

Natalia Kosztowna
Kazimierz Wielki University in Bydgoszcz
Faculty of Humanities
e-mail: natalia.koszt@gmail.com

Kobieta w zakładzie pracy w Polsce Ludowej i po 1990 r. Analiza stanu prawnego

The Legal Aspects of the Employment of Women in the Polish People's Republic and Today

The article deals with the mechanisms of female employment. The author has set herself the task of comparing the conditions of employment of women during the Polish People's Republic (PRL) and contemporary times. The main aim was to indicate the evolution of labour law relating to women workers from a series of instructions and regulations of the Council of Ministers defining the protection of women's work before 1974, through a variety of general rules applicable to all employees, to the regulations contained in the Labour Code and also current legislation. The article attempts to assess the ethical actions taken by the state to improve the conditions of employment of women in the workplace. The text indicates the importance of the work in the lives of women. Occupational status and income level strongly influenced the behaviour of women, who in many cases took up work intended only for men due to the fact that during PRL it was only such work which would allow them to obtain a higher salary. The article indicates that today there is a special emphasis placed on the prohibition of restricting the employment of women in jobs and on the conditions of the employment of pregnant women.

The author of this article has evaluated the legislation introduced by the state, which contributed to the increase in female activity in the labour market. However, in ethical terms of ethical it is very difficult to unambiguously assess the actions taken by the state for the protection of women's work in the PRL, but also in contemporary times.

Keywords: employment of women, protection of women's work, state ethics

JEL Classification: J71, P23, N34

1. Uwagi wstępne

Zapoczątkowana w Polsce tuż po II wojnie światowej aktywizacja zawodowa kobiet spowodowana była brakiem męskiej siły roboczej. Kobiety podejmowały pracę głównie ze względów ekonomicznych, ponieważ często ich dochód był jedynym dochodem w rodzinie w przypadku, gdy mąż zginął na froncie, lub był uzupełnieniem niskiego dochodu, który uzyskiwał mąż. Powyższe uwagi są istotne dla zrozumienia postępującej aktywizacji zawodowej kobiet.

Poprzez wprowadzenie zapisu do Konstytucji PRL z 1952 r.¹, a następnie do preambuły ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. „Kodeks pracy”, który stanowił, że praca w okresie PRL-u jest najwyższą wartością, a nawet sprawą honoru, władza realizowała swoje cele propagandowe. Zgodnie z tym zapisem praca była obowiązkiem obywatela, ale też jego prawem². Według oficjalnych deklaracji, wszyscy obywatele wobec prawa pracy byli równi, zniesione zostały też podziały na pracowników umysłowych i fizycznych.

Lata 1950–1980 to czas, kiedy szczególnie zwracano uwagę na wykonanie planów produkcyjnych³. W związku z czym, wciąż zwiększano zatrudnienie w zakładach pracy. Sposobem na pozyskanie dodatkowej, tańszej siły roboczej stała się aktywizacja zawodowa kobiet. Bardzo dobrze obraz PRL-u oddaje zdanie amerykańskiej antropolog E. Dunn: *Ideologia socjalistyczna powoływała do życia „matkę pracującą”, która wychowuje dzieci, ale jednocześnie jeździ traktorem i pracuje w fabryce*⁴. W socjalizmie określenie „pracownica” łączono z określeniem „matka”, istotna była również funkcja, którą kobieta pełniła w domu.

Po 1990 r. (podobnie jak w okresie PRL-u) wszystkie przepisy odnoszące się bezpośrednio do pracownic zawarte w kodeksie pracy, w ustawach czy innych aktach prawnych stanowionych przez państwo, podzielono na trzy grupy. Pierwszą z nich jest ochrona pracy kobiet, czyli wszystkich pracownic. Kolejna to ochrona kobiet ciężarnych, tzw. szczególna ochrona kobiet. Ostatnia to ochrona kobiet opiekujących się dziećmi (od 2010 r. prawo do płatnego urlopu przeznaczanego na opiekę nad dziećmi ma również mężczyzna, dzięki wprowadzeniu instytucji urlopu ojcowskiego). Poprzez dwie ostatnie grupy przepisów państwo realizuje zasadę zawartą w art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.⁵, chroniąc w ten sposób rodzinę i rodzicielstwo.

Celem artykułu jest porównanie regulacji prawnych w zakresie zatrudniania kobiet w okresie PRL-u i współcześnie oraz próba oceny pod względem etycznym działań podejmowanych przez państwo, odnoszących się do zatrudnienia kobiet.

¹ Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 r., Dz.U. 1952 nr 33 poz. 232.

² L. Krąkowski, *Kodeks pracy: krótkie vademecum*, Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1975, s. 3–4.

³ S. Kamosiński, *Mikroekonomiczny obraz przemysłu Polski Ludowej w latach 1950-1980 na przykładzie regionu kujawsko-pomorskiego*, Wydawnictwo Poznańskie, Poznań 2007, s. 263.

⁴ E.C. Dunn, *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2008, s. 161.

⁵ Art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.: *Małżeństwo jako związek kobiety i mężczyzny, rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej*.

2. Zatrudnienie kobiet w okresie Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej

Wzrost aktywizacji zawodowej kobiet-matek wymusił na państwie konieczność uchwalenia norm bezpośrednio odnoszących się do ochrony pracownic. W związku z rozszerzającym się zjawiskiem aktywizacji zawodowej kobiet zaczęły pojawiać się odmienne opinie na temat zatrudnienia kobiet. Przeciwnicy pracy kobiet podnosili, że ten trend negatywnie wpływa na tradycyjną rodzinę, w której mąż zarabia na jej utrzymanie, a kobieta dba o gospodarstwo domowe. Poza tym wpływa niekorzystnie na więzi rodzinne⁶. Natomiast zwolennicy aktywizacji zawodowej kobiet widzieli w tym możliwość zwiększenia dochodów rodzin, a przede wszystkim realizację zasady równości kobiet wobec prawa.

Od 1950 r. liczba kobiet zatrudnionych poza gospodarstwem rolnym stopniowo, ale systematycznie zwiększała się, tak, że w 1989 r. kobiety stanowiły 45,5% ogółu zatrudnionych⁷. W 2013 r. zatrudnionych kobiet było już 48,6%. Świadczy to o dużym zainteresowaniu pracą wśród kobiet, ale też o popycie na ich pracę.

