

Analiza przestrzegania międzynarodowych standardów prawa pracy w zakresie zatrudniania kobiet w Kambodży, Wietnamie, Laosie i Tajlandii

Justyna Gumulak

 <https://orcid.org/0000-0001-7326-7687>

Uniwersytet Łódzki

Szkoła Doktorska Nauk Społecznych

Wydział Studiów Międzynarodowych i Politologicznych

e-mail: justyna.gumulak@edu.uni.lodz.pl

Abstrakt

W artykule przedstawiono międzynarodowe standardy prawa pracy dotyczące zatrudniania kobiet oraz przeprowadzono analizę ich przestrzegania w wybranych państwach Azji Południowo-Wschodniej: Kambodży, Wietnamie, Laosie i Tajlandii. Omówione zostały kwestie dotyczące równouprawnienia w zatrudnieniu oraz ochrony macierzyństwa. Przeprowadzono ocenę zgodności krajowych regulacji z dorobkiem międzynarodowego prawa pracy, w szczególności ze standardami wypracowanymi w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł analizuje dwa obszary dotyczące zatrudniania kobiet. Pierwszy z nich, związany z równouprawnieniem, zawiera porównanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w omawianych państwach Azji Południowo-Wschodniej

oraz przedstawienie krajowych uregulowań dotyczących zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Drugi rozwija kwestie związane z ochroną macierzyństwa, takie jak długość urlopu macierzyńskiego, zasiłek macierzyński i przerwy na karmienie podczas pracy.

Słowa kluczowe: międzynarodowe standardy prawa pracy, zatrudnienie kobiet, ochrona macierzyństwa, równe traktowanie w zatrudnieniu, Międzynarodowa Organizacja Pracy, prawo pracy w Kambodży, Wietnamie, Laosie i Tajlandii

Analysis of Compliance with International Labour Law Standards on the Employment of Women in Cambodia, Vietnam, Laos and Thailand

Abstract

This article presents international labour law standards on women's employment and analyses their compliance in selected Southeast Asian countries: Cambodia, Vietnam, Laos and Thailand. Issues concerning equal rights in employment and maternity protection were discussed. The compliance of national regulations with the acquis of international labour law, particularly with the standards developed in the conventions of the International Labour Organization, was assessed.

This article considers two areas of women's employment. The first, related to gender equality, compares women's and men's salaries in the Southeast Asian countries in question and presents national laws prohibiting gender discrimination. The second develops issues related to maternity protection, such as the length of maternity leave, maternity allowance and breastfeeding breaks during work.

Keywords: international labour law standards, women's employment, maternity protection, equal treatment in employment, International Labour Organisation, labour law in Cambodia, Vietnam, Laos and Thailand

Wprowadzenie

Problem badawczy podjęty w niniejszym artykule dotyczy zgodności krajowych przepisów prawa pracy z międzynarodowymi standardami związanymi z wybranymi aspektami zatrudniania kobiet, tj. równouprawnieniem w zatrudnieniu oraz ochroną macierzyństwa. Wybór omawianych krajów Azji Południowo-Wschodniej – Kambodży, Wietnamu, Laosu, Tajlandii – został podyktowany kryterium geograficznym. Sąsiedztwo tych państw, a także wynikające z niego liczne zależności gospodarcze, wpłynęły na celowość komparatystycznego zestawienia obowiązujących w nich regulacji z zakresu prawa pracy.

W jakim stopniu międzynarodowe standardy prawa pracy, dotyczące wybranych obszarów badawczych związanych z pracą kobiet, są przestrzegane w Kambodży, Wietnamie, Laosie i Tajlandii? Jak wygląda ustawodawstwo krajowe tych państw w tym zakresie? Jakie są międzynarodowe standardy prawa pracy dotyczące pracy kobiet? W artykule weryfikacji została poddana następująca hipoteza badawcza: omawiane państwa Azji Południowo-Wschodniej dokonały niepełnej implementacji międzynarodowych standardów prawa pracy. Ważkość podjętej problematyki wynika z rozwoju gospodarczego wybranych państw regionu, który powinien wiązać się z jednoczesnymi przekształceniami rynku pracy w celu zwiększenia ochrony prawnej pracowników.

Z uwagi na omawianie przepisów prawnych różnych państw azjatyckich, w celu ułatwienia lektury, skróty aktu prawnego poprzedzono pierwszą literą nazwy kraju, w którym on obowiązuje. Należy podkreślić, że nie istnieją urzędowe tłumaczenia tych aktów prawnych na język polski, nie jest także możliwe jednoznaczne przetłumaczenie niektórych pojęć z uwagi na brak ich odpowiedników w polskiej terminologii prawnej. Dołożono jednak starań, aby zamieszczone w pracy tytuły aktów prawnych jak najwierniej odpowiadały oryginałom. Poniżej przedstawiono wykaz stosowanych w artykule skrótów:

- k.k.p. – Kodeks pracy przyjęty przez Zgromadzenie Narodowe Królestwa Kambodży dnia 10 stycznia 1997 r. na VII Sesji I Legislatury, data wejścia w życie: 13 marca 1997 r.;
- l.p.p. – Prawo pracy z dnia 24 grudnia 2013 r., przyjęte przez Zgromadzenie Narodowe Laotańskiej Republiki Ludowo-Demokratycznej, nr 43/NA, z późn. zm.;
- t.u.o.p. – Ustawa o ochronie pracy z dnia 12 lutego 1998 r. (B.E. 2541) uchwalona przez króla Bhumibola Adulyadeja za radą i zgodą Zgromadzenia Narodowego Królestwa Tajlandii, z późn. zm.;
- w.k.p. – Kodeks pracy z 2012 r., przyjęty przez Zgromadzenie Narodowe Socjalistycznej Republiki Wietnamu kadencji XIII na trzeciej sesji 18 czerwca 2012 r., data wejścia w życie: 1 maja 2013 r., nr 10/2012/QH13, z późn. zm.;
- w.u.u.s. – Ustawa o ubezpieczeniach społecznych z dnia 20 listopada 2014 r., przyjęta przez Zgromadzenie Narodowe Socjalistycznej Republiki Wietnamu, nr 58/2014/QH13.

1. Równouprawnienie w zatrudnieniu

W doktrynie prawa pracy równouprawnienie w zatrudnieniu jest uznawane za jedną z podstawowych wartości stosunku zatrudnienia (Wujczyk 398). Polega ono na równym traktowaniu pracowników i zakazie dyskryminacji. W art. 2 ust. 2 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych wyróżniono dyskryminację „ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności”¹. Z uwagi na temat artykułu omówione zostały zagadnienia dotyczące zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Należy jednak podkreślić, że nie jest to jedyny rodzaj dyskryminacji, który dotyka pracowników w państwach Azji Południowo-Wschodniej.

Zgodnie z treścią art. 11 ust. 1 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r., państwa-strony podejmą wszelkie stosowne działania, aby zlikwidować dyskryminację kobiet w dziedzinie zatrudnienia². Artykuł ten ma na celu doprowadzić do pełnej realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn poprzez zagwarantowanie im takich samych praw. Zawarto w nim wyszczególnienie niektórych uprawnień z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych oraz bezpieczeństwa warunków pracy, m.in. „prawa swobodnego wyboru zawodu i zatrudnienia, prawa do awansu, stałej pracy oraz wszelkich świadczeń i warunków pracy, prawa do kształcenia i doksztalcania zawodowego”.

1.1. Regulacje Międzynarodowej Organizacji Pracy z zakresu równouprawnienia w zatrudnieniu

Równouprawnienie w zatrudnieniu to przedmiot licznych unormowań Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Zasadę równej płacy za taką samą pracę po raz pierwszy sformułowano wprost w zaleceniu MOP nr 30 dotyczącym metod ustalania płac minimalnych, przyjętym w Genewie dnia 16 czerwca 1928 r., a następnie potwierdzono ją w zaleceniu MOP nr 71 dotyczącym zatrudnienia w okresie przechodzenia od wojny do pokoju, przyjętym w Filadelfii w 1944 roku. (Wujczyk 402). Zasada równości wynagrodzenia stała się przedmiotem Konwencji MOP nr 100 dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętej w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r., której art. 2 ust. 1 zobowiązuje państwa członkowskie do przestrzegania tej zasady „za pomocą środków dostosowanych do obowiązujących metod ustalania stawek wynagrodzenia i o ile jest to zgodne z tymi metodami”³. W art. 2 ust. 2

¹ Dz.U. 1997 nr 39 poz. 169.

