also had the mark of time, in its original version the principle of equality of all working people appeared in the preamble. Changes in the approach to the principle of equality were lead after the entry into force of the Europe Agreement, under which Poland was obliged to adapt Polish labor law to Community law. After a series of changes, this rule in Polish labor law has not only legal but also factual dimension.

Keywords: equality, labor law, celibacy law, Community law