

Ochrona macierzyństwa w dorobku Międzynarodowej Organizacji Pracy

PATRYK KAŁOWSKI

ORCID: 0000-0002-5331-1369

STRESZCZENIE: *Na przykładzie norm w zakresie ochrony macierzyństwa wskazano rozwój standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy w tym obszarze. Informacje te uzupełniono również o przepisy zawarte w tych dokumentach MOP, które jedynie pośrednio dotyczą kwestii ochrony macierzyństwa.*

SŁOWA KLUCZOWE: *Międzynarodowa Organizacja Pracy, prawo pracy, ochrona macierzyństwa, zasiłki macierzyńskie, urlop macierzyński*

Wstęp

W 2019 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy obchodzi stulecie swojej działalności. W tym czasie organizacja ta znacząco przyczyniła się do podnoszenia i wyrównywania standardów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego na całym świecie.

Na dorobek Międzynarodowej Organizacji Pracy składa się 190 konwencji (oraz 6 protokołów uzupełniających) i 206 zaleceń¹. Podnoszą one wiele rozmaitych kwestii społecznych o różnym stopniu uszczegółowienia.

Celem artykułu jest ukazanie ewolucji postulowanych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie ochrony macierzyństwa. Standardy te kształtowały się przez całe minione stulecie. W tekście przedstawiono wszystkie najważniejsze normy prawne ustanowione przez Międzynarodową Organizację Pracy zawarte w konwencjach i zaleceniach bezpośrednio odnoszących się do wskazanego zakresu tematycznego. Informacje te uzupełniono dodatkowo o normy, które znajdują się w konwencjach i zaleceniach pośrednio odnoszących się do ochrony macierzyństwa.

Konwencje MOP dotyczące ochrony macierzyństwa

Ochrona macierzyństwa to obszar, który w świetle standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy traktowany jest bardzo szeroko. W katalogu aktów prawnych tej organizacji znajdują się zarówno konwencje, które podejmują szczegółowe zagadnienie socjalnej ochrony macierzyństwa (np. zasiłek macierzyński), jak też kilka konwencji, które bardziej ogólnie odnoszą się do tego obszaru.

Ochrona macierzyństwa to nie tylko urlop macierzyński wraz ze stosownym zasiłkiem. To także ochrona zatrudnienia kobiet przebywających na takim urlopie czy zasady dotyczące pracy nocnej kobiet.

Ochrona macierzyństwa jest przedmiotem regulacji zarówno prawa pracy (urlopy i warunki pracy kobiet, w tym ochrona ich stosunku pracy podczas korzystania z urlopu), jak i prawa zabezpieczenia społecznego (zasiłki macierzyńskie).

Problematykę ochrony macierzyństwa podjęto już w 1919 r., pierwszym roku działalności MOP, zaś normy te przechodziły rewizję w latach 50. XX wieku i w 2000 r.

¹ Stan na dzień 3 października 2019 r., <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:::NO:::>, pobrano 3.10.2019.

Konwencja nr 3 dotycząca zatrudnienia kobiet przed i po porodzie

Konwencja nr 3 dotycząca zatrudnienia kobiet przed i po porodzie została przyjęta w 1919 r.² Jest to nie tylko pierwsza konwencja, której przedmiotem jest ochrona macierzyństwa, ale też pierwsza, która ustanawia instytucję zasiłku macierzyńskiego. Zgodnie z art. 2 i 3 tej konwencji zawarte w tym dokumencie zasady odnoszą się jedynie do kobiet zatrudnionych w przemyśle i handlu, bez względu na ich wiek, obywatelstwo czy stan cywilny.

W art. 3 i 4 konwencji nr 3 przewidziano: prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 6 tygodni po urodzeniu dziecka oraz 6 tygodni przed rozwiązaniem ciąży, prawo do zasiłku macierzyńskiego, prawo do opieki zdrowotnej i położniczej oraz już po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy – prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy na karmienie piersią.

Za niedopuszczalne uznano zwolnienie pracownicy w związku z dłuższą nieobecnością w pracy spowodowaną chorobą. Natomiast dopuszczono rozwiązanie stosunku pracy z pracownicą, której nieobecność jest szczególnie długa. Ustalenie długości okresu, po upływie którego pracodawca mógłby zwolnić pracownicę, jest w gestii prawa krajowego.

Zgodnie z konwencją nr 3 zasiłek macierzyński powinien być wypłacany ze środków publicznych bądź finansowany z ubezpieczenia społecznego. Nie wskazano jednak żadnych standardów dotyczących wysokości tego zasiłku.

Konwencja nr 103 dotycząca ochrony macierzyństwa

Konwencję nr 103 dotyczącą ochrony macierzyństwa (zrewidowaną w 1952 r.) przyjęto w 1952 r.³ jako rewizję norm zawartych w konwencji nr 3. W procesie rewizji wprowadzono wiele zmian w zakresie ochrony macierzyństwa.