² Dz.U. 1982 nr 10 poz. 71.

³ Dz.U. 1955 nr 38 poz. 238.

omawianej Konwencji wskazano, że może być ona stosowana za pomocą norm różnego rodzaju: ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych zawartych pomiędzy pracownikami a pracodawcami oraz wszelkich innych systemów regulujących wynagrodzenie określonych lub uznanych przez ustawodawstwo; a także poprzez ich połączenie. Konwencja MOP nr 100 została uzupełniona Zaleceniem MOP nr 90 dotyczącym jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętym w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r. Postanowienia tego Zalecenia dotyczą konieczności zastosowania odpowiednich środków w celu zapewnienia stosowania zasady jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości. Punkt 6. omawianego Zalecenia został poświęcony konkretnym działaniom, których wprowadzenie pozwoli zwiększyć wydajność pracownic, tym samym ułatwiając implementację zasady równości wynagrodzenia. Wymieniono wśród nich m.in.: powszechny dostęp do poradnictwa zawodowego, szkoleń i pośrednictwa pracy; odpowiednie dla potrzeb kobiet mających obowiązki rodzinne urządzenia socjalne i bytowe; popieranie równości w dostępie do różnych zawodów oraz stanowisk. W punkcie 7. Zalecenia MOP nr 90 zwrócono uwagę na konieczność kształtowania świadomości publicznej odnośnie do motywów wprowadzenia zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości.

Konwencja MOP nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r., w art. 1 ust. 1 zawiera definicję pojęcia „dyskryminacja” – jest to „wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci [...], które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu”⁴. Płeć została wymieniona zatem jako jedna z możliwych przyczyn dyskryminacji. Sama definicja składa się natomiast z trzech głównych elementów: 1) element faktyczny (pochodzący z działania lub zaniechania), 2) podstawa różnicowania, 3) obiektywny skutek spowodowany dyferencją⁵. Konwencja MOP nr 111 jest uznawana za jeden z fundamentalnych aktów prawnych dotyczących zakazu dyskryminacji pracowników (Wujczyk 403).

Jak wynika z raportów Międzynarodowej Organizacji Pracy, na całym świecie kobiety znacznie rzadziej od mężczyzn uczestniczą w rynku pracy. Różnica w aktywności zawodowej kobiet w porównaniu do mężczyzn jest najbardziej zauważalna w państwach arabskich Bliskiego Wschodu, północnej Afryce oraz w południowej Azji, w każdym przypadku przekraczając 50% (dane z roku 2017)⁶. Stosunkowo powolny postęp w wyrównywaniu dostępu kobiet do rynku pracy stał się jednym

4 Dz.U. 1961 nr 42 poz. 218.

5 „International Labour Organization”. *Equality in Employment and Occupation*. Geneva: International Labour Office, 1996, s. 12.

6 „International Labour Organization”. *Global Wage Report 2018/19. What Lies Behind Gender Pay Gaps*. Geneva: International Labour Office, 2018, s. 19.

z przedmiotów obrad podczas zorganizowanego w połowie listopada 2014 roku szczytu G-20 w Brisbane. Określono cel polegający na zmniejszeniu do roku 2025 o 25% luki w aktywności zawodowej pomiędzy kobietami a mężczyznami (ang. 25 by 25), w efekcie czego liczba kobiet na rynku pracy miała zwiększyć się o ponad 100 milionów⁷.

1.2. Porównanie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn

Przed poddaniem analizie komparatystycznej wysokości płac pracowników oraz pracownic należy poczynić kilka uwag dotyczących ogólnej wysokości wynagrodzeń w omawianym regionie. W latach 2006–2017 pracownicy krajów Azji i Pacyfiku odnotowali najwyższy realny wzrost płac na świecie. W roku 2017 był on jednak niższy od tego z 2016 roku o 1,3 punktu procentowego (p.p.)⁸. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w Wietnamie w 2017 roku średnie wynagrodzenie nominalne wynosiło 5 370 500 dongów (VND), natomiast w 2013 roku było to jedynie 4 120 000 dongów, odnotowano zatem wzrost o 1 250 500 VND⁹. Zgodnie z informacjami ILOSTAT w 2017 roku w Laosie przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne wynosiło 2 354 377 kipów laotańskich (LAK)¹⁰. Narodowy Urząd Statystyczny w Tajlandii oszacował średnie wynagrodzenie nominalne w tym państwie w 2013 roku na 12 003 baty (THB), natomiast w roku 2016 było to 13 729 batów. Różnica wynosiła zatem 1726 batów¹¹. Zgodnie z danymi Narodowego Instytutu Statystyki w 2013 roku przeciętne wynagrodzenie nominalne w Kambodży wynosiło zaledwie 505 186 rieli kambodżańskich (KHR), w 2017 wzrosło do 887 000 rieli. Miała zatem miejsce podwyżka aż o 381 814 KHR¹². We wszystkich badanych krajach Azji Południowo-Wschodniej (poza Laosem, dla którego brakuje danych dotyczących wynagrodzeń przed rokiem 2017) w analizowanym okresie (2013–2017) odnotowano wzrost wynagrodzenia nominalnego. Największy nastąpił w Kambodży. W Wietnamie wyniósł około 30,6%¹³. W Tajlandii w latach 2013–2016 wynagrodzenie nominalne zwiększyło się o około 14,4%. Po skorygowaniu płacy nominalnej o zmiany w kosztach utrzymania (przeciętne ceny nabywania dóbr i usług konsumpcyjnych) otrzyma się płacę realną, która w latach 2008–2017 wzrosła średnio w Kambodży o 11,5 p.p., Wietnamie o 6 p.p. i Tajlandii

⁷ *Achieving "25 by 25": Actions to Make Women's Labour Inclusion a G20 Priority*, CIPPEC 2018, s. 3.

⁸ *Ibidem*, s. 9.

⁹ 5 370 500 dongów = 882,99 zł, 4 120 000 dongów = 677,39 zł, 1 250 500 dongów = 205,60 zł (kurs z dnia 21.04.2021 r.).

¹⁰ 2 354 377 kipów laotańskich = 945,94 zł (kurs z dnia 21.04.2021 r.).

¹¹ 12 003 batów = 1 451,98 zł, 13 729 batów = 1 660,77 zł, 1 726 batów = 208,79 zł (kurs z dnia 21.04.2021 r.).

¹² 505 186 rieli = 471,83 zł, 887 000 rieli = 828,43 zł, 381 814 = 356,60 zł (kurs z dnia 21.04.2021 r.).

¹³ „International Labour Organization”. *Global Wage Report 2018/19...*, s. 113–114.

o 4 p.p. (Ślusarczyk, Ślusarczyk 30). Mediana wzrostu dla regionu Azji Południowo-Wschodniej i Pacyfiku wyniosła w tym okresie 4 p.p.¹⁴ Po przedstawieniu powyższych wstępnych informacji dotyczących ogólnej wysokości wynagrodzeń, omówić należy różnice płac pomiędzy kobietami a mężczyznami (ang. *gender pay gap*).

Według danych MOP zawartych w *Globalnym raporcie płac 2018/2019* luka płacowa w Tajlandii w wysokości miesięcznych zarobków pracownic i pracowników była ujemna, wynosiła -0,043%, co oznacza, że kobiety zarabiały średnio nieznacznie więcej od mężczyzn. W przypadku Wietnamu luka ta wynosiła 10,5%¹⁵. Dla przykładu, kobieta w tym kraju na tym samym stanowisku co mężczyzna i wykonująca takie same obowiązki co on zarabiała 8 950 000 dongów, podczas gdy pracownik płci męskiej otrzymywał 10 000 000 dongów. Owa różnica 1 050 000 dongów to właśnie luka płacowa.

