

Irena Boruta

FUNKCJE UPRAWNIEŃ PRYZNANYCH PRACOWNICOM W ZWIĄZKU Z MACIERZYŃSTWEM

I. OCHRONA MACIERZYŃSTWA, OCHRONA PRACY

Zagadnienie funkcji uprawnień pracownic nie jest wyjaśnione do końca. Ustawodawca umieścił normy prawne adresowane do kobiet w dziale ósmym kodeksu pracy zatytułowanym *Ochrona pracy kobiet*. Zdaniem T. Zielińskiego jest to ochrona pracy w szerokim rozumieniu tego słowa¹. Zdaniem innych autorów akceptujących tendencję do zawężania pojęcia „ochrona pracy” do ochrony ludzkiej zdolności do pracy, funkcję ochronną pełnią tylko niektóre normy zawarte w dziale ósmym kodeksu pracy², pozostałe zaś (tam zawarte) należą do innych instytucji prawa pracy³. Sygnalizowana niejasność odnosi się więc do relacji między uprawnieniami adresowanymi do pracownic i ochroną pracy. Podjęcie kwestii funkcji uprawnień, o których mowa, służy wyjaśnieniu tej niejasności. Udzielenie odpowiedzi na pytanie co do funkcji uprawnień pracownic jest jednocześnie włączeniem się do poszukiwań nad optymalnym sposobem rozwiązania kwestii kobiecej w prawie pracy. Rozwiązania obecne nie są zadowalające⁴.

¹ T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, cz. III, z. 1, Katowice 1982, s. 11.

² W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1980, s. 364; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 530.

³ Jończyk, *op. cit.*, s. 530.

⁴ Zob. np. J. M. Combette, *Vers une nouvelle condition de la femme au travail*, „Droit Social” 1976, nr 1, s. 33 i n.; M. Devant, M. Lévy, *Le travail féminin en France. Protection ou égalité*, „Revue Internationale du Travail” 1980, nr 12, s. 797 i n.

Uprawnienia pracujących kobiet nie są jednorodne i istnieje wiele możliwości ich klasyfikacji. Dla potrzeb niniejszego opracowania porządkuję je według przyczyny ich przyznania i na tej podstawie wyróżniam prawa ustanowione ze względu na: 1) macierzyństwo, 2) odrębności fizyczne kobiet, 3) dyskryminację. W opracowaniu koncentruję uwagę na uprawnieniach związanych z macierzyństwem. Macierzyństwo jako przyczyna dyferencjacji praw posiada dwa aspekty. Pierwszym z nich jest aspekt biologiczny, rozrodczy; drugim aspekt społeczny, odnoszący się do pielęgnacji i wychowywania małego dziecka. W języku prawnym pierwszy etap opieki nad małym dzieckiem jest ujmowany jako macierzyństwo, kolejny zaś, po ustaniu urlopu macierzyńskiego, jako opieka nad małym dzieckiem⁵. Społeczny aspekt obejmuje również zagadnienie zmniejszonej przydatności do pracy wywołanej macierzyństwem. Uprawnienia związane z macierzyństwem korespondują z jego biologicznym lub społecznym aspektem. Do pierwszej grupy zaliczyć należy urlop macierzyński w części przeznaczony na dojście organizmu kobiety do równowagi fizjologicznej po porodzie, zakazy wykonywania pracy szkodliwej i niebezpiecznej⁶. Drugą grupę tworzą przejściowe zwolnienia od pracy, ochrona trwałości stosunku pracy⁷.

Zwrócenie uwagi na uprawnienia pracownic związane z macierzyństwem jest podyktowane podstawowym ich znaczeniem. One determinują kwestię kobiecą w prawie pracy. Na marginesie wypada zauważyć, iż urlop wychowawczy odgrywający podstawową rolę wśród uprawnień związanych ze społecznym aspektem macierzyństwa coraz powszechniej przysługuje również ojcu dziecka, co mogłoby poddać w wątpliwość zaklasyfikowanie tego prawa jako związanego ze specyfiką kobiecą. O umieszczeniu prawa do urlopu wychowawczego w katalogu praw kobiet decyduje fakt, iż w zdecydowanej większości przypadków z urlopu, o którym mowa, korzystają kobiety⁸.