Przede wszystkim znacząco poszerzono zakres podmiotowy ochrony, którą objęto

wszystkie kobiety – także pracujące w sektorze rolniczym i w chałupnictwie, bez względu na wiek, wyznanie, kolor skóry, pochodzenie czy stan cywilny.

Wymiar urlopu macierzyńskiego (12 tygodni) wyznaczono tak jak był on określony we wcześniejszych uregulowaniach. Ustanowiono ponadto obowiązek wykorzystania przynajmniej 6 tygodni tego urlopu po porodzie.

Wskazano, że urlop powinien zostać przedłużony w sytuacji, gdy kobieta w okresie ciąży jest chora. Sformulowano również zakaz rozwiązywania umów o pracę z kobietami przebywającymi na urloпах macierzyńskich.

Podtrzymano zawarte w konwencji nr 3 prawa do opieki zdrowotnej oraz prawa socjalne kobiet przebywających na urloпах macierzyńskich (urlop macierzyński i zasiłek macierzyński wypłacany w okresie tego urlopu). Na prawo do opieki zdrowotnej składa się opieka prenatalna oraz poporodowa, w tym hospitalizacja, jeśli jest to zasadne.

W porównaniu z konwencją nr 3 w konwencji nr 103 prawa socjalne kobiet uległy zdecydowanemu wzmocnieniu. W zrewidowanym dokumencie wskazano bowiem, iż w przypadku, kiedy kobieta nie spełnia wymogów, aby nabyć prawo do zasiłku macierzyńskiego, powinna mieć prawo do świadczeń z pomocy społecznej – które z kolei mogą być zależne od kryterium dochodowego.

Bez względu na źródło finansowania (fundusze publiczne, ubezpieczenia społeczne, pomoc społeczna) świadczenia powinny być adekwatne, a więc powinny zapewnić utrzymanie kobiecie i jej dziecku na odpowiednim poziomie: w dobrych warunkach higienicznych i na odpowiedniej stopie życiowej. Sformułowanie to, wyrażone w art. 4 ust. 2 konwencji nr 103, zostało doprecyzowane jedynie w przypadku świadczeń z ubezpieczenia społecznego, których wysokość zależy od wysokości zarobków i które nie powinny być niższe niż 2/3 zarobków branych pod uwagę do obliczania składki na to ubezpieczenie.

² Konwencja nr 3 dotycząca zatrudnienia kobiet przed i po porodzie, przyjęta 29 listopada 1919 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k003.html>, pobrano 4.07.2019.

³ Konwencja nr 103 dotycząca ochrony macierzyństwa (zrewidowana w 1952 r.), przyjęta 28 czerwca 1952 r. (DzU 1976, nr 16, poz. 99).

W konwencji nr 103 zachowano także prawo do przerw w pracy w związku z karmieniem dziecka piersią. Nie wskazano jednak, jak długie powinny być to przerwy. Bez względu jednak na ich długość, powinny być one płatne tak samo jak czas pracy.

Konwencja nr 183 dotycząca rewizji konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej) z 1952 r.

Przyjęta w 2000 r. Konwencja nr 183 dotycząca rewizji konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa z 1952 r.⁴ wnosi zmiany do poprzednich unormowań dotyczących ochrony macierzyństwa, zawartych w konwencji nr 103. Jest to także jedna z najnowszych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy odnoszących się do problemów zabezpieczenia społecznego.

Zachowano zakres podmiotowy ochrony wskazany w konwencji nr 103, podkreślając jednak, że dotyczy ona także kobiet pracujących w atypowych formach zatrudnienia. Przez regulacje krajowe państwa zyskały jednak prawo do wyłączenia spod ochrony *ograniczonych kategorii pracowników* (art. 2 ust. 2). Chodzi o przypadki, w których ochrona i stosowanie zapisów konwencji nr 183 [...] *może powodować szczególne problemy istotnej natury*⁵. W takich przypadkach rząd danego państwa musi jednak powiadomić Międzynarodową Organizację Pracy o tym wyłączeniu, a później informować o środkach podjętych w celu naprawy tej szczególnej sytuacji, zgodnie z art. 2 ust. 3 konwencji nr 183.

W stosunku do wcześniej określonych standardów zmianom uległy zapisy dotyczące prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zgodnie z konwencją nr 183 kobiety ciężarne lub karmiące piersią nie powinny świadczyć pracy zagrażającej ich zdrowiu bądź zdrowiu ich dziecka. Lista takich prac powinna zostać sformułowana przez odpowiednią instytucję krajową.

Podwyższono wymiar urlopu macierzyńskiego do 14 tygodni, zachowując jednocześnie obligatoryjny wymiar 6 tygodni urlopu po urodzeniu dziecka. Jest to zauważalny postęp w stosunku do norm wcześniejszych, które przyznawały kobietom prawo do 12 tygodni urlopu. W razie wystąpienia choroby związanej z ciążą lub porodem wymiar tego urlopu może być zwiększony.