Według statystyk z roku 2017 kobiety w Laosie otrzymywały średnio miesięcznie 2/3 wynagrodzenia mężczyzn¹⁶. Przeciętna stawka godzinowa pracownika płci męskiej była o 11,2% wyższa niż pracownicy (Siliphong, Phoumphon 175). W przypadku Kambodży aktualne dane dotyczące różnic wynagrodzeń są trudno dostępne (nie zawarto ich w analizowanych globalnych raportach płac MOP, podobny problem dotyczył także Laosu). Według publikacji z 2019 roku, sporządzonej przez Instytut Rozwoju Kambodży (ang. *Cambodia Development Resource Institute*, CDRI), mężczyźni zarabiali średnio 581 380 KHR, a kobiety 484 380 KHR, dane te pochodzą jednak z roku 2014 (Savuth i in. 152). Luka płacowa pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn wyniosła zatem wtedy w Kambodży 96 763 KHR (ok. 16,64%).

W celu osiągnięcia bardziej miarodajnych wyników w raportach MOP posłużono się także inną metodą badań różnic w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn – tzw. metodą ważonych czynników (ang. *factor-weighted gender pay gap*)¹⁷. Polega ona na pogrupowaniu ogółu pracowników i pracownic w porównywalne podgrupy według powszechnie dostępnych wskaźników (wykształcenie, wiek, praca w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin, zatrudnienie w sektorze prywatnym/publicznym), które są ważnymi determinantami struktur płacowych. Następnie oblicza się średnie różnice w wynagrodzeniach oddzielnie dla poszczególnych podgrup. Każda podgrupa ma swoją wagę, która zależy od stosunku jej reprezentantów do ogółu pracowników w danym kraju. Sumując ważne średnie różnice, otrzymuje się pojedynczą wartość, która ukazuje dysproporcję w wynagrodzeniach pomiędzy obiema płciami alternatywną do klasycznego sposobu szacowania nierówności.

¹⁴ „International Labour Organization”. *Global Wage Report 2018/19...*, s. 124.

¹⁵ *Ibidem*, s. 25.

¹⁶ „Global Green Growth Institute”. *Gender Inclusive Green Growth in Lao PDR. Recommendations to Maximize Economic Growth Through Gender Equality*. Seoul: Global Green Growth Institute, 2018, s. 10.

¹⁷ „International Labour Organization”. *Global Wage Report 2018/19...*, s. 37.

Po zastosowaniu opisanej metody luki płacowe we wszystkich krajach Azji Południowo-Wschodniej, dla których MOP posiadał wystarczające dane do przeprowadzenia badania (ponownie nie znalazły się wśród nich Laos i Kambodża), są dodatnie, co oznacza, że kobiety zarabiają średnio mniej od mężczyzn. W tym przypadku średnia różnica w wynagrodzeniach pracownic i pracowników (z uwzględnieniem stawek godzinowych) wyniosła w Tajlandii 10,9%, a w Wietnamie 11,4%¹⁸. Dysproporcja w wynagrodzeniach w skali miesięcznej kształtowała się odpowiednio na poziomie 11,3% oraz 12,5%¹⁹.

W sektorze prywatnym luka płacowa jest wyższa niż w sektorze publicznym. W Tajlandii w przedsiębiorstwach prywatnych kobiety zarabiają o 3,2% mniej niż mężczyźni, ale w zakładach państwowych luka płacowa jest ujemna: -9,1%, co oznacza, że pracownice zarabiają tam średnio o tyle procent więcej od pracowników. Natomiast w Wietnamie w sektorze prywatnym kobiety zarabiają o 10,3% mniej od mężczyzn, a w publicznym różnica wynagrodzeń wynosi 7,8%²⁰. Udział kobiet w dolnym 1% otrzymywanej stawki godzinowej (najniższa płaca) w Tajlandii wynosi 58%, a w górnym 1% (najwyższa stawka godzinowa) to 46%. Odpowiednio w Wietnamie będzie to 54% kobiet w 1% najgorzej opłacanych godzinowo pracowników oraz 28% kobiet w 1% pracowników najlepiej godzinowo wynagradzanych²¹. Udział kobiet w 2–10 centylu rozkładu stawek godzinowych wynosi w Tajlandii 48%, a w Wietnamie 49%. W przedziale od 91 do 99 centylów znajduje się natomiast 47% pracownic w Tajlandii i 36% w Wietnamie²².

1.3. Zakaz dyskryminacji w ustawodawstwach Wietnamu, Laosu, Tajlandii i Kambodży

W art. 5 ust. 1 pkt a) wietnamskiego kodeksu pracy pracownicy mają zagwarantowane prawo do podjęcia pracy, swobodnego wyboru pracy, uczestnictwa w szkoleniach zawodowych i doskonalenia swych kwalifikacji zawodowych bez jakiegokolwiek dyskryminacji. Zakaz dyskryminacji m.in. ze względu na płeć znajduje się także w art. 8 ust. 1 w.k.p. Zgodnie z art. 90 ust. 3 w.k.p. pracownicy (bez różnicowania na kobiety oraz mężczyzn) mają zapewnione równe wynagrodzenie za pracę jednakowej wartości.

Artykuł 96 laotańskiego prawa pracy stanowi, że kobiety mają prawo do zatrudnienia oraz wykonywania zawodu w każdym sektorze, jeżeli nie jest to sprzeczne z prawem, w tym z produkcją, biznesem i zarządzaniem (ang. *not conflict with the law, including production, business and management*). Mogą one także

¹⁸ *Ibidem*, s. 39.

¹⁹ *Ibidem*, s. 40.

²⁰ *Ibidem*, s. 41.

²¹ *Ibidem*, s. 53.

²² *Ibidem*, s. 54.

uczestniczyć w szkoleniach podnoszących kwalifikacje. Zgodnie z art. 96 l.p.p. kobiety otrzymują takie samo wynagrodzenie jak mężczyźni, z wyjątkiem prac mających negatywne skutki dla ich zdrowia reprodukcyjnego, które należy chronić w każdym przypadku. Trudno uznać te uregulowania za precyzyjne, zawierają wiele wyjątków mogących wpływać negatywnie na przestrzeganie międzynarodowych standardów prawa pracy dotyczących zakazu dyskryminacji ze względu na płeć w zatrudnieniu. Sugerowane jest wzmocnienie zawartych w laotańskim prawie pracy wytycznych dotyczących równego wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości, ponadto rząd powinien prowadzić więcej kampanii informacyjnych wzmacniających świadomość opinii publicznej w zakresie znaczenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (Siliphong, Phoumphon 177).

Tajlandzka ustawa o ochronie pracy w art. 38 przyznaje kobietom dodatkowe uprawnienia w zakresie wykonywania niektórych rodzajów prac. Mogą one je podjąć, ale pracodawca nie może tego od nich żądać. Dotyczy to: prac górniczych lub budowlanych wykonywanych pod ziemią, pod wodą, w jaskini, w tunelu lub szybie górskim oraz produkcji lub transportu materiałów wybuchowych lub łatwopalnych, chyba że warunki pracy nie stanowią zagrożenia dla zdrowia kobiet; prac na rusztowaniu umieszczonym co najmniej 10 metrów nad ziemią; innych prac określonych w rozporządzeniach ministerialnych. Ponadto zgodnie z art. 40 t.u.o.p. jeżeli pracodawca wymaga, aby kobieta pracowała pomiędzy godziną 0:00 a 6:00, a w opinii inspektora pracy wykonywana przez nią praca może być niebezpieczna lub stanowić zagrożenie dla jej zdrowia, inspektor pracy zawiadamia o tym dyrektora generalnego lub inną osobę upoważnioną przez dyrektora generalnego i jeżeli uzna to za stosowne, nakazuje skrócenie godzin pracy. Art. 53 t.u.o.p. stanowi, że pracownicy powinni otrzymywać takie samo wynagrodzenie (zarówno podstawowe, jak i za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w święta) bez względu na płeć. Wypłata jest w walucie tajskiej, chyba że pracownik wyrazi zgodę na otrzymywanie jej w walucie obcej (art. 54 t.u.o.p.).