Tabela 1. Zatrudnienie kobiet w Polsce w latach 1950–2014.

Rok	Liczba zatrudnionych		
	Ogółem (w tys.)	Kobiet	
		(w tys.)	odsetek ogółu zatrudnionych (w %)
1950	4 803	1 469	30,6
1960	7 193	2 380	32,1
1970	9 869	3 888	39,4
1980	12 205	5 309	43,5
1989	12 085	5 499	45,5
1990	11 137	5 067	45,5
2000	9 834	4 690	47,7
2005	9 543	4 504	47,2
2010	10 410	4 934	47,4
2013	10 405	5 057	48,6

Źródło: GUS, *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2014*, s. 42–43.

Pomimo że w omawianym okresie rosła aktywność zawodowa kobiet, trzeba zauważyć, że część kobiet borykała się z trudnościami w znalezieniu pracy. Nie mówiono w Polsce Ludowej o zjawisku bezrobocia, jednak zaznaczyć należy, że w przemysłach generujących miejsca pracy dla kobiet obserwowano często ich niedostatek. Kobiety zatrudniane były, w szczególności, w przemyśle lekkim w branży

⁶ A. Mroziak, *Wywołać z milczenia. Historia kobiet w PRL-u- kobiety w historii PRL-u*, on-line: <http://genderstudies.pl/index.php/czytelnia/agnieszka-mroziak-wywolac-z-milczenia-historia-kobiet-w-prl-u-kobiety-w-historii-prl-u/> (data dostępu: 02.04.2015).

⁷ A. Kurzynowski, *Przemiany wzorów karier zawodowych kobiet w latach 1950-1989* [w:] *Kobieta i praca: wiek XIX i XX: zbiór studiów*, red. A. Żarnowska, A. Szwarz, DiG, Warszawa 2000, s. 193.

głównie włókienniczej i odzieżowej, ale też w przemyśle chemicznym, w handlu, przy pracach biurowych. Przemysł kobiecy był uzupełnieniem przemysłu ciężkiego. Wynagrodzenie za pracę w wymienionych sektorach gospodarki było niższe niż w tzw. przemysłach męskich. Dodatkowo tzw. prace kobiece były mniej prestiżowe. W związku z czym wiele kobiet podejmowało się „prac męskich”, pomimo tego, że około roku 1956 takie prace zaczęto traktować jako „sprzeczne z kobiecą naturą”⁸.

Oprócz regulacji prawnych, które pośrednio dotyczyły zatrudnienia kobiet w przedsiębiorstwach, czyli tych, które obejmowały wszystkich pracowników, istniała oddzielna grupa norm, odnosząca się do ochrony pracy kobiet. Wprowadzenie takich norm wynikało z cech biologicznych kobiet (zakaz zatrudniania kobiet w warunkach szkodliwych dla zdrowia, ochrona trwałości stosunku pracy oraz ochrona kobiet ciężarnych, ochrona kobiet wychowujących dzieci).

Do momentu wprowadzenia przepisów kodeksu pracy w 1974 r. głównym aktem normatywnym traktującym bezpośrednio o zatrudnieniu kobiet była ustawa z 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet⁹ z późniejszymi zmianami. Rozdział III tej ustawy zawierał przepisy dotyczące ochrony pracy kobiet. Wprawdzie ustawa w art. 1 szczegółowo wyznaczała zakres jej stosowania, to jednak większość w tym czasie obowiązujących regulacji, w zakresie zatrudniania kobiet odsyłała do przepisów ustawy z 2 lipca 1924 r. (poza pracownikami zatrudnionymi w gospodarstwach rolnych). Art. 12–16 tej ustawy stanowiły nie tylko o tym, przy jakich pracach nie wolno zatrudniać kobiet, ale regulowały także kwestie pracy kobiet w porze nocnej, kobiet ciężarnych oraz zasady higieny pracy, których musiał przestrzegać pracodawca, gdy zatrudniał kobiety.

Jako pierwszy wskazany został problem zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych dla zdrowia. Nie tylko ustawa z 2 lipca 1924 r. regulowała tę kwestię. Wydane zostało przede wszystkim Rozporządzenie Rady Ministrów z 28 lutego 1951 r. o pracach wzbronionych kobietom¹⁰ (zmienione Rozporządzeniem Rady Ministrów z 18 lutego 1959 r.). Stanowiło ono katalog prac, przy których zabronione było zatrudnianie kobiet.

Pomimo tego, że przepisy bhp oraz rozporządzenie z 1959 r. zawierały informacje, jakie warunki powinny panować w zakładach pracy oraz informowały o dopuszczalnym hałasie, w jakim mogą pracować pracownicy, przedsiębiorstwa wielokrotnie naruszały przepisy. W zakładach pracy przekraczano dopuszczalny poziom hałasu, pomieszczenia nie były wentylowane, były zastawione maszynami, które powodowały wzrost temperatury w halach, w których przebywali pracownicy. W takich warunkach musieli pracować pracownicy m.in. Toruńskiej Przędzalni

⁸ M. Fidelis, *Kobiety, komunizm i industrializacja w powojennej Polsce*, Wyd. W.A.B., Warszawa 2010, s. 18.

⁹ Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, Dz.U. 1924, nr 65, poz. 636.

¹⁰ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lutego 1951 r. o pracach wzbronionych kobietom, Dz.U. 1951, nr 12, poz. 96.

Czesankowej Merinotex w Toruniu, czy Pomorskich Zakładów Przemysłu Skórnego Kobra w Bydgoszczy¹¹. Należy jednak w tym miejscu podkreślić, że pracownicy akceptowali złe warunki, pomimo że narażeni byli na utratę zdrowia. Obawiali się zgłosić naruszenia zasad bhp, ponieważ nie chcieli stracić pracy.