Konwencja nr 183 rozszerza także zakres podmiotowy zasiłków macierzyńskich na wszystkie kobiety, a nie jedynie na kobiety należące do wybranych kategorii pracowników, jak np. w Konwencji nr 102 dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego z 1952 r.⁶ W odniesieniu do kwoty świadczenia wskazano, że zasiłki macierzyńskie powinny stanowić równowartość co najmniej 2/3 zarobków kobiety korzystającej z tego uprawnienia.

Konwencja nr 183 dopuszcza niższe standardy ochrony dla państw słabiej rozwiniętych. Dotyczy to wysokości zasiłków macierzyńskich, świadczeń z tytułu choroby lub czasowej niepełnosprawności⁷. Rządy państw korzystających z możliwości stosowania niższych standardów ochrony powinny jednak wyjaśnić powody, dla których chcą z niej skorzystać oraz wskazać wysokość określonych przez siebie zasiłków, a następnie raportować o krokach podjętych w celu spełnienia podstawowych wymogów zawartych w konwencji.

Doprecyzowano regulacje chroniące stosunek pracy kobiet w ciąży oraz karmiących. Ustalono, że ochrona ich zatrudnienia dotyczy nie tylko okresu urlopu macierzyńskiego, ale również okresu bezpośrednio po powrocie do pracy po zakończeniu urlopu. Wyznaczenie długości okresu ochrony przed zwolnieniem zostało scedowane na poszczególne rządy.

Kobietom po zakończeniu urlopu macierzyńskiego zagwarantowano prawo do powrotu na wcześniejsze stanowisko pracy z tym samym

⁴ Konwencja nr 183 dotycząca rewizji Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej) z 1952 r., przyjęta 15 czerwca 2000 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k183.html>, pobrano 4.07.2019.

⁵ Art. 2 ust. 2 konwencji nr 183.

⁶ W konwencji nr 102 w art. 48 pkt a wskazano, że *zakres osób chronionych powinien obejmować wszystkie kobiety należące do ustalonych grup pracowników, stanowiących łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników, a jeżeli chodzi o udzielanie świadczeń leczniczych w razie macierzyństwa – również żony mężczyzn należących do tych samych grup* (<http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k102.html>, pobrano 11.01.2020).

⁷ Art. 7 ust. 1 konwencji nr 183 (<http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k183.html>, pobrano 11.01.2020).

wynagrodzeniem. Istotnym *novum* w konwencji nr 183 jest zakaz dyskryminacji z powodu macierzyństwa (art. 8), w tym żądania przez pracodawców wykonywania przez kobiety testów ciążowych, z wyjątkiem przypadków dotyczących zatrudniania kobiet przy pracach niebezpiecznych i pracach stanowiących zagrożenie dla zdrowia kobiety i dziecka (art. 9).

Podtrzymano prawo do przerw w pracy na karmienie dziecka, ale z pewnymi modyfikacjami, gdyż zagwarantowano prawo do przynajmniej jednej takiej przerwy dziennie (bez wskazania jej długości). Potwierdzono, że przerwy te powinny być płatne i zaliczane do czasu pracy. Ponadto określono prawo kobiet do krótszego czasu pracy w związku z karmieniem dziecka piersią.

Państwa zostały wezwane do okresowego przeglądu własnego ustawodawstwa odnoszącego się do ochrony macierzyństwa. Przegląd ten powinien dotyczyć zwłaszcza zasadności zwiększenia wymiaru urlopu macierzyńskiego oraz podwyższenia kwot świadczeń.

Zalecenia MOP dotyczące ochrony macierzyństwa

Praktyką w pracach Międzynarodowej Organizacji Pracy jest uchwalanie konwencji wraz z uzupełniającym ją zaleceniem, w którym zawierane są wyższe standardy lub regulowane są zagadnienia szerzej związane z przedmiotem danej konwencji. Choć zalecenia mają słabszą moc prawną niż konwencje, to jednak stanowią istotny wkład w dorobku Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Poniżej przedstawiono te z zaleceń MOP, które odnoszą się bezpośrednio do opisanych wyżej konwencji dotyczących bezpośrednio ochrony macierzyństwa.

Zalecenie nr 12 dotyczące ochrony macierzyństwa w rolnictwie

Zalecenie nr 12 zostało przyjęte w 1921 r.⁸, czyli trzy lata po przyjęciu konwencji nr 3, do której się odnosi. Dotyczy objęcia przepisami

o ochronie macierzyństwa kobiet zatrudnionych w rolnictwie. Wskazuje, że ochrona ta powinna zostać zapewniona na poziomie nie niższym niż poziom ochrony kobiet zatrudnionych w przemyśle i handlu.