Jak już wspomniałam, uprawnieniom pracownic przypisuje się rolę ochrony pracy. Pod pojęciem „ochrona pracy” można rozumieć szeroko ochronę żywotnych interesów i potrzeb pracowników⁹. Terminowi temu jest nadawane jednak również inne znaczenie. Oznacza on wówczas ochronę zdrowia i życia pracowników w procesie pracy¹⁰.

Analiza treści uprawnień przyznanych pracownikom prowadzi do wniosku, że ich celem jest ochrona macierzyństwa, tj. ochrona zdrowia i życia poczętego

⁵ Tak art. 180 i 186 k.p.

⁶ Art. 180 w zw. z art. 181, 179, a nadto 178 k.p.

⁷ Art. 177, 185, 186, 187, 188 k.p.

⁸ *Le conge parental*, „Europe Sociale” 1984, nr 1, s. 24; A. Supiot, *Femme et famille en droit du travail*, [w:] *Le droit non-civil de la Famille*, PUF, Paris 1983.

⁹ W. Szubert, *Ochrona pracy*, Warszawa 1966, s. 9 i n.; *idem*, *Uwagi o pojęciu ochrony pracy*, [w:] *Księga pamiątkowa dla uczczenia pracy naukowej Kazimierza Przybyłowskiego*, Warszawa 1964, s. 379 i n.

¹⁰ *Ibidem*.

dziecka oraz ochrona kobiecej zdolności prokreacyjnej. Ochrona macierzyństwa jest również bezpośrednim celem uprawnień, których treścią jest przejściowe zwolnienie od pracy z zachowaniem miejsca pracy oraz stabilizacja stosunku pracy. W tym jednak przypadku słowo ochrona nie oznacza osłaniania przed czymś lub przed kimś, lecz pomoc. Jest to pomoc w pogodzeniu podwójnej roli: pracownicy i matki, polegająca na przejściowym zwolnieniu od pracy bez utraty statusu pracownika i pomoc w utrzymaniu pracy. Należy zwrócić uwagę na zależność między pomocą w spełnianiu macierzyństwa i liczbą urodzeń. Ta ostatnia wzrasta wraz z rozszerzeniem zakresu pomocy¹¹.

Ochrona macierzyństwa jest jednym z aspektów ochrony pracy ujmowanej jako ochrona żywotnych interesów i potrzeb pracujących. Z uwagi na możliwość dokładnego nazwania dobra chronionego uprawnieniom pracownic można przypisać rolę ochrony macierzyństwa w miejsce ogólniejszej roli: ochrony pracy.

Ochrona macierzyństwa wkracza w pewnym stopniu w problematykę ochrony pracy rozumianej jako ochrona zdrowia i życia pracownika przed zagrożeniami środowiska pracy, tzn. ochrona płodu i ochrona kobiecej zdolności prokreacyjnej może stanowić jednocześnie ochronę zdolności pracy. Niemniej pierwszoplanową funkcją uprawnień adresowanych do pracownic pozostaje ochrona macierzyństwa, która stanowi *ratio legis* tych uprawnień. Pracownica jest przy tym podmiotem ochrony zdolności pracy zgodnie z regułami odnoszącymi się do wszystkich pracujących. Stąd wniosek, iż ostatecznie najprecyzyjniej wyrażonym dobrem, na ochronę którego są skierowane uprawnienia przyznane pracownicom, jest macierzyństwo.

Przypisanie uprawnieniom pracownic roli ochrony macierzyństwa nie stanowi przeciwstawienia tej ostatniej ochronie pracy, nie deprecjonuje jej, nie wywołuje efektu w postaci pogorszenia sytuacji pracownic w dziedzinie ochrony pracy. Ochrona macierzyństwa, tak jak ochrona pracy, służy osłanianiu pracownic na drodze określenia granic korzystania z ich siły roboczej ze względu na społeczną rolę kobiet poza pracą – macierzyństwo.

Przypisanie uprawnieniom pracownic roli ochrony macierzyństwa ma przede wszystkim wartość poznawczo-porządkującą. Proponowane określenie wydobywa istotę omawianych uprawnień i jest jej nazwą własną. Pozwala to, z jednej strony, na ewoluowanie pojęcia „ochrona pracy” w kierunku ochrony zdrowia i życia człowieka w procesie pracy, z drugiej zaś strony, uwalnia od rażącej często sztucznością przekładni uprawnień pracownic związanych z macierzyństwem na uprawnienia z zakresu ochrony pracy.