Dodatkowo pracodawca, który zatrudniał w swoim zakładzie pracy kobiety musiał zapewniać odpowiednie warunki higieniczno-sanitarne. Znaczący jest w tej kwestii art. 15 ustawy z 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet. Stanowił on, że w przypadku, gdy właściciel przedsiębiorstwa zatrudniał więcej niż 5 kobiet zobowiązany był urządzić dla nich osobną ubikację, ubieralnię i umywalnię. Natomiast w zakładach, w których pracowało ponad 100 kobiet wymagane było wykonanie urządzeń kąpielowych oraz stworzenie żłobka dla dzieci pracownic¹². Ostatnie rozwiązanie było szczególnie ważne z punktu widzenia kobiet, ponieważ dzięki żłobkom czy przedszkolom przyzakładowym mogły spokojnie wykonywać pracę i nie musiały martwić się o swoje pociechy. Jako ilustrację wypełniania przepisów z zakresu bhp można podać Zakłady Przemysłu Odzieżowego Modus w Bydgoszczy. W związku z tym, że kobiety stanowiły ok. 90% stanu załogi, przedsiębiorstwo posiadało przedszkole znajdujące się przy zakładzie pracy. Zapewniało ono opiekę nad dziećmi pracowników. W literaturze można spotkać się z opinią, że dzięki budowaniu żłobków i przedszkoli socjalistyczny zakład pracy był *przedłużeniem państwa i realizatorem jego polityki społecznej*¹³. Wykonywał zadania, które należały do właściwości samorządu terytorialnego, którego nie było. Wprowadzając przepis o tworzeniu żłobków i przedszkoli przyzakładowych w pewnym sensie państwo kupowało spokój społeczny. Ostatecznie bardzo istotne było, aby pracownicy mogli połączyć wypełnianie funkcji zawodowych z opieką nad dzieckiem.

Ochrona zdrowia kobiet przejawiała się także w postanowieniach ustawy z 2 lipca 1924 r.: (...) *Nie wolno zatrudniać kobiet w ciągu sześciu tygodni od dnia porodu. (...) W ciągu wszystkich przerw (z których mogą korzystać kobiety uregulowanych w tym artykule), pracodawcy nie wolno rozwiązać, ani wymówić służbowego stosunku pracy*¹⁴. Była to również współcześnie obowiązująca zasada trwałości stosunku pracy kobiet ciężarnych.

W okresie PRL-u funkcjonował przepis, na podstawie, którego kobieta ciężarna od 6. miesiąca ciąży, powinna być przeniesiona na stanowisko, gdzie praca nie jest dla niej szkodliwa ani uciążliwa. Przeniesienie na inne stanowisko nie mogło wiązać się z obniżeniem wynagrodzenia, które otrzymywała na dotychczasowym stanowisku pracy. Regulacje takie wdrożono na podstawie ustawy z dnia 28 kwietnia 1948 r. o zmianie ustawy z 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet¹⁵.

¹¹ S. Kamosiński, op. cit., s. 314.

¹² Art. 15 Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, Dz.U. 1924, nr 65, poz. 636.

¹³ M. Mazurek, *Socjalistyczny zakład pracy. Porównanie fabrycznej codzienności w PRL i NRD u progu lat sześćdziesiątych*, Wydawnictwo Trio, Warszawa 2005, s. 239.

¹⁴ Art. 16 Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, Dz.U. 1924, nr 65, poz. 636.

¹⁵ Ustawa z dnia 28 kwietnia 1948 r. o zmianie ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, Dz.U. 1948 nr 27 poz. 182.

W praktyce przepis, o którym mowa był często łamany. Tak jak w przypadku zakładów pracy w Nowej Hucie, w których kobiety ciężarne musiały ciężko pracować pomimo istnienia wymienionych wyżej regulacji. Natalia Jarska w swojej książce przedstawia przykład ciężarnej pracownicy zakładów w Nowej Hucie, która *do ostatniej chwili wykonywała ciężką pracę i mimo kilkakrotnego zwracania się do kierownika budowy nie została skierowana na inny odcinek pracy. Z tego powodu był wypadek poronienia u kobiety w 7 miesiącu ciąży*¹⁶.

Ponadto, zgodnie z ustawą z 1948 r. zmieniającą ustawę z 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, pracownica w ciąży miała prawo do 12-tygodniowego urlopu macierzyńskiego (nazywanego urlopem połogowym) wykorzystanego tak, aby 2 tygodnie przypadały przed, a 8 tygodni po porodzie. Pozostałe 2 tygodnie pracownica mogła wykorzystać dobrowolnie albo bezpośrednio przed albo bezpośrednio po porodzie. Zatrudnianie kobiet w tych obowiązkowych dniach wolnych było zakazane, nawet w przypadku, gdy kobieta wyraziła na to zgodę¹⁷. Istotne jest to, że prawo do urlopu pracownica uzyskiwała w momencie, jeśli poród nastąpił nie wcześniej niż w 5. miesiącu, bez znaczenia czy urodziła dziecko żywe czy martwe¹⁸. Wynagrodzenie w czasie urlopu macierzyńskiego zależało od tego czy była to pracownica umysłowa czy fizyczna. Pracownica umysłowa otrzymywała pełne wynagrodzenie, które wliczone było tak, jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Natomiast pracownica fizyczna uzyskiwała wynagrodzenie z ubezpieczenia społecznego w wysokości 100% zarobku otrzymanego w ostatnich 13. tygodniach pracy. Warunkiem uzyskania wynagrodzenia za urlop macierzyński była konieczność pozostawania w zatrudnieniu przez co najmniej 4 miesiące w ciągu 12. miesięcy przed porodem¹⁹.

Akty prawne wprowadzały też zakaz zatrudniania kobiet w ciąży w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych (dotyczył on kobiet od czwartego miesiąca ciąży i opiekujących się dzieckiem nie starszym niż roczne). Pomimo że w okresie PRL-u przepisy odnoszące się do pracujących kobiet opiekujących się dziećmi były bardzo nowoczesne w treści, w praktyce, na co wskazują dokumenty archiwalne, można znaleźć przykłady zakładów, w których kobiety nie były chronione. W piśmie do Komitetu Wojewódzkiego PZPR w Bydgoszczy z 1966 r. wskazano, że w Bydgoskiej Fabryce Opakowań Blaszanych kobiety opiekujące się dziećmi zmuszane były do pracy w godzinach nadliczbowych. Nie jest to jedyny przykład. Wskazano również na Zakłady Mięsne w Bydgoszczy, w których zamykano bramę nie wypuszczając pracowników do domu, szantażem zmuszano kobiety do pozostania w zakładzie pracy (w odpowiedzi na niezadowolone pracownic, odpowiadano: „jak się pani nie podoba, to za bramę”)²⁰.

¹⁶ N. Jarska, *Kobiety z marmuru. Robotnice w Polsce w latach 1945–1960*, Instytut Pamięci Narodowej, Warszawa 2015, s. 165.