Zalecenie nr 95 dotyczące ochrony macierzyństwa

Zalecenie nr 95 dotyczące ochrony macierzyństwa przyjęte w 1952 r.⁹ Stanowi ono uzupełnienie dla przyjętej w tym samym roku konwencji nr 103. Rozwija normy tej konwencji poprzez wskazanie wyższych standardów. Zostały one później powtórzone w konwencji nr 183.

W zaleceniu nr 95 postulowane jest wydłużenie wymiaru urlopu macierzyńskiego do 14 tygodni. Ponadto dopuszczono możliwość wydłużenia tego urlopu w sytuacji, w której jest to niezbędne ze względu na zdrowie kobiety i/lub jej dziecka.

Wskazano również na potrzebę i zasadność zwiększenia kwoty zasiłków macierzyńskich. Poziom ten w zaleceniu nr 95 wynosi 100% zarobków kobiety (normy tej nie wcielono jednak do późniejszej konwencji nr 183).

Zdefiniowano zakres prawa do opieki zdrowotnej, w tym do opieki dentystrycznej, położniczej, pielęgniarstwa i świadczeń farmaceutycznych. Zalecenie zachęca też rządy, aby prowadziły działania na rzecz promocji zdrowia kobiet w ciąży i ich dzieci.

W zaleceniu nr 95 jako pożądane wskazano wprowadzenie nowych świadczeń powiązanych z macierzyństwem. Świadczenia te mają charakter rzeczowy: wyprawki dla dzieci bądź zasiłek przeznaczony na zakup tej wyprawki; mleko dla kobiet, które nie mogą karmić piersią; zasiłek pielęgnacyjny dla matek karmiących. Uznano ich zasadność i potencjalną użyteczność, ale nie wskazano zaleceń co do ich wysokości.

Zalecenie nr 95 uzupełnia i rozszerza normy konwencji nr 103 także w zakresie prawa kobiet do przerw na karmienie dziecka. W art. 3 pkt 1 tego zalecenia wskazano, iż pra-

⁸ Zalecenie nr 12 dotyczące ochrony macierzyństwa, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z012a.html>, pobrano 4.10.2019.

⁹ Zalecenie nr 95 dotyczące ochrony macierzyństwa, przyjęte 28 czerwca 1952 r., <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z095.html>, pobrano 4.10.2019.

cująca matka powinna mieć do dyspozycji co najmniej 1,5 godziny w ciągu dnia pracy na karmienie dziecka, natomiast pracodawca powinien udostępnić odpowiednie pomieszczenia na ten cel.

Doprecyzowano także normy dotyczące ochrony stosunku pracy. Czas przedłużonej ochrony zatrudnienia kobiety, która powraca do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, powinien wynosić przynajmniej miesiąc po zakończeniu tego urlopu. Wśród wyjątków dopuszczających rozwiązanie stosunku pracy w zaleceniu wskazano poważne zaniechanie ze strony pracownicy, ustanie działalności przedsiębiorstwa oraz wygaśnięcie terminowej umowy o pracę. Ponadto kobieta przebywająca na urlopie macierzyńskim powinna mieć zachowane i utrzymane wszelkie prawa wynikające z jej stażu pracy.

W związku z koniecznością ochrony zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących zakazano angażowania ich do pracy nocnej oraz zalecono, aby czas ich pracy pozwalał na odpowiedni odpoczynek.

Zalecenie wskazuje, że zatrudnienie kobiety w okresie ciąży do wykonywania pracy mogącej stanowić ryzyko dla jej ciąży, zdrowia bądź zdrowia jej dziecka powinno być zakazane. Zakaz ten ulega przedłużeniu o co najmniej 3 miesiące, jeśli kobieta nadal karmi dziecko piersią.

Zalecenie nr 95 wskazuje też kryteria identyfikacji prac zakazanych kobietom w ciąży. Obowiązek sporządzenia takiego wykazu należy do zadań instytucji krajowych. Na liście takich prac znajdują się:

- ciężka praca fizyczna (np. przenoszenie lub przesuwanie ciężkich przedmiotów),
- nadzwyczajny, nadmierny wysiłek fizyczny (w tym prace wykonywane na stojąco przez dłuższy czas),
- prace wymagające specjalnego wysiłku dla utrzymania równowagi,
- prace z maszynami wywołującymi wstrząsy.

Kobieta, która miałaby wykonywać pracę w warunkach zagrażających jej zdrowiu, po-

winna zostać przez pracodawcę przesunięta do innej, bezpiecznej pracy. Przesunięcie to nie może jednak negatywnie wpłynąć na jej zarobki. W indywidualnych przypadkach z podobnej ochrony wynagrodzenia może skorzystać też kobieta, która przedłoży zaświadczenie lekarskie wykazujące, że zmiana rodzaju pracy potrzebna jest dla ochrony jej zdrowia i zdrowia jej dziecka.