Zgodnie z art. 12 kambodżańskiego kodeksu pracy żaden pracodawca nie może brać pod uwagę płci danej osoby przy podejmowaniu decyzji o jej: zatrudnieniu, przydziale pracy, kształceniu zawodowym, awansie, wynagrodzeniu, dostępie do świadczeń socjalnych oraz przy rozwiązaniu z nią umowy o pracę; z wyjątkiem sytuacji przewidzianych w tej ustawie lub w innych aktach prawnych, albo w regulacjach mających na celu ochronę kobiet i dzieci, a także w przepisach prawnych dotyczących wjazdu oraz pobytu cudzoziemców na terenie Kambodży. W art. 106 k.k.p. zawarto regulację dotyczącą równego wynagrodzenia za pracę na tych samych warunkach osób posiadających takie same kwalifikacje i wyniki pracy, bez względu na ich pochodzenie, płeć oraz wiek.

2. Ochrona macierzyństwa

W celu uzupełnienia dalszego omówienia regulacji dotyczących ochrony macierzyństwa, poniżej przedstawiono statystyki dotyczące dzietności kobiet w wybranych krajach Azji Południowo-Wschodniej. W roku 1990 współczynnik dzietności wynosił w: Wietnamie 3,6; Laosie 6,2; Tajlandii 2,1; Kambodży 5,6 urodzonych dzieci na jedną kobietę. W 2019 roku wskaźnik ten miał następujące wartości: 2,1 (Wietnam), 2,6 (Laos), 1,5 (Tajlandia), 2,5 (Kambodża). W każdym z omawianych państw nastąpił zatem jego spadek, co oznacza, że liczba dzieci, które w ciągu swojego życia rodzi kobieta, zmalała w ostatnich latach²³.

2.1. Regulacje Międzynarodowej Organizacji Pracy z zakresu ochrony macierzyństwa

Macierzyństwo podlega szczególnej ochronie przez przepisy prawa pracy, z uwagi na jego doniosłość poświęcono mu rozległe regulacje w dorobku Międzynarodowej Organizacji Pracy. Konwencja MOP nr 3 jako pierwsza podjęła problem zatrudnienia kobiet przed i po porodzie. W jej art. 2 zdefiniowano pojęcie kobiety oraz dziecka (dla celów omawianej Konwencji), jako *kobietę* określając „każdą osobę płci żeńskiej, bez względu na jej wiek, narodowość” oraz stan cywilny. Zakresem znaczeniowym terminu *dziecko* objęto „każde dziecko urodzone w czasie trwania małżeństwa lub poza małżeństwem”. Kobietom zatrudnionym w przedsiębiorstwach (z wyjątkiem tych, w których pracują wyłącznie członkowie tej samej rodziny) art. 3 pkt a) Konwencji MOP nr 3 nie zezwalał na podjęcie pracy przez sześć tygodni bezpośrednio po porodzie. Ponadto przysługiwało im prawo do urlopu, po przedstawieniu stosownego zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego prawdopodobieństwo porodu w ciągu najbliższych sześciu tygodni (art. 3 pkt b) Konwencji MOP nr 3. Łącznie zagwarantowano zatem kobietom prawo do dwunastotygodniowej nieobecności w pracy (sześć tygodni podczas ciąży oraz sześć tygodni po porodzie, łącznie trzy miesiące). W okresie tym kobieta miała otrzymywać „świadczenia wystarczające do zapewnienia całkowitego i niezbędnego zachowania zdrowia, utrzymania jej samej i jej dziecka”. Ustalenie ich wysokości Międzynarodowa Organizacja Pracy powierzyła władzom poszczególnych państw. Ponadto zapewniono kobietom prawo do bezpłatnej opieki lekarza lub dyplomowanej położnej (art. 3 pkt c) Konwencji MOP nr 3. W 1952 roku Konwencja MOP nr 3 została zrewidowana Konwencją MOP nr 103 dotyczącą ochrony macierzyństwa²⁴, która rozszerzyła wcześniejsze uregulowania, obejmując swym zakresem wszystkie

²³ The World Bank. *2.14 World Development Indicators: Reproductive Health*. United Nations Population Division, *World Population Prospects*, 2019, <http://wdi.worldbank.org/table/2.14> [dostęp: 11.01.2023].

²⁴ Dz.U. 1976 nr 16 poz. 99.

gałęzie zatrudnienia (nie tylko przedsiębiorstwa przemysłowe i handlowe, których dotyczyła Konwencja MOP nr 3) (Buchowska 63).

Najnowsze uregulowania (z 2000 roku) dotyczące ochrony macierzyństwa znajdują się w Konwencji MOP nr 183 dotyczącej rewizji Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej) z 1952 roku. Jej art. 4 ust. 1 przyznaje kobietom prawo, po przedstawieniu stosownego zaświadczenia „stwierdzającego przypuszczalną datę porodu”, do urlopu macierzyńskiego trwającego minimum czternaście tygodni (98 dni). Okres ten może zostać wydłużony w regulacjach krajowych. Art. 4 ust. 4 omawianej Konwencji nakłada obowiązkowy urlop macierzyński po porodzie w wysokości co najmniej sześciu tygodni (42 dni). Ponadto wprowadzono obligatoryjne wydłużenie urlopu w części przedporodowej, którego okres trwania nie może wpłynąć na długość minimalnego urlopu poporodowego, jeżeli rzeczywista data porodu jest odmienna od przewidywanej daty porodu (art. 4 ust. 5 Konwencji MOP nr 183). Zgodnie z art. 6 ust. 7 Konwencji MOP nr 183 kobieta oraz jej dziecko mają zapewnioną opiekę lekarską „przed porodem, w czasie porodu i po porodzie”, a także opiekę szpitalną w przypadku, gdy jej otrzymanie jest niezbędne. Państwa członkowskie zostały zobowiązane do podjęcia stosownych działań, aby pracodawcy nie wymagali od kobiet w ciąży i karmiących wykonywania prac, które zostały uznane za niebezpieczne lub stwarzające poważne zagrożenie dla zdrowia matki albo dziecka (art. 3 Konwencji MOP nr 183).

Kwestia ochrony macierzyństwa stała się także przedmiotem regulacji art. 11 ust. 2 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet²⁵. Zobowiązuje on państwa-strony do podjęcia stosownych działań w celu zabronienia, „pod groźbą zastosowania sankcji, zwalniania kobiet z powodu ciąży lub urlopu macierzyńskiego” (art. 11 ust. 2 pkt a). Stanowi także o konieczności wprowadzenia płatnego urlopu macierzyńskiego „z zachowaniem prawa do powrotu do poprzedniego zatrudnienia, do stażu pracy i awansu oraz do uprawnień socjalnych” (art. 11 ust. 2 pkt b). Ponadto podkreślono w nim konieczność zapewnienia szczególnej ochrony kobietom w ciąży, które wykonują szkodliwe rodzaje pracy (art. 11 ust. 2 pkt d). W dalszej części artykułu przedstawiono regulacje prawne poszczególnych państw Azji Południowo-Wschodniej (Wietnamu, Laosu, Tajlandii oraz Kambodży) w celu weryfikacji, czy ich treść odpowiada międzynarodowym standardom ochrony macierzyństwa.

2.2. Ochrona macierzyństwa w Wietnamie, Laosie, Tajlandii i Kambodży

Część C wietnamskiego Okólnika określającego szkodliwe warunki pracy i listę zawodów, w jakich zatrudnianie kobiet jest zabronione, dotyczy szkodliwych warunków pracy, w których nie mogą pracować kobiety w ciąży oraz matki karmiące

²⁵ Dz.U. 1982 nr 10 poz. 71.

dziecko poniżej 12. miesiąca życia (a także młode kobiety)²⁶. W Okólniku wskazano prace łączące się z kontaktem z: napięciem magnetycznym przekraczającym dopuszczalne normy; chemikaliami, których akumulacja w ciele pracownicy może spowodować negatywne konsekwencje dla jej zdrowia; wibracjami w stopniu wyższym niż zezwalają odpowiednie normy. Ponadto zakazano tej grupie kobiet pracy wymagającej zajmowania niewygodnej pozycji lub wykonywanej w miejscach: z niedoborem tlenu; o temperaturze przekraczającej 45 stopni Celsjusza; narażających na działanie wysokiego promieniowania.