¹¹ M. Latuch, *Demograficzne uwarunkowania potrzeb polityki socjalnej*, [w:] *Socjalne i prawne środki ochrony macierzyństwa i rodziny*, Warszawa 1976.

Oprócz poznawczo-porządkującej roli, pojęcie „ochrona macierzyństwa” definiuje niekiedy wyłącznie rolę uprawnień pracujących kobiet. Odstąpienie od ochrony trwałości stosunku pracy w okresie urlopu wychowawczego w razie zaistnienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy leżących po stronie pracodawcy¹² powoduje, że urlop wychowawczy przestaje, w wymienionych okolicznościach, pełnić funkcję ochrony pracy. Dzieje się tak dlatego, ponieważ zanika zachowanie miejsca pracy, które umożliwiałoby przypisanie urlopowi wychowawczemu roli ochrony pracy (w szerokim rozumieniu). Uwagę tę należy odnieść również do urlopu macierzyńskiego, jeśli wystąpią przesłanki do indywidualnego rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy¹³. W omówionych dwu przypadkach, a także w sytuacji, o której mowa w art. 177 § 4 k.p., uprawnienia pracownic pełnią wyłącznie rolę osłaniania macierzyństwa.

Oprócz poznawczo-porządkującej i niekiedy definiującej roli, określenie funkcji uprawnień adresowanych do pracujących kobiet jako „ochrona macierzyństwa” jest swoistą działalnością propagandową na rzecz uznania ról spełnianych przez kobiety. Pojęcie „ochrona macierzyństwa” eksponuje macierzyństwo, uznaje niejako za funkcjonalne, tj. służące całemu społeczeństwu to, iż kobieta ma do spełnienia rolę macierzyńską. W piśmiennictwie socjologicznym podkreśla się mocno potrzebę prowadzenia intensywnej działalności wychowawczo-propagandowej mającej na celu zmianę oddziaływania czynników kulturowych, które dzisiaj prowadzą do postrzegania kobiety jako drugiej, gorszej płci i w konsekwencji do jej upośledzenia w pracy¹⁴. Upowszechnienie pojęcia „ochrona macierzyństwa” jest przyłączeniem się do wspomnianej działalności wychowawczo-propagandowej.

Wyekspozowanie macierzyństwa przez określenie „ochrona macierzyństwa” inspiruje nadto do poszukiwania innych sposobów rozwiązania kwestii kobiecej w prawie pracy. Jak już stwierdziłam, rozwiązania obecne nie są zadowalające. Dzieje się tak wobec postrzegania zatrudnienia kobiet jako zbyt kosztownego i kłopotliwego, co prowadzi do dyskryminacji kobiet na rynku pracy¹⁵. Macierzyństwo jest potrzebą nie związaną z pracą i weszło ono w orbitę zainteresowań prawa pracy tylko dlatego, iż jest doświadczane także przez pracujące kobiety. Brak związku macierzyństwa z pracą czyni zasadnym poszukiwanie innych niż stosunek pracy płaszczyzn osłaniania macierzyństwa.

¹² Art. 6 ustawy z dn. 28 XII 1989 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. 1990, nr 4, poz. 19 z późniejszymi zmianami).

¹³ Art. 10 ust. 3 ustawy wymienionej w przyp. 12.

¹⁴ I. Reszke, *Kulturowe i biopsychiczne uwarunkowania feminizacji zawodów*, „Studia Socjologiczne” 1980, nr 3; A. Buchner-Jezińska, *O równości i sprawiedliwości*, *ibidem*, 1984, nr 1, s. 189–190.

¹⁵ Zob. np. piśmiennictwo wskazane w przyp. 4.

Przykładu takich poszukiwań dostarcza koncepcja płacy matczynej, którą wyraża idea pełnej dezintegracji z pracą na czas macierzyństwa, połączonej z wypłatą świadczenia zabezpieczeniowego¹⁶. Idea płacy matczynej jest kontynuacją działań na rzecz odciążenia pracodawcy od ponoszenia kosztów związanych z macierzyństwem i obciążenia nimi całego społeczeństwa.