Zalecenie nr 191 dotyczące rewizji zalecenia dotyczącego ochrony macierzyństwa

Zalecenie nr 191 z 1952 r. przyjęto w 2000 r. jako uzupełnienie konwencji nr 183¹⁰. Znacząco rozszerza ono normy tej konwencji. Obydwa dokumenty – konwencja nr 183 i zalecenie nr 191 – są najnowszymi instrumentami prawnymi przyjętymi przez Międzynarodową Organizację Pracy w zakresie ochrony macierzyństwa.

Po raz kolejny wydłużony został urlop macierzyński – z 14 tygodni (jak w konwencji nr 183) do 18 tygodni. Ponadto zalecono wydłużanie urlopu macierzyńskiego w przypadku ciąż mnogich.

Zakres przedmiotowy świadczeń zdrowotnych jest zbliżony do unormowań przewidzianych w zaleceniu nr 95. Podtrzymano zawarte w nim zapisy dotyczące wyższego wymiaru zasiłków macierzyńskich (powinien on stanowić 100% zarobków kobiety).

Podtrzymano prawo kobiety do powrotu na poprzednie stanowisko pracy oraz zalecenia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do kobiet w ciąży oraz karmiących, choć np. zakaz pracy nocnej stał się mniej absolutny (jest ona dopuszczalna pod warunkiem udzielenia zgody przez lekarza).

W zakresie przerw w pracy w związku z karmieniem dziecka zalecenie nr 191 odchodzi od dotychczasowych rygorów i stawia na indywidualizację tego uprawnienia: przyznaje prawo w sposób generalny, w takim wymiarze i czasie, jakiego potrzebuje dana kobieta.

W zaleceniu nr 191 zawarto także rozdział zatytułowany „Inne rodzaje urlopów”. Przewidziano w nim m.in. uprawnienia dla ojców

¹⁰ Zalecenie nr 191 dotyczące rewizji Zalecenia dotyczącego ochrony macierzyństwa z 1952 r., przyjęte 15 czerwca 2000 r., <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z191.html>, pobrano 4.10.2019.

w związku z urlopem macierzyńskim. Wcześniejsze regulacje, w tym przewidziane w konwencji nr 183, nie podejmowały tego zagadnienia. Wskazano, że w przypadku śmierci matki po porodzie, a przed zakończeniem urlopu macierzyńskiego, ojciec powinien nabyć prawo do niewykorzystanej przez matkę części tego urlopu. Podobne uprawnienia powinien mieć ojciec w przypadku choroby matki i/lub jej hospitalizacji, kiedy nie jest ona w stanie opiekować się dzieckiem.

Zalecono, aby prawo do urlopu rodzicielskiego przysługiwało obojgu rodzicom dziecka, jeśli pracują. Urlop rodzicielski powinien następować bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Pozostałe regulacje w tym zakresie, jak np. prawo do zasiłków czy zasady podziału urlopu między matką i ojcem dziecka, zostały przekazane do rozstrzygnięcia ustawodawstwu krajowemu.

Warto także wskazać, że zalecenie nr 191 nakazuje rozszerzenie ochrony macierzyństwa także na rodziców adopcyjnych. Jest to istotne rozszerzenie zakresu podmiotowego systemu ochrony macierzyństwa.

Inne konwencje MOP dotyczące ochrony macierzyństwa

Ochrona macierzyństwa stała się podstawowym (bezpośrednim) przedmiotem trzech konwencji i trzech zaleceń. Jednak problematykę tę MOP podejmuje także – w różnym zakresie – w innych konwencjach.

Konwencja nr 4 z 1919 r., konwencja nr 41 z 1934 r., konwencja nr 89 z 1948 r., konwencja nr 102 z 1952 r. i konwencja nr 171 z 1990 r.

W kolejnych latach działalności MOP przyjęte zostały dokumenty w różnym zakresie

odnoszące się do ochrony macierzyństwa, w tym regulujące zagadnienie pracy nocnej kobiet. Najstarszym dokumentem podejmującym tę problematykę jest konwencja nr 4 dotycząca zatrudnienia kobiet w nocy¹¹, zrewidowana w 1934 r. i zniesiona w 2017 r. Jej następczynią jest konwencja nr 41 dotycząca zatrudnienia kobiet w nocy (zrewidowana)¹², której obowiązywanie zostało zniesione także w 2017 r.

Kolejną rewizję przepisów o pracy nocnej kobiet przeprowadzono w 1948 r. w Konwencji nr 89 dotyczącej pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle (zrewidowana)¹³, którą uzupełniono protokołem przyjętym w 1990 r.¹⁴ Następną reformą standardów w zakresie pracy nocnej (w tym również pracy nocnej kobiet) nastąpiła w konwencji nr 171 z 1990 r.¹⁵

Konwencja nr 4 dotyczy pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle. Zawiera również definicję okresu, w którym świadczona praca powinna być traktowana jako praca nocna. Zgodnie z jej oryginalnym tekstem porę nocną stanowi co najmniej 11 godzin między godziną 22 (dziesiąta wieczorem) a 5 nad ranem (piąta rano)¹⁶. Praca nocna kobiet jest dopuszczalna tylko w wyjątkowych sytuacjach, jak np. niedająca się przewidzieć katastrofa naturalna.