¹⁷ Art. 16 Ustawa z dnia 28 kwietnia 1948 r. o zmianie ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, Dz.U. 1948 nr 27 poz. 182.

¹⁸ Z. Salwa, *Prawo pracy w zarysie*, PWN, Warszawa 1971, s. 287.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Archiwum Państwowe w Bydgoszczy, Komitet Wojewódzki Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, Wydział Ekonomiczny, sygn. 51/IX/4 t.4.

Osobnego podkreślenia wymagają praktyki, jakich dopuszczano się w zakładach pracy jeszcze w 1957 r. Pracodawcy, aby uchronić się od zatrudnienia kobiet w ciąży, kierowali kandydatki na badania lekarskie, bądź oczekiwali od nich dostarczenia zaświadczenia od lekarza, które potwierdzałoby, że nie są w ciąży. Badania były przeprowadzane w niektórych zakładach pracy, pomimo tego, że było to prawnie zabronione przez Ministra Zdrowia²¹. Pracodawcy postępowali nieetycznie wysyłając kobiety na takie badania, a poza tym nieetycznie postępował lekarz, który na podstawie skierowania przeprowadzał takie badanie ginekologiczne.

Przepisy z zakresu prawa pracy w latach 1952–1974 przewidywały możliwość korzystania przez kobiety karmiące z dwu i pół godzinnej przerwy w pracy. Czas tej przerwy zaliczany był do wymiaru czasu pracy pracownicy. W rzeczywistości kobiety rzadko korzystały z takich przerw. W zakładach im. Róży Luksemburg w Warszawie, kobiety wskazywały, że wołały gromadzić przerwy, tak aby móc wyjść wcześniej z pracy²². Z tego powodu, bardzo dobrym rozwiązaniem były działające przy niektórych zakładach pracy żłobki i przedszkola. Kobiety karmiące mogły skorzystać dzięki nim z przerwy, ponieważ nie musiały dojeżdżać do domów, aby nakarmić dziecko.

Dużym utrudnieniem dla rodzin było zapewnienie opieki nad dziećmi w czasie, kiedy matka pracowała. Obok wprowadzonych regulacji o ochronie pracownic ciężarnych, państwo wprowadziło urlop bezpłatny ustanowiony uchwałą nr 158 Rady Ministrów z 24 maja 1968 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących i w dodatku opiekujących się małymi dziećmi²³. Chociaż kobieta w czasie urlopu z tytułu wychowania dzieci nie uzyskiwała wynagrodzenia, to zachowywała pozostałe uprawnienia, np. prawo do ubezpieczenia społecznego. Skorzystać z takiego urlopu mogła w zasadzie każda pracownica, która była zatrudniona w zakładzie pracy co najmniej 12 miesięcy i posiadała dziecko nie starsze niż 2 lata²⁴. Urlop ten udzielany był na wniosek zainteresowanej. Bezpłatny urlop z tytułu wychowania dziecka nie mógł trwać dłużej niż 12 miesięcy. Wprowadzenie takiego przepisu było istotnym przedsięwzięciem, które wywołało zadowolenie wśród pracownic zakładów pracy.

Kolejne rozwiązanie wprowadzone przez państwo w zakresie polityki prorodzinnej w 1972 r. wydłużyło urlop macierzyński płatny do 4. miesięcy, natomiast urlop bezpłatny do 3. lat. Małgorzata Fidelis zauważyła, że władze polskie wprowadzały te rozwiązania prawne idąc za przykładem państw zachodnioeuropejskich. Między innymi Niemcy Zachodnie, aby zachęcić kobiety do zajęcia się wyłącznie gospodarstwem domowym i rodziną, wprowadzały wydłużone, płatne urlopy macierzyńskie²⁵.

²¹ D. Jarosz, *Kobiety a praca zawodowa w Polsce w latach 1944–1956 (główne problemy w świetle nowych badań źródłowych)* [w:] *Kobieta i praca: wiek XIX i XX: zbiór studiów*, red. A. Żarnowska, A. Szwarz, DiG, Warszawa 2000, s. 232–233.

²² M. Mazurek, op. cit., s. 247.

²³ Uchwała nr 158 Rady Ministrów z dnia 24 maja 1968 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi, M.P. 1968 nr 24 poz. 154.

²⁴ Art. 1 Uchwała nr 158 Rady Ministrów z dnia 24 maja 1968 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi, M.P. 1968 nr 24 poz. 154.

²⁵ M. Fidelis, op. cit., s. 268–269.

Kobiety często korzystały ze wskazanych urlopów. Jest to szczególnie widoczne w statystykach obrazujących liczbę kobiet kontynuujących pracę po urodzeniu dziecka. Zauważyć można wyraźny spadek odsetka kobiet, które powracały do pracy. W 1960 r. odsetek kobiet, które kontynuowały pracę po urodzeniu dziecka wynosił 68%, natomiast w 1978 r., czyli już po wejściu w życie przepisów, które wydłużały urlop macierzyński i bezpłatny urlop, odsetek kobiet, które kontynuowały pracę spadł do poziomu 37%. Natomiast w 1982 r., kiedy wprowadzono zasiłek wychowawczy, pracę po urodzeniu dziecka podjęło tylko 8% zatrudnionych pracownic, pozostałe kobiety pozostawały w domu opiekując się dziećmi. Po 1988 r. dostrzec można zdecydowaną zmianę w podejmowaniu przez pracownice decyzji o pozostaniu w domu z dzieckiem. Po płatnym urlopie macierzyńskim 83% kobiet wracało do pracy. Prawdopodobnie przyczyną tak dużego odsetka kobiet kontynuujących pracę po urodzeniu dziecka była ich obawa przed utratą pracy (pracodawca mógł zwolnić pracownicę, po wykorzystaniu przez nią urlopu macierzyńskiego, z powodów ekonomicznych).

Tabela 2. Liczba pracownic kontynuujących pracę po urodzeniu dziecka

Rok	Kobiety kontynuujące pracę	
	liczba	odsetek
1960	6 058	68,3
1978	7 849	37,5
1982	6 940	8,3
1988	5 282	83,3

Źródło: A. Kurzynowski, *Przemiany wzorów karier zawodowych kobiet w latach 1950–1989* [w:] *Kobieta i praca: wiek XIX i XX: zbiór studiów*, red. A. Żarnowska, A. Szwarz, Warszawa 2000, s. 196.