„Ochrona macierzyństwa” inspiruje także do uwolnienia się od postrzegania macierzyństwa z perspektywy pracy. Takie postrzeganie rodzi niebezpieczeństwo hierarchizowania wartości i ich podporządkowywania. Nie jest bez znaczenia, iż normy prawa pracy chroniąc z jednej strony interes pracownika zakreślają z drugiej strony granice i warunki eksploatacji siły roboczej¹⁷. Trawestując to stwierdzenie można powiedzieć, że prawo pracy osłania macierzyństwo w pracy, jednocześnie jednak chroni pracę przed macierzyństwem, ustalając warunki jej zakłócenia. Opuszczenie obszarów indywidualnego stosunku pracy uwolniłoby macierzyństwo od wpływu opozycji interesów reprezentowanych przez pracę i kapitał, otwierając drogę do osłaniania macierzyństwa zgodnie z regułą „według potrzeb”.

Praktyczny wymiar nazwania funkcji omawianych uprawnień ochroną macierzyństwa sprowadza się do postulatu dokonania zmiany tytułu działu ósmego k.p. Skoro większość przewidzianych tam praw chroni macierzyństwo, tytuł powinien to odzwierciedlać. Na marginesie wypada zauważyć, że w ustawodawstwach innych krajów stosuje się odpowiednio tytuły: ochrona macierzyństwa¹⁸, macierzyństwo¹⁹, prawna ochrona matki²⁰.

II. KORYGOWANIE NIERÓWNOŚCI

Przyznanie pracownikom uprawnień w związku z macierzyństwem jest wyrazem różnicowania sytuacji prawnej pracowników i w ten sposób wkracza ono w problematykę równości. Rozważyć należy, czy uprawnienia pracownic pełnią określoną funkcję w tej dziedzinie. W tym celu jest niezbędne posłużenie się pojęciami „różnica sytuacji” i „nierówność sytuacji”. Tylko bowiem w przypadku uznania, iż różnica sytuacji kobiet jest jednocześnie nierównością, będzie można zastanowić się nad rolą uprawnień pracownic w kontekście równości.

¹⁶ Zob. bliżej C. Vernaz, *Le salaire maternel*, „Droit Social” 1976, nr 1, s. 74 i n.

¹⁷ Tak F. Collin, R. Dhogrois i in., *Le droit capitaliste du travail*, Grenoble 1980, s. 28.

¹⁸ Zob. księga I, tytuł III, sekcja V francuskiego k.p.

¹⁹ Zob. część III brytyjskiego *Employment Protection (Consolidation) Act 1978*.

²⁰ M. Knöfler, O. Martinek, *Mutterschutzgesetz*, Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Wien 1987, s. 9 i n.

Nie ulega wątpliwości, iż pracujące kobiety nie są w jednakowej sytuacji z mężczyznami. Różnica, o której mowa, ma dwa zakresy. Pierwszy jest związany z okresem aktywnego macierzyństwa. W tym czasie występują przerwy w pracy, zwolnienia od niej, zmniejszona wydajność. Towarzyszą temu zmienione postawy wobec pracy: mniejsze nią zainteresowanie i narażenie na inne osłabiające czynniki. W okresie aktywnego macierzyństwa zmniejsza się zatem lub zostaje wyeliminowana przydatność do pracy. Drugi zakres niejednakowej sytuacji pracownic odnosi się do kariery zawodowej rozumianej jako lata poświęcone pracy²¹. Istnieje zasadnicza różnica w typach karier zawodowych kobiet i mężczyzn. Ci ostatni identyfikują się z pracą, utrzymują wysoki poziom wydajności i produktywności, a w konsekwencji zajmują najbardziej wynagradzające stanowiska pracy. Pracują w pełnym wymiarze czasu pracy i na podstawie stabilnych podstaw zatrudnienia²². Kobiety natomiast wykonują przeważnie prace nieatrakcyjne, monotonne, nie wymagające kwalifikacji, w tzw. drugorzędnym segmencie rynku pracy, gdzie warunki pracy są gorsze, a zarobki zależą głównie od liczby przepracowanych godzin. Często pracują dorywczo, w niepełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie niestabilnych podstaw zatrudnienia²³. Nie są do końca wyjaśnione przyczyny tak różnej sytuacji kobiet, nie ulega jednak wątpliwości, że u jej podstaw spoczywa macierzyństwo²⁴.