Zakazano świadczenia pracy nocnej przez kobiety bez względu na ich wiek. Wyjątkiem są przedsiębiorstwa rodzinne, w których pracują tylko i wyłącznie członkowie danej rodziny.

Protokół do konwencji nr 89 z 1990 r. dotyczącej pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle dopuszcza zmianę godzin pory nocnej oraz wyłączenie określonych grup kobiet spod zakazu pracy nocnej przez instytucje krajowe. Taka zmiana musi być jednak potwierdzona poprzez zawarcie porozumienia z organizacjami związkowymi.

¹¹ Konwencja nr 4 dotycząca pracy nocnej kobiet, przyjęta 28 czerwca 1919 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k004.html>, pobrano 05.10.2019.

¹² Konwencja nr 41 dotycząca zatrudnienia kobiet w nocy (zrewidowana), przyjęta 19 czerwca 1934 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k041.html>, pobrano 05.10.2019.

¹³ Konwencja nr 89 dotycząca pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle (zrewidowana), przyjęta 9 lipca 1948 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k089.html>, pobrano 05.10.2019.

¹⁴ Protokół z 1990 r. do Konwencji nr 89 dotyczącej pracy nocnej kobiet (zrewidowanej), <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k089protokol.html>, pobrano 05.10.2019.

¹⁵ Konwencja nr 171 dotycząca pracy nocnej, przyjęta 26 czerwca 1990 r., https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB,12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312316:NO, pobrano 05.07.2019.

¹⁶ Art. 2 ust. 1 konwencji nr 4, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k004.html>, pobrano 11.01.2020.

Zmiany godzin pory nocnej oraz wyłączenia wskazane wyżej nie mogą dotyczyć kobiet w okresie przynajmniej 8 tygodni przed porodem oraz przynajmniej 8 tygodni po porodzie. Protokół zezwala na zniesienie zakazu w indywidualnych przypadkach, jeśli nie zagraża to zdrowiu kobiety i/lub jej dziecka. Sformułowano również zakaz zwalniania i wypowiedzania umów o pracę kobietom ciężarnym – z wyjątkiem sytuacji niezwiązanych z rodzicielstwem.

Konwencja nr 171 nakazuje ograniczanie pracy nocnej kobiet w okresie ciąży poprzez przesuwanie ich do zadań wykonywanych w ciągu dnia bądź przez np. wydłużanie urlopów macierzyńskich.

Konwencja nr 102 dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego z 1952 r.¹⁷ wskazuje m.in. normy dla zasiłków macierzyńskich i świadczeń zdrowotnych (także w związku z ciążą). Zgodnie z wskazanymi w niej standardami zasiłek macierzyński powinien być wypłacany przez przynajmniej 12 tygodni lub dłużej, jeśli wymagana jest dłuższa absencja w pracy w związku z ciążą i porodem. Jest to taki sam wymiar okresu zasiłkowego, jaki wskazano w odniesieniu do urlopu macierzyńskiego przewidzianego w konwencji nr 103, o której mowa była wcześniej.

Zgodnie z konwencją nr 102 zasiłek macierzyński powinien wynosić co najmniej 45% zarobków kobiety.

Konwencja nr 156 dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne

Konwencja nr 156 dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne z 1981 r.¹⁸ dotyczy pracowników, którzy mają zobowiązania rodzinne wobec niesamodzielnych dzieci lub sprawują opiekę nad innymi niesamodzielnymi członkami rodziny, którzy bezspornie

potrzebują opieki lub wsparcia. Dotyczy ona wszystkich kategorii pracowników oraz wszystkich branż.

Zobowiązuje ona państwa m.in. do rozwijania instytucji sprawujących opiekę nad dziećmi oraz do dostosowania systemu zabezpieczenia społecznego do potrzeb rodzin i pracowników mających obowiązki rodzinne. Nakazuje równe traktowanie pracowników oraz tworzenie w zakładach pracy klimatu sprzyjającego rodzicielstwu.

Zgodnie z konwencją nr 156 państwa powinny również podjąć działania sprzyjające powrotowi na rynek pracy osób, które zajmowały się opieką nad dziećmi bądź innymi członkami rodziny. Ponadto uznaje ona za niedopuszczalne zwalnianie pracowników tylko ze względu na ich zobowiązania rodzinne.

Konwencja nr 158 dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy

Konwencja nr 158 dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy¹⁹ została przyjęta w 1982 r. Wskazuje ona na niedopuszczalne powody rozwiązania umowy z pracownikiem; wśród nich na pleć, ciążę oraz przebywanie na urlopie macierzyńskim.