Zgodnie z treścią art. 155 ust. 1 wietnamskiego kodeksu pracy pracodawca nie może wymagać pracy w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych, a także dalekich podróży służbowych od pracownic: 1) będących co najmniej w siódmym miesiącu ciąży (w przypadku wykonywania pracy na obszarach górskich, odległych, przygranicznych i wyspiarskich będzie to szósty miesiąc ciąży); 2) opiekujących się dzieckiem poniżej 12. miesiąca życia. Pracownica, która wykonuje ciężką pracę, po osiągnięciu siódmego miesiąca ciąży ma prawo do skrócenia jej dziennego czasu pracy o 1 godzinę przy zachowaniu pełnego wynagrodzenia lub przeniesienia do łżejszych prac (art. 155 ust. 2 w.k.p.). Wobec pracownic w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego i opieki nad dzieckiem poniżej 12. miesiąca życia zabronione jest stosowanie środków dyscyplinarnych (art. 155 ust. 4 w.k.p.). Nie można rozwiązać umowy o pracę z kobietą z powodu zawarcia przez nią związku małżeńskiego, skorzystania z urlopu macierzyńskiego i opieki nad dzieckiem poniżej 12. miesiąca życia, z wyjątkiem sytuacji, gdy pracodawca: umrze, utraci zdolność do czynności prawnych, zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej (art. 155 ust. 3 w.k.p.).

Zgodnie z art. 97 laotańskiego prawa pracy zabrania się zatrudniania kobiet w ciąży lub w okresie, w którym sprawują one opiekę nad dzieckiem poniżej 1. roku życia, do wykonywania prac: polegających na podnoszeniu i przenoszeniu przedmiotów oraz ładunków cięższych niż 10 kilogramów; w porze nocnej; w godzinach nadliczbowych i w dni wolne od pracy; wymagających ciągłej pozycji stojącej przez czas dłuższy niż 2 godziny; ujętych w wykazie robót niebezpiecznych. Jeżeli pracownica wcześniej wykonywała jedną z wymienionych prac, musi zostać przeniesiona przez pracodawcę na nowe, bardziej odpowiednie stanowisko tymczasowe, a jej wynagrodzenie nie ulega zmianie. Pracodawcy w Laosie nie mogą: skontrolować tego, czy kobieta jest w ciąży przed jej zatrudnieniem; tworzyć postanowień blokujących możliwość zatrudniania kobiet zamężnych lub ciężarnych; wypowiedzieć umowy o pracę z powodu zamążpójścia lub zajścia w ciążę (art. 100 l.p.p.).

Artykuł 39 tajlandzkiej ustawy o ochronie pracy zabrania pracodawcy żądania od pracownicy w ciąży, aby wykonywała pracę: przy maszynach lub silnikach wibrujących; polegającej na prowadzeniu pojazdu; wymagającej podnoszenia,

²⁶ Nr O3-TT/LB.

dźwignia, ciągnięcia lub pchania ciężarów powyżej 15 kilogramów; na łodzi; innych prac określonych w odrębnych rozporządzeniach ministerialnych. Ponadto zgodnie z art. 39/1 t.u.o.p. pracodawca w Tajlandii nie może wymagać od kobiety ciężarnej pracy: pomiędzy godziną 22:00 a 6:00, w godzinach nadliczbowych oraz w święta. Jeżeli jednak pracuje ona na stanowisku kierowniczym, wykonuje pracę naukową, biurową lub związaną z finansami i księgowością, to pracodawca może wymagać pracy w godzinach nadliczbowych w dni robocze, o ile nie ma to negatywnego wpływu na zdrowie ciężarnej i wyraziła ona każdorazowo na nią wcześniejszą zgodę. Art. 42 t.u.o.p. wymaga od pracodawcy dokonania tymczasowej zmiany rodzaju pracy wykonywanej przez kobietę w ciąży (a także po porodzie), jeżeli przedstawi ona stosowne zaświadczenie od lekarza stwierdzające niezdolność kontynuowania swoich dotychczasowych obowiązków. Pracodawca nie może wypowiedzieć pracownicy stosunku pracy z powodu ciąży (art. 43 t.u.o.p.).

Artykuł 182 kambodżańskiego kodeksu pracy zobowiązuje pracodawców do zatrudniania kobiet w okresie dwóch miesięcy po powrocie z urlopu macierzyńskiego jedynie do wykonywania prac lekkich. Nie zawarto jednak w tym akcie prawnym definicji ani przykładowego wyliczenia takich prac. Brakuje także norm regulujących w szczególności sposób kwestie bezpieczeństwa w miejscu pracy pracownic w ciąży oraz karmiących. Kambodżański kodeks pracy obejmuje jednak także unormowanie z zakresu ochrony macierzyństwa, które wykracza poza minimalne standardy prawa pracy wypracowane przez MOP. Art. 186 k.k.p. zobowiązuje osoby zarządzające przedsiębiorstwami zatrudniającymi co najmniej 100 kobiet do utworzenia na ich terenie, albo w bliskiej odległości, pokoju dla niemowląt oraz żłobka. Jeżeli pracodawca nie jest w stanie zorganizować żłobka dla dzieci powyżej 18. miesiąca życia, to pracownice mogą umieścić je w dowolnym żłobku, a pracodawca jest zobowiązany do pokrycia jego kosztów.

2.2.1. Urlop macierzyński

W roku 2000 zmianie uległy międzynarodowe standardy prawa pracy dotyczące czasu trwania urlopu macierzyńskiego. Art. 3 Konwencji MOP nr 3 oraz art. 3 ust. 2 Konwencji MOP nr 103 przewidywały jego długość w wysokości co najmniej dwunastu tygodni. Art. 4 ust. 1 Konwencji MOP nr 183 wydłużył go natomiast o dwa tygodnie, obecnie wynosi zatem minimum czternaście tygodni. O ile w przypadku wcześniejszych regulacji międzynarodowych wszystkie analizowane państwa Azji Południowo-Wschodniej spełniały wymagania w tym zakresie, to po roku 2000 długość urlopu macierzyńskiego jest odpowiednia jedynie w Wietnamie i Laosie, w Tajlandii oraz Kambodży trwa on zbyt krótko. W dalszej części tego artykułu zostały omówione szczegółowe krajowe regulacje w tym zakresie.

Artykuł 157 ust. 1 wietnamskiego kodeksu pracy uprawnia pracownicę do sześciomiesięcznego urlopu (24 tygodnie) w okresie ciąży i po porodzie. W przypadku

narodzin więcej niż jednego dziecka (podczas jednego porodu) urlop przedłuża się o jeden dodatkowy miesiąc na każde urodzone dziecko. Jeżeli zatem kobieta urodzi jednorazowo trójkę dzieci, to będzie jej przysługiwało dziewięć miesięcy urlopu macierzyńskiego. Zaznaczono także, że urlop prenatalny nie powinien przekraczać dwóch miesięcy (8 tygodni). Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego na wniosek pracownicy może zostać jej przyznany urlop bezpłatny na warunkach uzgodnionych z pracodawcą (art. 157 ust. 3 w.k.p.). Kobieta na swoje żądanie i po uzyskaniu zgody pracodawcy może wrócić do pracy przed końcem ustawowego urlopu macierzyńskiego, jeżeli wykorzystała łącznie co najmniej cztery miesiące (16 tygodni) urlopu prenatalnego i poporodowego. Musi także przedstawić zaświadczenie lekarskie z zakładu opieki zdrowotnej potwierdzające, że wcześniejszy powrót do pracy nie wpłynie negatywnie na jej zdrowie (art. 157 ust. 4 w.k.p.).

Zgodnie z art. 98 laotańskiego prawa pracy²⁷ pracownicy przed i po porodzie mają prawo do co najmniej 105 dni urlopu macierzyńskiego (piętnastu tygodni), z których co najmniej 42 dni (sześć tygodni) należy wykorzystać po porodzie. Przed porodem można zatem wykorzystać maksymalnie 63 dni urlopu macierzyńskiego (dziewięć tygodni). W unormowaniu tym można zauważyć korelację z Konwencją MOP nr 3, gdyż zgodnie z międzynarodowymi standardami prawa pracy kobiecie po urodzeniu dziecka nie zezwala się na podjęcie pracy przez sześć tygodni, czyli przez 42 dni. W przypadku urodzenia bliźniąt urlop macierzyński wynosi co najmniej 120 dni. Ostatnie zdanie art. 98 l.p.p. przewiduje urlop dla pracownic, które poronią. Jego długość została uzależniona od wskazań lekarza.