Czy niejednakowa sytuacja kobiet jest nierównością? Wypada zauważyć, iż pytanie o zależność między różnicą sytuacji a nierównością społeczną jest jednym z podstawowych pytań we współczesnych badaniach nad równością²⁵. W demokratycznym nurcie równości²⁶ jest reprezentowany pogląd, iż rozróżnienie między różnicą sytuacji i nierównością jest rozróżnieniem między tym, co powoduje wartościowanie, a tym, co pozostawia nas neutralnym wobec problemu. Nierówności są to więc różnice społeczne odnoszące się do dóbr,

²¹ G. Friedmann, J. R. Treanton, *Vie de travail et vie hors travail, Industrie et société*, [w:] *Traite de sociologie*, Presses Universitaires de France 1958, s. 34. Jako synonimu tak rozumianej kariery autorzy używają określenia życie pracy (*la vie de travail*).

²² V. Beechey, *Emploi des femmes: les etudes recentes en Grande Bretagne*, „Sociologie du Travail” 1985, nr 2, s. 207 i n.; I. Reszke, *Problem nierówności płci w teoriach kapitalistycznego rynku pracy*, „Studia Socjologiczne” 1986, nr 1, s. 137 i n.

²³ *Ibidem*.

²⁴ Reszke, *Problem nierówności...*, s. 34.

²⁵ E. Kostowska, *Pojęcie równości w myśli marksistowskiej i mieszczańskiej (różnice i analogie)*, „Studia Socjologiczne” 1974, s. 13 i n.; J. Schmidt, *La notion d'egalité dans jurisprudence de la cour suprême des États-Unis d'Amerique*, R.I.D.C., 1987, nr 1, s. 43 i n.; W. Suchecki, *Kontrowersje wokół zasady równości*, PiP, 1977, nr 12, s. 34.

²⁶ Nurt ten, wyrażony w doktrynach leżących u podstaw tworzących się na przełomie XVIII i XIX w. kapitalistycznych państw demokratycznych, to formalna równość wobec prawa i zagwarantowana prawnie wolność wyboru drogi życiowej. Realizacja tej idei polega na przyznaniu każdemu minimum niezbywalnych, fundamentalnych praw – zob. bliżej Schmidt, *op. cit.*, s. 51 i n.

sytuacji, które nas głęboko obchodzą, które nie są nam z jakichś względów obojętne. Decyzję o zakwalifikowaniu danej różnicy jako nierówności oddaje się w gestię rozsądku²⁷. Twórcy zaś naukowego socjalizmu byli skłonni nazywać różnicą pewną odrębność warunków naturalnych, na gruncie której mogą się zrodzić nierówności typu społecznego. Termin „nierówność” służyłby więc dla oznaczenia tych różnic między ludźmi, które mają źródło społeczne bądź są społeczną postacią różnic biologicznych, a które są oceniane ujemnie ze względu na przyjętą aksjologię²⁸.

Wobec niepowodzeń wypracowania obiektywnych, tj. abstrahujących od aksjologii, kryteriów zaliczania niejednakowej sytuacji do nierówności²⁹, idąc tokiem zapatrywań o niezbędności odnoszenia ocen do akceptowanego systemu wartości, mając świadomość, iż oceny tej nie można dokonać według jakiejś uniwersalnej formuły, podobnie jak nie da się ona udowodnić w sposób obiektywny i jednoznaczny³⁰, rozważyć należy, jaka wartość winna być wzięta pod uwagę po to, by móc rozstrzygnąć, czy niejednakowa sytuacja kobiet jest nierównością.

Można założyć, że poszukiwaną wartością jest równe z mężczyznami uczestnictwo kobiet w pracy (adaptacja męskiego wzorca pracy). Taką orientację reprezentuje ideologia feministyczna. Zakłada ona, że kobiety, mimo obciążeń macierzyńskich, osiągną poziom udziału w organizacjach politycznych i zawodowych oraz na stanowiskach o wysokim statusie równym udziałowi mężczyzn lub że nastąpi jednakowy udział kobiet i mężczyzn we wszystkich prawie dziedzinach od opieki nad dzieckiem do elit gospodarczych. Założenie to, określane „pół na pół”, realizuje podstawowe wartości ruchu feministycznego: rozwój osobisty kobiet i wykorzystanie ich zdolności dla dobra wszystkich³¹.

Można jednak również przyjąć, że z powodu splotu czynników ekonomicznych, kulturowych i związanych z potrzebami dziecka taki udział jest niemożliwy³². W krajach, w których dąży się do wzrostu produkcji i konsumpcji, występują wyraźne bariery uniemożliwiające kobietom równy z mężczyznami udział we wszystkich zawodach i na wszystkich stanowiskach pracy nawet tam, gdzie jawna dyskryminacja jest zniesiona i przy założeniu, że wysoko ceni się posiadanie dzieci, ich zdrowie, normalny rozwój³³. Dla

²⁷ Kostowska, *op. cit.*, s. 122.