Pozostałe zalecenia MOP dotyczące wybranych aspektów ochrony macierzyństwa

Ochrona macierzyństwa, poza zaleceniami bezpośrednio odnoszącymi się do tego zagadnienia, jest także ujęta w innych zaleceniach MOP.

Zalecenie nr 17 dotyczące zabezpieczenia społecznego w rolnictwie

Zalecenie nr 17²⁰, przyjęte w 1921 r., wskazuje na potrzebę objęcia systemem ubezpieczeń społecznych pracowników zatrud-

¹⁷ Konwencja nr 102 dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, przyjęta 28 czerwca 1952 r. (DzU 2005, nr 93, poz. 775).

¹⁸ Konwencja nr 156 dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne, przyjęta 23 czerwca 1981 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k156.html>, pobrano 07.10.2019.

¹⁹ Konwencja nr 158 dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, przyjęta 22 czerwca 1982 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k158.html>, pobrano 07.10.2019.

²⁰ Zalecenie nr 17 dotyczące ubezpieczeń społecznych w rolnictwie, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z017a.html>, pobrano 07.10.2019.

nionych w sektorze rolniczym. Powinno ono dotyczyć ubezpieczenia na wypadek ryzyka starości, niepełnosprawności (inwalidztwa) oraz choroby, ale zalecono także objęcie pracowników innymi ubezpieczeniami – w tym na wypadek macierzyństwa.

Zalecenie nr 67 dotyczące zabezpieczenia dochodu

Zalecenie nr 67²¹ dotyczące zabezpieczenia dochodu przyjęto w 1944 r. Celem opisanych w nim rozwiązań jest ograniczenie ubóstwa przez przywrócenie (w części) utraconego dochodu osobom niezdolnym do pracy z różnych przyczyn, w tym z powodu macierzyństwa. Podstawową metodą osiągnięcia tego celu powinny być ubezpieczenia społeczne. Świadczenia powinny być odpowiednie w stosunku do zobowiązań rodzinnych świadczeniobiorcy, ale nie powinny osłabiać jego woli i chęci powrotu do pracy.

W zaleceniu wskazano, że urlop macierzyński powinien wynosić co najmniej 12 tygodni, z czego obligatoryjnie 6 tygodni po porodzie. W okresie urlopu przysługiwać powinien zasiłek macierzyński. Okres zasiłkowy oraz wymiar urlopu może ulec wydłużeniu, jeśli wymaga tego stan ciąży bądź inne przesłanki o charakterze medycznym. Z kolei prawo do zasiłku macierzyńskiego może być uzależnione od udokumentowania przez kobietę faktu pozostawania przez nią pod opieką lekarską.

Zalecenie nr 178 dotyczące pracy nocnej

Zalecenie nr 178²² z 1990 r. uzupełnia konwencję nr 171 z tego samego roku. W jego treści wskazano, aby w miarę możliwości i jeśli jest to zasadne przenosić kobiety pracujące w nocy, na ich żądanie, do prac odbywających się w ciągu dnia.

Podsumowanie

Przenalizowane i omówione prawodawstwo międzynarodowe stanowi fragment z całego dorobku Międzynarodowej Organizacji

Pracy. System ochrony macierzyństwa wyznaczony w dokumentach MOP składa się z wielu elementów. Tworzy go przede wszystkim zestaw konwencji (nr 3, 103, 183) wraz z zaleceniami (nr 12, 95 i 191), w których sformułowane zostały zalecane standardy dotyczące urlopów macierzyńskich, zasiłków macierzyńskich oraz traktowania pracownic w ciąży i w okresie połogu, w tym zagadnienia związane z ochroną zatrudnienia tych pracownic.

Ta grupa aktów prawnych została uzupełniona przez inne konwencje i zalecenia, które np. podnoszą standardy w zakresie ochrony macierzyństwa przez rozszerzanie tej ochrony na kolejne grupy pracowników (np. zalecenie nr 17 wzywające rządy do zapewnienia ochrony kobietom zatrudnionym w rolnictwie).

Mimo ewolucji norm i podnoszenia poziomu standardów, katalog podstawowych praw należnym kobietom w związku z ochroną macierzyństwa jest taki sam, jak w przypadku wymogów formułowanych w konwencji nr 3 dotyczącej zatrudnienia kobiet przed i po porodzie (prawo do urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego, prawo do opieki zdrowotnej oraz do przerw w pracy na karmienie dziecka piersią) oraz w konwencji nr 183 (zakaz dyskryminacji z powodu macierzyństwa i zatrudniania kobiet przy pracach niebezpiecznych).