Wymienione ustawy, czy też rozporządzenia, nie były jedynymi przepisami odnoszącymi się bezpośrednio do zatrudniania kobiet. Występowały także inne przepisy, np. z zakresu bhp, które normalizowały pracę kobiet. Dodatkowo każdy zakład pracy zobowiązany był do przedstawienia pracownikom zakładowych regulacji prawnych, które bezpośrednio związane były z pracą na konkretnych stanowiskach.

W latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku wprowadzano tzw. humanizację pracy, która początkowo zajmowała szczególne miejsce w dokumentach tworzonych przez PZPR. Głównymi założeniami przedsiębiorstw było poprawienie warunków pracy i stosunków społecznych w zakładach. Budowane w tym czasie fabryki miały być nowoczesne, przestronne, w halach, w których pracowali pracownicy miały panować warunki odpowiadające przepisom bhp. Nowe obiekty oczywiście spełniały te kryteria, lecz niestety nie trwało to długo – już po pewnym czasie hale były zastawiane, często starymi maszynami, które nie tylko powodowały ogromny hałas, ale też wydostawały się z nich wycieki szkodliwe dla zdrowia.

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. „Kodeks pracy”²⁶, która weszła w życie 1 stycznia 1975 r., zbierała dotychczas stworzone akty normatywne z zakresu prawa pracy i aktualizowała przestarzałe regulacje prawne. Ten skodyfikowany akt prawny, który zapewnia przede wszystkim jednolitość przepisów nadających prawa i obowiązki pracownikom oraz pracodawcom, regulujący kwestie szeroko pojętego prawa pracy, obowiązuje do dziś.

Ochronie pracy kobiet został poświęcony dział ósmy kodeksu pracy. Artykuły 176–189 wskazują głównie na ochronę pracy kobiet w ciąży, kobiet karmiących dzieci lub wychowujących dzieci w wieku do 14. lat, urlopy macierzyńskie oraz urlopy bezpłatne z tytułu wychowania dzieci. Do kodeksu pracy wprowadzone zostały także wcześniej obowiązujące przepisy związane z zakazem wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę kobiety w ciąży, chyba, że wystąpią szczególne przyczyny jej rozwiązania. Bez zmian pozostały kwestie zakazu zatrudniania kobiet w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych oraz kwestie przeniesień pracownic ciężarnych w określonym miesiącu ciąży na dogodniejsze stanowisko.

Widoczną zmianą wprowadzoną do kodeksu pracy było zwiększenie wymiaru urlopu macierzyńskiego z 12. tygodni (taki wymiar urlopu wprowadzała ustawa z 1948 r.) do 16. tygodni, w przypadku, gdy był to pierwszy poród (każdy następny poród – 18 tygodni, a w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka – 26 tygodni). Tak samo, jak to było przed wprowadzeniem kodeksu pracy, co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego kobiety musiały wykorzystać przed porodem. Przez zmianę długości urlopów państwo socjalistyczne chciało wskazać, że postępuje etycznie wobec kobiet, a humanizacja pracy nie jest mu obca. W odniesieniu do urlopu bezpłatnego, zmienił się także okres, przez jaki kobieta mogła taki urlop wykorzystać. Zanim wprowadzono kodeks pracy kobieta mogła wykorzystać bezpłatny urlop do momentu, kiedy dziecko skończyło 2 lata, zaś w kodeksie pracy czas ten został wydłużony do ukończenia przez dziecko 4. roku życia (urlop bezpłatny mógł trwać 3 lata).

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwaliła nowe rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 stycznia 1979 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom, które zastępowało wcześniej obowiązujące rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lutego 1951 r. o pracach wzbronionych kobietom z późniejszymi zmianami. Poza określeniem dopuszczalnych do dźwigania ciężarów, rozporządzenie to wskazywało określone prace, przy których nie mogły być zatrudnione kobiety oraz warunki, w których realizowanie zadań przez kobiety stawało się zabronione. Akt Rady Ministrów poza wymienionymi przepisami, wskazywał prace zabronione kobietom, wtedy gdy są one wykonywane ręcznie (ręczne kopanie studni), wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia (podczas których wydzielają się szkodliwe dla zdrowia gazy), lub nie są zmechanizowane²⁷.

²⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141.

²⁷ A. Filcek, W. Formański, M. Piekarski i in., *Kodeks pracy z komentarzem*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1979, s. 460–61.

3. Zatrudnienie kobiet po 1990 roku

Warunki ochrony pracy kobiet ciężarnych, macierzyństwa, regulacje dotyczące stanowisk pracy po 1990 r. zmieniały się stopniowo. W 1996 r. pojawiło się Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet. W załączniku do tego rozporządzenia ustawodawca wymieniał prace, przy których obowiązywać miał zakaz zatrudniania kobiet. W Rozporządzeniu z 10 września 1996 r. *novum* był wprowadzony podział na zawody zabronione wszystkim kobietom, kobietom w ciąży i kobietom opiekującym się dziećmi. Niestety, pomimo tego, że współcześnie wciąż obowiązują: Rozporządzenie z 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom²⁸ oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy²⁹ regulacje w nich zawarte często są naruszane. Występują przypadki, kiedy kobiety pracują w trudnych warunkach, w godzinach nadliczbowych i do tego bez przerw. Gwoli ilustracji przywołać można przypadek pracownic zatrudnionych w fabryce Sharp w miejscowości Ostaszewo znajdującej się w okolicach Torunia. Pracownice tej fabryki podkreślały zły stosunek przełożonych do podwładnych, ale przede wszystkim brak przerw w pracy. *Teraz jest dużo zamówień, więc niektóre z nas pracują po 12 godzin. A brygadzistka ani na chwilę nie pozwala odejść od roboty, nawet jak już omdlewamy*³⁰ – wskazywała jedna z pracowniczek fabryki. Pracownice nie chciały jednak zgłosić sprawy do Państwowej Inspekcji Pracy. Tego typu sytuacje częściej zdarzają się w mniejszych miejscowościach, kobiety godzą się na takie traktowanie w obawie przed utratą pracy.