²⁸ Marksistowska koncepcja równości faktycznej, przeciwstawionej równości formalnej, to koncepcja rzeczywistej równości społecznej. Zob. F. Engels, *Anty-Dühring*, Warszawa 1949, s. 105.

²⁹ W. Sadowski, *Równość wobec prawa*, PiP, 1978, nr 8-9, s. 53 i n.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ Reszke, *Kulturowe...*, s. 174 i n.; A. B. Rossi, *Sex Equality: the Beginnings of Ideology*, [w:] *Toward a Sociology of Women*, ed. C. S. Rotsschild, 1972, s. 351.

³² Reszke, *Kulturowe...*, s. 174.

³³ *Ibidem*.

utrzymania wysokiego poziomu wydajności i produktywności, gwarantującego wysoki standard życia, jeden z małżonków musi być uwolniony od zajmowania się domem i dziećmi; osobą tą zgodnie z uznanymi wzorcami kulturowymi jest mężczyzna³⁴.

Alternatywą dla nieosiągalnego, równego z mężczyznami uczestnictwa w pracy mógłby być, moim zdaniem, udział odpowiednio do możliwości. Przy takim podejściu jest możliwy cały wachlarz zachowań kobiety, od przebycia kariery zawodowej takiej, jaką przebywa mężczyzna, do potraktowania pracy jako roli drugoplanowej. Podkreślenia wymaga, że alternatywą, o której mowa, mógłby być również rozwój i uznanie różnych form zatrudnienia oraz różnych form organizacji pracy jako takiej, zwłaszcza zaś ich uelastycznienie³⁵.

Jeżeli przyjmiemy pierwsze z założeń i uznamy, że kobieta może i powinna w jednakowym z mężczyznami stopniu uczestniczyć w pracy, wówczas należy uznać, że niejednakowa sytuacja kobiet jest nierównością. Macierzyństwo bowiem przeszkadza w odbyciu kariery zawodowej takiej, jaką przebywa mężczyzna.

Znacznie trudniej jest odpowiedzieć na pytanie, czy niejednakowość sytuacji jest nierównością w przypadku akceptowania odpowiedniego do możliwości uczestnictwa kobiety w pracy. *Prima facie* wydaje się, że jeżeli różnica sytuacji pracownicy jest spowodowana wybranym przez nią zakresem uczestnictwa w pracy, różnica ta nie jest nierównością. Odmówienie uznania za nierówną takiej sytuacji jest ceną założenia, że kobieta nie może uczestniczyć w pracy na jednakowym z mężczyzną poziomie. Sytuacja jednak komplikuje się wobec występowania zjawiska dyskryminacji statystycznej, tj. nierównego traktowania kobiet z racji przynależności do grupy (płci żeńskiej)³⁶ na obszarach swobód kontraktowych pracodawcy: nawiązania stosunku pracy, awansu, wyrunków pracy, szkoleń, zwolnień z pracy³⁷. Przeciwwstawieniem dyskryminacji jest indywidualizacja w traktowaniu, tj. uwzględnianie każdorazowo indywidualnych cech pracownika. Wspomniana komplikacja jest następstwem niemożności oddzielenia dyskryminacji statystycznej od niejednakowego traktowania usprawiedliwionego niejednakowym uczestnictwem w pracy. Z uwagi na to oraz na szeroko stosowaną dyskryminację statystyczną kobiet należy przyjąć, że niejednakowa sytuacja jest sytuacją nierówną nawet wówczas, jeśli pracownica nie uczestniczy w pełni w pracy i jest to wyrazem jej woli.

Na marginesie wypada zauważyć, że zagadnienie dyskryminacji statystycznej nie odgrywa roli wówczas, gdy postuluje się jednakowy z mężczyznami

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ Beechey, *op. cit.*, s. 209.

³⁶ Zob. bliżej, Reszke, *Problem nierówności...*, s. 144.

³⁷ Por. J. Wratny, *Wybrane problemy współczesnego prawa pracy w Polsce*, „Studia i Materiały” 1989, z. 15, s. 43 i n.

udział kobiet w pracy. Osiągnięcie stanu jednakowości jest bowiem równoznaczne m. in. z eliminacją dyskryminacji statystycznej.