Zgodnie z treścią art. 41 tajlandzkiej ustawy o ochronie pracy kobieta ma prawo do urlopu macierzyńskiego, który nie może przekraczać 90 dni na każdą ciążę. Art. 182 kambodżańskiego kodeksu pracy także uprawnia kobiety do urlopu macierzyńskiego trwającego 90 dni, a przez dwa miesiące po powrocie z niego pracownicy mogą wykonywać jedynie prace lekkie. Pracodawca nie może wypowiedzieć kobiecie umowy o pracę w tym czasie ani przed nim, jeżeli koniec okresu wypowiedzenia wypadałby w trakcie urlopu macierzyńskiego (art. 182 k.k.p. zd. 3). W Tajlandii i Kambodży długość urlopu macierzyńskiego nie odpowiada zatem międzynarodowym standardom prawa pracy z art. 4 ust. 1 Konwencji MOP nr 183. Wynosi on jedynie 90 dni zamiast wymaganych 98 dni (czternastu tygodni).

2.2.2. Zasilek macierzyński

W art. 6 ust. 1 Konwencji MOP nr 183 dotyczącej rewizji Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej) z 1952 roku przyznano kobietom nieobecny w pracy z powodu urlopu macierzyńskiego prawo do pobierania świadczeń pieniężnych, które będą przyznawane na zasadach określonych w unormowaniach krajowych. Wysokość świadczeń musi umożliwiać kobiecie utrzymanie siebie oraz

²⁷ Nr 43/NA.

dziecka „we właściwych warunkach zdrowotnych i na stosownym poziomie życia” (art. 6 ust. 2 Konwencji MOP nr 183). Jeżeli ich wysokość została oparta na wcześniejszym wynagrodzeniu kobiety, to nie może być ona niższa od jego 2/3 (art. 6 ust. 3 Konwencji MOP nr 183). W przypadku stosowania innych podstaw do obliczeń wysokości zasiłku macierzyńskiego, także musi być on zbliżony do minimum 2/3 poprzednich zarobków pracownicy (art. 6 ust. 4 Konwencji MOP nr 183). Ponadto zobowiązano państwa do wprowadzenia takich warunków uzyskiwania omawianego świadczenia, które mogą zostać spełnione „przez przeważającą większość kobiet” (art. 6 ust. 5 Konwencji MOP nr 183). Międzynarodowe standardy prawa pracy zabezpieczają także te kobiety, które nie spełniają warunków umożliwiających otrzymywanie zasiłku macierzyńskiego. Są one uprawnione do otrzymywania „adekwatnych świadczeń z funduszy pomocy socjalnej, pod warunkiem spełnienia wymogów niezbędnych dla uzyskania takiej pomocy” (art. 6 ust. 6 Konwencji MOP nr 183). Należy zaznaczyć, że zasiłek macierzyński będzie wypłacany z systemu obowiązkowego ubezpieczenia socjalnego lub funduszy publicznych, albo w inny sposób określony przez ustawodawstwo oraz praktykę krajową (art. 6 ust. 8 Konwencji MOP nr 183). Pracodawca nie odpowiada zatem indywidualnie za koszty jego wypłaty na rzecz swojej pracownicy (są jednak przewidziane pewne wyjątki, m.in. zgoda samego pracodawcy w tym zakresie). Regulacja ta ma za zadanie zapobiec dyskryminacji kobiet na rynku pracy, gdyż pracodawcy mogliby zatrudniać je mniej chętnie od mężczyzn z powodu konieczności poniesienia z tego tytułu dodatkowych kosztów w postaci zasiłku macierzyńskiego (Florek 230).

Artykuł 157 pkt 2 wietnamskiego kodeksu pracy stanowi o tym, że w okresie urlopu macierzyńskiego kobieta ma prawo do świadczeń macierzyńskich. Jeżeli zdecyduje się ona na wcześniejszy powrót do pracy, nie wykorzystując w całości urlopu macierzyńskiego, to oprócz wynagrodzenia za pracę wypłacanego przez pracodawcę będzie otrzymywać także zasiłek macierzyński do końca okresu, który uprawniałby ją do tego świadczenia (art. 157 pkt 4 w.k.p.). Postanowienie o tej samej treści znajduje się w art. 40 pkt 2 ustawy o ubezpieczeniach społecznych z dnia 20 listopada 2014 r., która szczegółowo reguluje kwestie dotyczące zasiłku macierzyńskiego wypłacanego w Wietnamie²⁸. W jej art. 31 pkt 1 enumeratywnie przedstawiono podmioty, którym przysługują świadczenia związane z macierzyństwem (odpowiednio ojcostwem). Są to: pracownice w ciąży, pracownice po urodzeniu dziecka, matki zastępcze (surogatki) i matki, którym surogatka urodziła dziecko; pracownicy (zarówno kobiety, jak i mężczyźni) adoptujący dziecko poniżej 6. miesiąca życia; pracownicy płci męskiej opłacający składki na ubezpieczenie społeczne, których żony urodziły dzieci. Art. 31 pkt 2 omawianej ustawy stanowi, że warunkiem koniecznym dla korzystania ze świadczeń związanych z macierzyństwem (także ojcostwem w przypadku adopcji dziecka poniżej 6. miesiąca życia)

²⁸ Nr 58/2014/QH13.

jest opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne w pełnej wysokości przez okres co najmniej sześciu pełnych miesięcy w ciągu roku przed porodem lub adopcją dziecka. Obowiązek ten nie dotyczy kobiet w ciąży.

W Wietnamie istnieją dwa niezależne od siebie świadczenia macierzyńskie. Pierwsze z nich zostało uregulowane w art. 38 ustawy o ubezpieczeniach społecznych – pracownikom, które urodziły lub adoptowały dziecko poniżej 6. miesiąca życia, przyznano prawo do zryczałtowanego zasiłku w wysokości dwukrotności wynagrodzenia podstawowego, wypłacanego w miesiącu jego urodzenia/adopcji. Świadczenie to jest przyznawane na każde dziecko. W artykule tym uwzględniono także sytuację, kiedy tylko ojciec dziecka jest objęty ubezpieczeniem społecznym. W takim przypadku to jemu przysługuje zasiłek w wyżej opisanej wysokości w miesiącu narodzin jego dziecka. Drugie z omawianych świadczeń to zasiłek z art. 39 ust. 1 pkt a) w.u.u.s. wynoszący 100% średniego wynagrodzenia kobiety z ostatnich sześciu miesięcy poprzedzających urlop macierzyński, w których opłacała ona składki na ubezpieczenie społeczne. W przypadku, gdy pracownica opłacała je przez okres krótszy niż sześć miesięcy, wysokość zasiłku macierzyńskiego wynosi średnią wynagrodzeń przysługujących za miesiące, w których składki na ubezpieczenie społeczne były opłacane.

Artykuł 98 laotańskiego prawa pracy stanowi, że w czasie urlopu macierzyńskiego pracownicy należy wypłacać pełne wynagrodzenie w normalnej wysokości. W Laosie niedopuszczalne jest zatem obniżenie płacy kobiecie podczas korzystania przez nią z urlopu macierzyńskiego. Ponadto zgodnie z treścią art. 99 l.p.p. pracownica ma prawo do zasiłku z tytułu porodu lub poronienia zgodnie z przepisami Ustawy o ubezpieczeniach społecznych z dnia 26 lipca 2013 r.²⁹ Art. 18 tego aktu prawnego stanowi, że wysokość zasiłku po urodzeniu wynosi 60% ostatniego wynagrodzenia podlegającego obowiązkowi składkowemu (na każde dziecko). Nieposiadająca pracy kobieta mająca ubezpieczonego małżonka także jest uprawniona do tego świadczenia. Na odrębnych warunkach zostają przyznawane zasiłki dla osób prowadzących działalność na własny rachunek i ubezpieczonych dobrowolnie. Ponadto, zgodnie z art. 19 omawianej ustawy, przez okres trzech miesięcy wypłacany jest zasiłek macierzyński w wysokości 80% średniego wynagrodzenia z ostatnich sześciu miesięcy podlegających obowiązkowi składkowemu. Jeżeli po upływie tego okresu stan zdrowia kobiety nie pozwala na powrót do pracy, przeprowadza się badanie lekarskie w celu przyznania zasiłku chorobowego lub renty.