W odniesieniu do urlopu macierzyńskiego pierwsze istotne zmiany po 1990 r. zostały wprowadzone ustawą z dnia 19 listopada 1999 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy, którą zwiększono wymiar urlopu macierzyńskiego w stosunku do wymiaru tego urlopu w okresie PRL. Zgodnie z ustawą, zmianie uległo brzmienie art. 180 kodeksu pracy, a od 1 stycznia 2001 r. pracownicy przysługiwał urlop macierzyński, który miał trwać 26 tygodni przy pierwszym i każdym następnym porodzie, a 39 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka. Co najmniej 4 tygodnie z tego wymiaru musiały być wykorzystane przed porodem. Ustawą z dnia 25 kwietnia 2001 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy³¹ został wprowadzony zapis, że jeśli kobieta złoży wniosek do pracodawcy o skrócenie urlopu macierzyńskiego (urlop macierzyński nie mógł być krótszy niż 16 tygodni) z pozostałego wymiaru urlopu może skorzystać ojciec wychowujący dziecko. Obserwujemy nowe zjawisko, które wyraża się w odmiennym podejściu do roli mężczyzny i kobiety w opiece nad dzieckiem niż w okresie PRL-u. Ustawą z dnia 21 grudnia 2001 r. wymiar urlopu macierzyńskiego

²⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom, Dz.U. 1996 nr 114 poz. 545.

²⁹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, Dz.U. 1997 nr 129 poz. 844.

³⁰ *Nie chcemy tak harować! Pracownice Sharpa skarżą się na mobbing*, on-line: <http://www.strefabiznesu.pomorska.pl/artukul/nie-chcemy-tak-harowac-pracownice-sharpa-skarza-sie-na-mobbing-36766.html> (data dostępu: 26.04.2015).

³¹ Ustawa z dnia 25 kwietnia 2001 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy, Dz.U. 2001 nr 52 poz. 538.

został zmniejszony z 26. tygodni do 16. tygodni przy pierwszym porodzie, 18. tygodni przy każdym następnym i 26. tygodni w przypadku, gdy kobieta urodzi więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie³². W 2006 r. urlop macierzyński został wydłużony z 16. tygodni do 18. tygodni przy pierwszym porodzie, do 20. tygodni przy każdym następnym, a 28. tygodni w przypadku większej jednoczesnego urodzenia większej liczby dzieci. Przepisy powyższe w związku z trudną sytuacją demograficzną zmieniły się ponownie w 2008 r. Wymiar urlopu macierzyńskiego został wydłużony z 18. tygodni (taki wymiar urlopu obowiązywały od 2006 r.) do 20. tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, 31. tygodni w przypadku urodzenia dwójki dzieci przy jednym porodzie, 33 tygodni przy urodzeniu trójki dzieci, 35 tygodni – czwórki oraz 37 tygodni w przypadku urodzenia piątki i większej liczby dzieci przy jednym porodzie³³.

Wszystkie wymienione zmiany w kodeksie pracy świadczą o tym jak szybko ewaluują przepisy prawa pracy, a szczególnie przepisy dotyczące wymiaru urlopu macierzyńskiego. Wyraźnie widać, że rząd wychodzi naprzeciw oczekiwaniom pracowników, wciąż udoskonalając przepisy. Regulacje ewoluują, aby zwiększać przyrost demograficzny. Trzeba podkreślić, że nadmierna ochrona nie byłaby właściwa, ponieważ prowadziłyby do zniechęcenia pracodawców do zatrudniania kobiet w swoich zakładach pracy. Natomiast obecnie ochrona pracy wszystkich kobiet, kobiet w ciąży i kobiet opiekujących się dziećmi osiągnęła, jak wydaje się na podstawie praktyki życia codziennego, złoty środek.

W 2003 r.³⁴ zmieniono przepisy dotyczące zakazu zatrudniania pracowników opiekujących się dzieckiem do 4. roku życia w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, delegowania ich poza stałe miejsce pracy, chyba, że wyrazili na to zgodę. Dodatkowo od 2003 r. wszystkie przepisy, które dotyczyły urlopów wychowawczych zaczęły odnosić się nie tylko do kobiet-pracownic, ale również do mężczyzn. Od 2003 r. mogą oni korzystać z bezpłatnego urlopu na wychowanie dzieci.

Warto w tym miejscu wspomnieć o uprawnieniach kobiet ciężarnych wprowadzonych art. 148 kodeksu pracy, który stanowi, że kobieta w ciąży nie może być zatrudniona w systemie czasu pracy, który zakłada ponad 8-godzinny wymiar czasu pracy. Dodatkowo kobieta w ciąży nie może być zatrudniana w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz przy pracach wzbronionych dla kobiet w ciąży określonych rozporządzeniem Rady Ministrów z 10 września 1996 r. Nie może być także oddelegowywana w podróż służbową poza miejsce pracy, jeśli nie wyrazi na to zgody.

Najnowsze zmiany w kodeksie pracy wprowadzone zostały ustawą z dnia 26 lipca 2013 r. o zmianie ustawy kodeks pracy. Jej przepisy stanowią, że wymiar bezpłatnego urlopu wychowawczego będzie wynosił 36 miesięcy, ale nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 5. lat. Wymiar urlopu nie został zmieniony zmieniło się jedynie określenie z „do 3 lat” na „do 36 miesięcy”³⁵.

³² Ustawa z dnia 21 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy, Dz.U. 2001 nr 154 poz. 1805.

³³ Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2008, nr 237, poz. 1654.

³⁴ 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.

³⁵ Art. 186 § 4 Ustawa z dnia 26 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – kodeks pracy, Dz.U. 2013 poz. 1028.

4. Porównanie

W latach 1950–1989 sukcesywnie wdrażano regulacje dotyczące zatrudnienia kobiet. Przede wszystkim regulacje związane z ochroną pracy wszystkich pracowników, kobiet w ciąży oraz ochroną rodzicielstwa. Najczęściej zmieniały się przepisy z ostatniej grupy. Kolejne omawiane lata 1989–2015 to okres, kiedy nowelizowane są odpowiednie przepisy z zakresu ochrony pracy kobiet.