Poszczególne konwencje i zalecenia podnosiły wymogi wobec świadczeń adresowanych do pracownic w ciąży i po porodzie. Wymiar urlopu w toku tej ewolucji zwiększono z 6 tygodni (konwencja nr 3) do 18 tygodni (zalecenie nr 191). Podnoszono również standardy dotyczące kwoty świadczeń – z pierwotnych 45% zarobków kobiety (konwencja nr 102) do 100% (zalecenie nr 191). Rozszerzano też zakres podmiotowy na kolejne grupy kobiet – od postulatu wzywającego państwa członkowskie MOP do zapewnienia ubezpieczeń społecznych kobietom zatrudnionym w rolnictwie (zalecenie nr 17) do ochrony obejmującej wszystkie kobiety (konwencja nr 183).

²¹ Zalecenie nr 67 dotyczące zabezpieczenia dochodu, przyjęte 12 maja 1944 r., <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z067.html>, pobrano 07.10.2019.

²² Zalecenie nr 178 dotyczące pracy nocnej, przyjęte 26 czerwca 1990 r., <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z178.html>, pobrano 07.10.2019.

Ten podstawowy dla systemu ochrony macierzyństwa segment aktów prawnych MOP został rozbudowany o dodatkowe przepisy zawarte w innych konwencjach i zaleceniach, w których treści ochrona kobiet w ciąży i położu jest jednym z kilku obszarów wyznaczanej w nich ochrony socjalnej.

Standardy w zakresie ochrony macierzyństwa stopniowo dojrzewały i podlegały ewo-

lucyjnym przekształceniom aż osiągnęły swoją obecną formę. Od ostatniej rewizji przepisów w tym zakresie mija 20 lat (przyjęcie konwencji nr 183, ostatniej z bezpośrednio dotyczących kwestii ochrony macierzyństwa). Mimo upływu czasu wyznaczone w dokumentach MOP standardy zachowują aktualność i pozwalają na rozwijanie ich w prawie krajowym.

AKTY PRAWNE

- Konwencja nr 3 MOP dotycząca zatrudnienia kobiet przed i po porodzie z 1919 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k003.html>, pobrano 4.07.2019.
- Konwencja nr 4 MOP dotycząca pracy nocnej kobiet z 1919 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k004.html>, pobrano 5.10.2019.
- Konwencja nr 41 MOP dotycząca zatrudnienia kobiet w nocy (zrewidowana) z 1934 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k041.html>, pobrano 5.10.2019.
- Konwencja nr 89 MOP dotycząca pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle (zrewidowana) z 1948 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k089.html>, pobrano 5.10.2019.
- Konwencja nr 102 MOP dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego z 1952 r. (DzU 2005, nr 93, poz. 775).
- Konwencja nr 103 MOP dotycząca ochrony macierzyństwa (zrewidowana w 1952 r.) z 1952 r. (DzU 1976, nr 16, poz. 99).
- Konwencja nr 156 MOP dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne z 1981 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k156.html>, pobrano 7.10.2019.
- Konwencja nr 158 MOP dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy z 1982 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k158.html>, pobrano 7.10.2019.
- Konwencja nr 171 MOP dotycząca pracy nocnej z 1990 r., https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312316:NO, pobrano 5.07.2019.
- Konwencja nr 183 MOP dotycząca rewizji Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej) z 1952 r., z 2000 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k183.html>, pobrano 4.07.2019.
- Protokół do Konwencji nr 89 MOP dotyczącej pracy nocnej kobiet (zrewidowanej) z 1990 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k089protokol.html>, pobrano 5.10.2019.
- Zalecenie nr 12 MOP dotyczące ochrony macierzyństwa z 1921 r., <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z012a.html>, pobrano 4.10.2019.
- Zalecenie nr 17 MOP dotyczące ubezpieczeń społecznych w rolnictwie z 1921 r., <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z017a.html>, pobrano 07.10.2019.
- Zalecenie nr 67 MOP dotyczące zabezpieczenia dochodu z 1944 r., <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z067.html>, pobrano 7.10.2019.
- Zalecenie nr 95 MOP dotyczące ochrony macierzyństwa z 1952 r., <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z095.html>, pobrano 4.10.2019.
- Zalecenie nr 178 MOP dotyczące pracy nocnej z 1990 r., <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z178.html>, pobrano 7.10.2019.
- Zalecenie nr 191 MOP dotyczące rewizji Zalecenia dotyczącego ochrony macierzyństwa z 1952 r., z 2000 r., <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z191.html>, pobrano 4.10.2019.

Protection of maternity in the legislation of the International Labour Organization

PATRYK KAŁOWSKI

SUMMARY: *The article is related to the centenary of International Labour Organization (ILO). Author presents legal standards of maternity protection stipulated in conventions and recommendations which were adopted during the past 100 years. Though ILO has a separate catalogue of documents directly related to maternity protection, some other legal acts can be viewed as extending the protection. The article analyses the evolution of the maternity protection regulations through all the most important conventions and recommendations.*

KEY WORDS: *International Labour Organization, maternity protection, labour law, maternity benefits, maternity leave*