W Tajlandii wysokość świadczeń wypłacanych podczas urlopu macierzyńskiego zróżnicowano w zależności od długości jego trwania. Zgodnie z art. 59 tajlandzkiej ustawy o ochronie pracy kobieta przez pierwsze 45 dni otrzymuje 100% dotychczasowej płacy. Za pozostałe 45 dni otrzymuje zasiłek macierzyński w wysokości

²⁹ Nr ref. 34/NA.

jedynie 50% wcześniejszej płacy³⁰. Regulacja ta nie spełnia zatem opisanych wcześniej międzynarodowych standardów prawa pracy, gdyż zasiłek macierzyński powinien wynosić minimum 2/3 dotychczasowych zarobków pracownicy.

W Kambodży w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego kobietom przysługuje prawo do połowy ich wynagrodzenia, a wszelkie porozumienia zbiorowe stanowiące inaczej są nieważne (art. 183 k.k.p.). W omawianym artykule podkreślono jednak także, że świadczenia z tytułu wynagrodzenia przysługują jedynie kobietom, które przepracowały nieprzerwanie co najmniej 1 rok w danym przedsiębiorstwie. Omawiane regulacje nie spełniają zatem międzynarodowych standardów prawa pracy w zakresie wysokości przyznawanego zasiłku oraz dostępności do niego. Kambodża należy do nielicznych krajów, w których wysokość tego świadczenia zmalała w latach 1994–2009 ze 100% wcześniejszych zarobków kobiety do 50% tej kwoty³¹.

2.2.3. Przerwy na karmienie

Pierwsze uregulowania w tym zakresie pojawiły się już w 1919 roku. Art. 3 lit. d) Konwencji MOP nr 3 dotyczącej zatrudnienia kobiet przed i po porodzie przewidywał dziennie dla kobiet karmiących piersią dwie półgodzinne przerwy w ramach czasu pracy. Art. 5 ust. 1 Konwencji MOP nr 103 uprawnia kobiety karmiące piersią „do przerywania w tym celu pracy podczas jednego lub kilku okresów”. Ustęp 2. tego artykułu nakazuje wliczanie przerw na karmienie do czasu pracy i przyznawanie za nie wynagrodzenia na zasadach uregulowanych w ustawodawstwie krajowym (lub zgodnie z nim) albo układach zbiorowych.

Kolejne unormowania w omawianym przedmiocie powstały w roku 2000: art. 10 ust. 1 Konwencji MOP nr 183 dotyczącej rewizji Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej) z 1952 roku przyznaje kobietom „prawo do co najmniej jednej przerwy dziennie lub dziennego skrócenia czasu pracy na karmienie dziecka”. Zgodnie z art. 10 ust. 2 Konwencji MOP nr 183 szczegółowe regulacje w tym zakresie powinny znaleźć się w ustawodawstwach i praktykach krajowych, a za czas przerw na karmienie oraz skrócenia dziennego czasu pracy będzie przysługiwało stosowne wynagrodzenie, gdyż jest on liczony jako czas pracy. W roku 2000 rozszerzono zatem zakres uprawnień przysługujących kobietom karmiącym, gdyż wprowadzono możliwość dziennego skrócenia czasu pracy na nakarmienie dziecka. Z uwagi na zastosowanie spójnika „lub” ustawodawca krajowy w celu spełniania międzynarodowych standardów prawa pracy nie jest jednak zobligowany do wprowadzenia tej instytucji, jeżeli uwzględnił już w swych uregulowaniach co najmniej jedną przerwę dziennie na karmienie dziecka.

³⁰ „ILO”. *Maternity at Work: A Review of National Legislation. Findings from the ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws*. Wyd. 2. Geneva: International Labour Organization; International Labour Office, 2010, s. 19.

³¹ *Ibidem*, s. 30.

Artykuł 155 ust. 5 wietnamskiego kodeksu pracy przyznaje pracownikom karmiącym dziecko poniżej 12. miesiąca życia prawo do 60 minut przerwy w każdym dniu pracy, za którą otrzymają one pełne wynagrodzenie określone w umowie o pracę. Warto zaznaczyć, że w tym samym ustępie omawianego artykułu znajduje się uregulowanie dotyczące przerwy przysługującej pracownicy w okresie menstruacji. Jej długość wynosi 30 minut podczas każdego dnia pracy w tym czasie.

Zgodnie z art. 98 laotańskiego prawa pracy, po porodzie przez okres do jednego roku pracownice mają prawo do przerwy przez 1 godzinę dziennie, którą mogą przeznaczyć na opiekę nad dzieckiem. Artykuł ten nie określa dokładnie, jaką formę owa opieka ma przyjąć. Karmienie dziecka zdecydowanie wchodzi w zakres znaczeniowy tego pojęcia, nie jest jednak jedyną formą „opieki nad dzieckiem”, która uprawnia do skorzystania z tej przerwy. Art. 98 l.p.p. przyznaje także kobietom możliwość otrzymania dodatkowego urlopu, aby móc zabrać dziecko na obowiązkowe szczepienia.

Artykuł 184 kambodżańskiego prawa pracy stanowi, że przez rok od urodzenia dziecka matka karmiąca piersią są uprawnione do jednej jednogodzinnej przerwy w ciągu pracy na nakarmienie niemowlęcia. Można ją podzielić na dwie części po 30 minut każda (jedna przerwa w godzinach porannych, a druga w popołudniowych). Dokładny moment przerwy na karmienie musi zostać uzgodniony pomiędzy pracodawcą a kobietą. W przypadku braku porozumienia będzie ona przypadala w połowie dziennego czasu pracy. Zgodnie z treścią art. 185 k.k.p. przerwy na karmienie są odrębne od pozostałych przerw zagwarantowanych przepisami prawa pracy, regulaminami wewnętrznymi zakładów pracy, zbiorowymi układami pracy i miejscowymi zwyczajami, a ich czas nie podlega odliczeniu. Zatem skorzystanie przez kobietę z przerwy na karmienie nie powoduje zmniejszenia okresu przysługujących jej przerw, z których korzystają inni pracownicy.

Jedynym z omawianych krajów, który nie posiada konkretnych regulacji dotyczących przerw na karmienie dziecka przez pracownice karmiące, jest Tajlandia. W tajlandzkim ustawodawstwie nie ma żadnych norm prawnych w tym przedmiocie. Państwo to nie zapewnia zatem wystarczającego wsparcia pracującym kobietom karmiącym piersią, co jest niezgodne ze standardami Międzynarodowej Organizacji Pracy. Brak przerw na karmienie stanowi naruszenie wymaganej konwencjami międzynarodowymi ochrony matek po porodzie. Gwarantowany przez tajlandzkie przepisy prawne urlop macierzyński wynoszący 90 dni na każdą ciążę (art. 41 t.u.o.p.) jest zbyt krótki, aby zapewnić dziecku wystarczającą możliwość bycia karmionym mlekiem matki. Światowa Organizacja Zdrowia (World Health Organization, WHO) zaleca wyłączenie karmienia dziecka piersią przez okres pierwszych sześciu miesięcy jego życia (180 dni), a do ukończenia przez nie drugiego roku życia kontynuowanie karmienia piersią z jednoczesnym wprowadzaniem

pokarmu uzupełniającego³². Istnieje zatem pilna potrzeba zmiany tajlandzkiej ustawy o ochronie pracy poprzez dodanie odpowiednich regulacji dotyczących przerw na karmienie (Deetha 234–235).