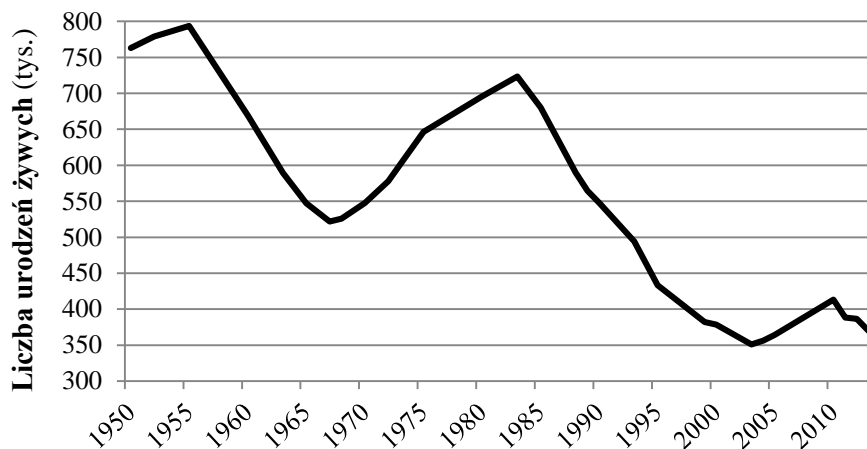
Rozważając kwestię zatrudniania kobiet w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia, należy zauważyć, że przepisy ulegały niewielkim zmianom w okresie od 1952 do 2015 roku. Rozporządzenia, które regulowały kwestie zatrudnienia kobiet przy pracach wzbronionych, zawierały katalog takich prac oraz określenie dopuszczalnych ciężarów jakie może dźwigać i przenosić kobieta.

Na przestrzeni analizowanych lat 1952–2015 pojawiły się znaczne zmiany w zakresie długości urlopu macierzyńskiego. Wprawdzie przez większość okresu PRL płatny urlop macierzyński wynosił 12 tygodni, lecz na zwrócenie uwagi zasługuje wprowadzony w 1968 r. bezpłatny roczny urlop na wychowanie dziecka. Istotne było również wydłużenie wychowawczego, trzyletniego urlopu bezpłatnego w 1972 r. W tym czasie mężczyźni mogli korzystać z prawa do urlopu przeznaczanego na opiekę nad dzieckiem, które nie ukończyło 14. lat. Jednak przełomowym okazał się zapis wdrożony do prawa pracy rozporządzeniem Rady Ministrów z 17 lipca 1981 r. dotyczący zasiłków wychowawczych³⁶ udzielanych na okres 3 lat. Regulacja ta spowodowała zdecydowane zmniejszenie liczby kobiet powracających po urlopie macierzyńskim do pracy. Państwo wprowadzając w 1972 r. dłuższy urlop macierzyński, a w 1981 r. przepisy o zasiłkach wychowawczych, ułatwiało rodzinom podjęcie decyzji o powiększeniu rodziny. Do 1981 r. ogromny wpływ miały względy ekonomiczne (kobiety rzadziej korzystały z bezpłatnego urlopu macierzyńskiego, ponieważ przez jego okres rodzina pozbawiona była dodatkowego źródła utrzymania) i brak opieki nad dzieckiem. Zmiany związane z wdrożeniem przepisów dotyczących trzyletniego zasiłku wychowawczego wpłynęły wyraźnie na kontynuowanie przez kobiety pracy. Wiąże się z tym też wyraźny wzrost demograficzny w latach 1968–1982 oraz w latach 2005–2010 przedstawiony na wykresie 1.

Wydłużenie w 2008 r. urlopu macierzyńskiego do 20. tygodni, a 17 czerwca 2013 r. dodatkowo wprowadzenie możliwości skorzystania przez kobietę z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze 6. tygodni oraz z 26. tygodniowego urlopu rodzicielskiego, spotkało się również z dużym zainteresowaniem wśród pracowników. Widać dzięki temu, że zmiany w polityce prowadzonej przez państwo wobec rodziny pozytywnie wpływają na wzmocnienie rodziny jako podstawowej jednostki społecznej.

³⁶ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1981 r. w sprawie urlopów wychowawczych, Dz.U. 1981 nr 19 poz. 97.

Wykres 1. Liczba urodzeń żywych w latach 1950–2013



Źródło: GUS, *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2014*, s. 42–43.

Istotnym problemem zarówno w okresie PRL-u, jak i współcześnie, jest łączenie pracy zawodowej z pracą w domu. Państwo, aby uporać się z tym problemem stopniowo wprowadzało regulacje, które pomagały obywatelom spełniać zarówno funkcje zawodowe, jak i funkcje opiekuńczo-wychowawcze.

W okresie PRL-u państwo wpływało na przedsiębiorców zatrudniających kobiety, aby zapewniali przy swoich zakładach pracy opiekę nad dziećmi pracownic. Wynikało to z faktu, że w tym czasie ogromną wagę przywiązywano do wykonania planów produkcyjnych. Kobieta, której dziecko znajdowało się w przyzakładowym żłobku, mogła w czasie przerwy wyjść do dziecka, a następnie powrócić do pracy na produkcji. Obecnie wielu pracodawców także jest zainteresowanych zakładaniem żłobków czy przedszkoli. Pomagają im w tym przepisy ustawy o opiece nad dziećmi do lat 3 z dnia 4 lutego 2011 r.³⁷ Dzięki przepisom tej ustawy pracodawca może koszt prowadzenia takiego żłobka wliczyć w koszt uzyskania przychodu³⁸. Przykładem zakładu, który wybudował pierwszy w Wielkopolsce żłobek przyzakładowy, jest firma Solaris Bus & Coach. Właściciele firmy, Solange i Krzysztof Olszewscy, zapewnili darmową opiekę nad dziećmi pracownikom zakładu. Jedynym kryterium otrzymania miejsca w żłobku był staż pracy pracownika³⁹.

³⁷ Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, Dz.U. z 2011 r., Nr 45, poz. 235, z późn. zm.

³⁸ *Blisko połowa pracodawców za zakładaniem przyzakładowych żłobków*, on-line: http://praca.gazeta-prawna.pl/artykuly/503036.blisko_polowa_pracodawcow_za_zakladaniem_przyzakladowych_zlobkow.html (data dostępu: 11.04.2015).

³⁹ *Powstaje coraz więcej przyzakładowych żłobków i przedszkoli*, <http://www.strefabiznesu.gloswielkopolski.pl/artykul/powstaje-coraz-wiecej-przyzakladowych-zlobkow-i-przedszkoli> (data dostępu: 12.04.2015).