Stwierdzenie, że niejednakowa sytuacja pracownic jest nierównością otwiera drogę do rozważań nad funkcjami uprawnień przyznanych w związku z macierzyństwem. Na wstępie trzeba podkreślić, że inne funkcje pełnią uprawnienia związane z biologicznym i inne ze społecznym aspektem macierzyństwa. Gdy chodzi o te ostatnie (przejściowe zwolnienia od pracy, stabilizacja stosunku pracy), ich rola polega na korygowaniu nierówności, dochodzeniu do równości. Taka jest bowiem rola różnicowania praw. Współcześnie zauważa się, że postulat równości nie domaga się braku jakichkolwiek różnic; idea, by prawo nie stosowało żadnych form traktowania zróżnicowanego, jest nierealna, nieuzasadniona i szkodliwa społecznie między innymi dlatego, że zupełne zrównanie wszystkich ludzi we wszystkich dziedzinach prawa mogłoby doprowadzić do zwiększenia faktycznie istniejących nierówności³⁸. Warto zauważyć, iż w demokratycznej koncepcji równości zakłada się, że działanie korygujące (przyznanie minimum fundamentalnych praw) prowadzi do równości ludzi, mimo występujących między nimi różnic rzeczywistych³⁹. Efektu w postaci eliminacji nierówności nie oczekuje się natomiast w koncepcji równości rzeczywistej. W tym ujęciu równość afirmuje różnice⁴⁰.

Wspomniałam, że funkcją uprawnień przyznanych w związku ze społecznymi aspektami macierzyństwa jest korygowanie nierówności. Zakres tego korygowania zależy od zapatrywań na poziom uczestnictwa kobiet w pracy. Akceptacja wartości, jaką jest równy z mężczyznami udział w pracy, stanowi podstawę do przypisania omawianym uprawnieniom roli zbliżania sytuacji kobiet do sytuacji mężczyzn w pracy: przejściowe zwolnienia od pracy, stabilizacja stosunku pracy zmniejszają zakłócanie kariery zawodowej przez macierzyństwo. Założenie zaś niejednakowego udziału kobiet w pracy, wobec towarzyszącej zatrudnieniu dyskryminacji statystycznej stanowiłoby podstawę do przypisania omawianym uprawnieniom jedynie roli zapobiegania dyskryminacji, o której mowa, nasilonej w związku z ciążą, porodem i pojawieniem się małego dziecka w rodzinie pracowniczej. Ograniczenie tej roli jedynie do zwalczania dyskryminacji jest w tym przypadku konsekwencją braku dążenia do zbliżania się do męskiego wzorca pracy (akceptowania udziału w pracy odpowiednio do możliwości).

Właściwe odczytanie funkcji uprawnień związanych ze społecznymi aspektami macierzyństwa nie jest łatwe na gruncie polskiego prawa pracy. Stosowanie, w związku z macierzyństwem, rozwiązań silnie integrujących z pracą, takich jak przejściowe zwolnienia od pracy z zachowaniem miejsca pracy,

³⁸ Sadurski, *op. cit.*, s. 56.

³⁹ Schmidt, *op. cit.*, s. 51.

⁴⁰ *Ibidem*, s. 70.

stabilizacja stosunku pracy⁴¹ wskazywałoby na przyjęcie założenia, iż kobieta może i powinna w równym stopniu z mężczyzną uczestniczyć w pracy. Z drugiej jednak strony, w preambule do kodeksu pracy stanowi się, że „prawo pracy jednakowo traktuje wszystkich pracujących przyznając każdemu takie same uprawnienia z tytułu pełnienia takich samych obowiązków”, co wskazywałoby na akceptowanie odmiennego założenia, w świetle którego sposób traktowania jest uzależniony od zakresu uczestnictwa w pracy. Jak już wspomniałam, funkcje omawianych uprawnień nie są identyczne dla obu tych założeń. Wydaje się, iż w przyszłości podstawę rozstrzygnięć w kwestiach związanych z macierzyństwem pracujących kobiet stanowić winna świadomość znaczenia zagadnienia zakresu udziału w pracy i przyjęcie przez ustawodawcę jednolitego założenia w tej sprawie.