5. Uwagi końcowe

Podsumowując uwagi na temat zatrudnienia kobiet w okresie PRL-u i współcześnie należy stwierdzić, że wszystkie zmiany wprowadzane przez władze państwa w zakresie ochrony pracy kobiet mają bardzo duże znaczenie. Zauważalne jest, że w okresie przed 1989 r. kobiety odczuwały większą stabilizację, pewność pracy, niż po 1990 r., czyli po okresie głębokiej transformacji. Obecnie nie ma już takiego bezpieczeństwa zatrudnienia, zwiększa się przede wszystkim bezrobocie w grupie kobiet.

Działania podejmowane przez państwo, głównie zmiany w prawie pracy w zakresie zatrudniania kobiet, trudno ocenić jednoznacznie pozytywnie bądź negatywnie pod względem etycznym. Pozytywną ocenę mogą uzyskać wszystkie zapisy, które odnoszą się do zakazu zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla kobiet. Jednak częściej powinno przeprowadzać się kontrole przedsiębiorców pod kątem przestrzegania przepisów z zakresu prawa pracy.

Bardzo rozległym i wymagającym większej uwagi zagadnieniem są właśnie nieetyczne zachowania pracodawców związane z nieprzestrzeganiem regulacji dotyczących zatrudniania kobiet, a głównie nieprzestrzeganiem przepisów bhp stanowiących chociażby o ciężarach, jakie mogą podnosić kobiety w czasie pracy czy dopuszczalnym poziomie hałasu, w jakim mogą pracować. Jest to bardzo rozległa kwestia, która wymaga odrębnego opracowania.

Począwszy od okresu PRL-u po dzień dzisiejszy, liczne nowelizacje przepisów z zakresu prawa pracy, a w szczególności przepisów związanych z ochroną rodzicielstwa czy ochroną kobiet ciężarnych, świadczą o tym, że państwo dąży do zwiększenia udziału kobiet na rynku pracy, jednocześnie pomaga pogodzić rolę matki czy po prostu rolę rodzica z rolą pracownika. Pozytywnym zjawiskiem jest to, że nowelizacje aktów prawnych są odpowiedzią na zmieniającą się sytuację kobiet na rynku pracy.

Bibliografia

- Archiwum Państwowe w Bydgoszczy, Komitet Wojewódzki Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, Wydział Ekonomiczny, sygn. 51/IX/4 t. 4.
- Blisko połowa pracodawców za zakładaniem przyzakładowych żłobków*, http://praca.gazeta-prawna.pl/artykuly/503036,blisko_polowa_pracodawcow_za_zakladaniem_przyzakladowych_zlobkow.html.
- Dunn E.C., *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2008.
- Fidelis M., *Kobiety, komunizm i industrializacja w powojennej Polsce*, Foksal, Warszawa 2010.
- Filcek A., W. Formański, M. Piekarski i in., *Kodeks pracy z komentarzem*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1979.

- Jarosz D., *Kobiety a praca zawodowa w Polsce w latach 1944–1956 (główne problemy w świetle nowych badań źródłowych)* [w:] *Kobieta i praca: wiek XIX i XX: zbiór studiów*, red. A. Żarnowska, A. Szwarc, Warszawa 2000.
- Jarska N., *Kobiety z marmuru. Robotnice w Polsce w latach 1945–1960*, IPN, Warszawa 2015.
- Jaśkiewicz W., C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, PWN, Poznań 1970.
- Kamosiński S., *Mikroekonomiczny obraz przemysłu Polski Ludowej w latach 1950–1980 na przykładzie regionu kujawsko-pomorskiego*, Wydawnictwo Poznańskie, Poznań 2007.
- Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 r., Dz.U. 1952 nr 33 poz. 232.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483.
- Krąkowski L., *Kodeks pracy: krótkie vademecum*, Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1975.
- Kurzynowski A., *Przemiany wzorów karier zawodowych kobiet w latach 1950–1989* [w:] *Kobieta i praca: wiek XIX i XX: zbiór studiów*, red. A. Żarnowska, A. Szwarc, DiG, Warszawa 2000.
- Mazurek M., *Socjalistyczny zakład pracy. Porównanie fabrycznej codzienności w PRL i NRD u progu lat sześćdziesiątych*, Wydawnictwo Trio, Warszawa 2005.
- Mrozik A., *Wywołać z milczenia. Historia kobiet w PRL-u, kobiety w historii PRL-u*, <http://genderstudies.pl/index.php/czytelnia/agnieszka-mrozik-wywolac-z-milczenia-historia-kobiet-w-prl-u-kobiety-w-historii-prl-u/>.
- Nie chcemy tak harować! Pracownice Sharpa skarżą się na mobbing*, <http://www.strefabiznesu.pomorska.pl/artukul/nie-chcemy-tak-harowac-pracownice-sharpa-skarza-sie-na-mobbing-36766.html>.
- Powstaje coraz więcej przyzakładowych żłobków i przedszkoli*, <http://www.strefabiznesu.gloswielkopolski.pl/artukul/powstaje-coraz-wiecej-pryzakladowych-zlobkow-i-przedszkoli>.
- Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2014*, GUS.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, Dz.U. 1997, nr 129, poz. 844.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom, Dz.U. 1996, nr 114, poz. 545.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1981 r. w sprawie urlopów wychowawczych, Dz.U. 1981, nr 19, poz. 97.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lutego 1951 r. o pracach wzbronionych kobietom, Dz.U. 1951, nr 12, poz. 96.
- Salwa Z., *Prawo pracy w zarysie*, PWN, Warszawa 1971.
- Uchwała nr 158 Rady Ministrów z dnia 24 maja 1968 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi, M.P. 1968, nr 24, poz. 154.
- 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.
- Ustawa z dnia 19 listopada 1999 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy, Dz.U. 1999, nr 99, poz. 1152.

Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, Dz.U. 1924, nr 65, poz. 636.

Ustawa z dnia 21 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy, Dz.U. 2001, nr 154, poz. 1805.

Ustawa z dnia 25 kwietnia 2001 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy, Dz.U. 2001, nr 52, poz. 538.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141.

Ustawa z dnia 26 lipca 2013 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy, Dz.U. 2013, poz. 1028.

Ustawa z dnia 28 kwietnia 1948 r. o zmianie ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, Dz.U. 1948, nr 27, poz. 182.

Ustawa z dnia 30 marca 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy, Dz.U. 1965, nr 13, poz. 91.

Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, Dz.U. 2011 r., nr 45, poz. 235, z późn. zm.

Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2008, nr 237, poz. 1654.