Poszukując odpowiedzi na pytanie, czy uprawnienia przyznane pracownikom w związku z macierzyństwem pełnią określoną rolę w kontekście równości, poświęciłam dotychczas uwagę tym pośród nich, których treścią są przejściowe zwolnienia od pracy oraz stabilizacja stosunku pracy. Uprawnienia, które są skierowane na osłanianie macierzyństwa biologicznego, nie pełnią roli korygowania nierówności. Przeciwnie akcentują one ją⁴², skoro stanowią wyłom od wymagań stawianych mężczyznom, a poprzez ograniczenie dostępu do pewnych prac są punktem wyjścia do niejednakowego traktowania. Takie posunięcie jest jednak świadome i jest wyrazem uznania wartości, jaką jest ochrona macierzyństwa.

Uniwersytet Łódzki

Irena Boruta,

LES FONCTIONS DES DROITS ACCORDÉS AUX TRAVAILLEUSES À L'OCCASION DE LA MATERNITÉ

On attribue aux droits accordés aux travailleuses à l'occasion de la maternité le rôle de la protection du travail. L'article propose que leur rôle porte le nom qui lui est propre: la protection de la maternité. Cette mise au point s'accompagne des avantages sous forme de la promotion sociale des femmes hors le travail. Ce qui compte aussi c'est le rôle inspirateur de nouvelles solutions du problème de la femme en droit du travail. Outre leur fonction protectrice, les droits des travailleuses remplissent des fonctions d'égalisation, quand on part de l'idée que les travailleuses se trouvent dans une situation d'inégalité. Les droits qui leur sont accordés viennent

⁴¹ Por. Beechey, *op. cit.*, s. 208.

⁴² Por. A. Supiot, *Les inegalites entre les chomeurs*, [w:] *Les sans-emploi et la loi*, Calligrammes 1988, s. 194 i n.

niveler cette inégalité. L'intention du législateur en ce qui concerne l'étendue de cette nivelation n'est pas évidente. S'il présuppose que la femme peut et doit participer au travail à l'égal de l'homme, les droits des travailleuses servent à rapprocher la situation de la femme au travail de celle de l'homme. Mais s'il accepte le niveau fonctionnel, soit différencié, de la participation des femmes au travail, les droits des travailleuses servent uniquement à combattre leur discrimination statistique.

Miroslaw Włodarczyk

CHARAKTER PRAWNY UMOWY O PRACĘ W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Analizując przepisy kodeksu pracy normujące zatrudnianie młodocianych w zakładach pracy w celu przygotowania zawodowego, łatwo można zauważyć, iż ustawodawca przyjął założenie, że szkolenie takie będzie się odbywać w ramach stosunku pracy. Błądnie przyjęcie się więc, która łączy młodocianego z zakładem pracy, usprawiedliwia postawienie pytania, czy zatrudnienie to jest słuszne.

W przedkodeksowej literaturze prawa pracy sformułowano kilka stanowisk co do charakteru prawnego stosunku, w ramach którego odbywało się w zakładach pracy wykształcanie młodocianych w kwalifikację zawodową. Niektórzy uważali, że obowiązuje tu prawo przemysłowe¹ i kodeksu zobowiązań², inni natomiast go ze stosunku pracy, zastrzegając jedynie, że pracodawca był zobowiązany do nauczania za darmo do zapłaty wynagrodzenia³. Nie różnił się zasadniczo od tego stanowiska pogląd uznający tę więź za „szczególny rodzaj stosunku pracy”. O szczególności tej decydował bowiem wspomniany wyżej wyjątek z art. 102 kodeksu, że w miejsce obowiązku zapłaty wynagrodzenia przez pracodawcę obowiązywał obowiązek udzielania nauki, oraz to, że celom ucznia nie było pobierania nauki⁴.

Wskazywać na odmienne odwołanie do umowy o pracę, a nie do umowy o pracę, jest jednakże nie do zaakceptowania, gdyż to jest właśnie ta umowa, o której mowa w art. 102.

¹ Zgodnie z art. 102 Kodeksu P.R. z 1 VI 1927 r. o prawie przemysłowym (Dz. U. R.P. nr 33, poz. 468).

² Zgodnie z art. 102 Kodeksu P.R. z 1 VI 1927 r. o prawie przemysłowym (Dz. U. R.P. nr 33, poz. 468).

³ Zgodnie z art. 102 Kodeksu P.R. z 1 VI 1927 r. o prawie przemysłowym (Dz. U. R.P. nr 33, poz. 468).

⁴ Zgodnie z art. 102 Kodeksu P.R. z 1 VI 1927 r. o prawie przemysłowym (Dz. U. R.P. nr 33, poz. 468).