3. Ocena stopnia przestrzegania międzynarodowych standardów prawa pracy dotyczących równouprawnienia w zatrudnieniu i ochrony macierzyństwa

Po przeprowadzeniu analizy przedstawionych w artykule regulacji międzynarodowych oraz krajowych odnoszących się do pracy kobiet, można wyprowadzić wnioski, że w omawianych państwach Azji Południowo-Wschodniej zaimplementowane zostały normy dotyczące zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć. W najbardziej ogólnym stopniu dokonał tego Laos, gdyż od zawartych w tym przedmiocie regulacji istnieją w tym państwie liczne wyjątki. Należy podkreślić, że we wszystkich badanych krajach obie płcie oceniły możliwości na rynku pracy dla kobiet posiadających podobne kwalifikacje do mężczyzn jako równe lub nawet lepsze. Szczególnie w Tajlandii szanse kobiet w zakresie zatrudnienia oceniono bardziej korzystnie niż mężczyzn (Betcherman, Haque 136, 140).

W wietnamskim, laotańskim, tajlandzkim oraz kambodżańskim ustawodawstwie znajduje się zasada jednakowego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości. Jak wynika ze statystyk przedstawionych w tym artykule, istnieje jednak luka płacowa spowodowana płcią pracowników. Mężczyźni zarabiają średnio więcej od kobiet, wyjątkiem w tym względzie jest Tajlandia (dane dotyczące tego kraju są jednak różne w zależności od zastosowanej metody badań).

W celu efektywniejszego wdrożenia zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia kraje Azji Południowo-Wschodniej powinny stosować środki wskazane w 6 pkt. Zalecenia MOP nr 90. Zgodnie z treścią zawartych w nim wytycznych, w ustawodawstwach wszystkich analizowanych państw znajdują się specjalnie przewidziane dla pracownic „urządzenia socjalne i bytowe”, które mają ułatwiać im godzenie obowiązków rodzinnych z tymi wynikającymi ze stosunku pracy. Na szczególną uwagę ze względu na unikalność rozwiązania zasługuje zobligowanie pracodawców w Kambodży do tworzenia żłobków (art. 186 k.k.p.).

Międzynarodowa Organizacja Pracy zagwarantowała pracownikom szereg uprawnień związanych z macierzyństwem. W wyniku przeprowadzonej w tej pracy analizy przepisów prawnych można jednak zauważyć wyraźną dysproporcję w ich implementacji do porządków krajowych. Międzynarodowe standardy prawa

³² „World Health Organization”. *Guideline: Protecting, Promoting and Supporting Breastfeeding in Facilities Providing Maternity and Newborn Services*. Geneva: World Health Organization, 2017, s. vi.

pracy w zakresie ochrony kobiet w ciąży oraz po porodzie – w przedmiocie zakazu zobowiązania tej grupy pracownic do wykonywania prac uznanych za niebezpieczne lub stwarzające poważne zagrożenie dla zdrowia matki albo dziecka (art. 3 Konwencji MOP nr 183) – są przestrzegane przez większość omawianych krajów Azji Południowo-Wschodniej (wyjątek stanowi Kambodża). Wietnamskie, tajlandzkie i laotańskie ustawodawstwa krajowe regulują te kwestie szczegółowo, przedstawiając wyliczenia konkretnych rodzajów prac oraz warunków, w których nie może pracować omawiana kategoria pracownic. Takich rozbudowanych regulacji nie zawarto w porządku prawnym Kambodży, gdzie standardy MOP w tym zakresie zostały zaimplementowane jedynie w sposób szacunkowy (art. 182 k.k.p.).

W Tajlandii oraz Kambodży nie są przestrzegane standardy MOP dotyczące wysokości zasiłku macierzyńskiego, ponieważ pracownice nie otrzymują przez cały okres trwania urlopu macierzyńskiego wymaganych 2/3 dotychczasowych zarobków, tylko ich 50% (w Tajlandii kobiety tylko przez pierwsze 45 dni urlopu macierzyńskiego otrzymują 100% dotychczasowej płacy). Kraje te naruszają także najnowsze międzynarodowe standardy prawa pracy dotyczące długości urlopu macierzyńskiego (Konwencja MOP nr 183 z 2000 r.). Wynosi on o osiem dni za mało – 90 dni zamiast wymaganych 98 dni (czternastu tygodni). Ich wewnętrzne regulacje są jednak zgodne ze standardami wypracowanymi we wcześniejszych aktach prawnych Międzynarodowej Organizacji Pracy (Konwencja MOP nr 103 z 1952 r.), które przewidywały co najmniej dwunastotygodniowy urlop macierzyński (84 dni)³³. Tajlandia, jako jedyne z omawianych państw, nie posiada norm dotyczących przerw na karmienie dziecka przez pracownice karmiące piersią.

Wietnam wykształcił najbardziej rozbudowane (w porównaniu z innymi omawianymi państwami Azji Południowo-Wschodniej) regulacje dotyczące ochrony macierzyństwa. Spełniają one międzynarodowe standardy prawa pracy, a także znacznie rozszerzają gwarantowane przez MOP uprawnienia (np. urlop macierzyński trwający aż sześć miesięcy – 24 tygodnie, dwa niezależne od siebie rodzaje świadczeń macierzyńskich). Największe problemy w zakresie implementacji regulacji MOP dotyczących ochrony kobiet przed i po porodzie dotyczą Tajlandii oraz Kambodży. W Laosie problem stanowi natomiast zagadnienie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć, gdyż normy w tym zakresie posiadają nieodokreślone wyjątki, umożliwiające nadużycia ze strony pracodawców. Tajlandia najefektywniej z omawianych krajów stosuje zasadę jednakowego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości.

Podsumowując, ogólnosiątkowe standardy prawa pracy, w których kształtowaniu fundamentalną rolę odegrała Międzynarodowa Organizacja Pracy, znajdują odzwierciedlenie w poszczególnych krajowych regulacjach omawianych państw Azji

³³ „ILO”. *World Social Protection Report 2017–19: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals*. Geneva: International Labour Organization, 2017, s. 33, 263–264.

Południowo-Wschodniej. Należy jednak podkreślić, że niektóre przepisy prawne obowiązujące w Wietnamie, Laosie, Tajlandii i Kambodży nie są zgodne z rozwiązaniami wypracowanymi przez MOP, inne zaś są tylko częściowo z nimi zgodne. Poszczególne rozbieżności zostały przedstawione w niniejszym artykule. W wyniku przeprowadzonej analizy zweryfikowana została zatem hipoteza badawcza dotycząca niepełnej implementacji międzynarodowych standardów prawa pracy przez Wietnam, Laos, Tajlandię i Kambodżę.

Bibliografia

Wykaz aktów prawnych

- Kodeks pracy przyjęty przez Zgromadzenie Narodowe Królestwa Kambodży dnia 10 stycznia 1997 r. na VII Sesji I Legislatury, data wejścia w życie: 13 marca 1997 r.
- Kodeks pracy z 2012 r., przyjęty przez Zgromadzenie Narodowe Socjalistycznej Republiki Wietnamu kadencji XIII na trzeciej sesji 18 czerwca 2012 r., data wejścia w życie: 1 maja 2013 r., nr 10/2012/QH13, z późn. zm.
- Konwencja nr 3 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca zatrudnienia kobiet przed i po porodzie, przyjęta w Waszyngtonie dnia 29 października 1919 r., data wejścia w życie: 13 czerwca 1921 r.
- Konwencja nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjęta w Genewie w dniu 29 czerwca 1951 r., data wejścia w życie: 23 maja 1953 r., Dz.U. 1955 nr 38 poz. 238.
- Konwencja nr 103 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ochrony macierzyństwa (zrewidowana), przyjęta w Genewie dnia 28 czerwca 1952 r.; uzupełniona przez zalecenie MOP nr 95 dotyczące ochrony macierzyństwa, przyjęte w Genewie w dniu 28 czerwca 1952 r., Dz.U. 1976 nr 16 poz. 99.
- Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjęta w Genewie w dniu 25 czerwca 1958 r., data wejścia w życie: 15 czerwca 1960 r., Dz.U. 1961 nr 42 poz. 218.
- Konwencja nr 183 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rewizji Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej), z 1952 r., przyjęta w Genewie w dniu 15 czerwca 2000 r.
- Prawo pracy z dnia 24 grudnia 2013 r., przyjęte przez Zgromadzenie Narodowe Laotańskiej Republiki Ludowo-Demokratycznej, nr 43/NA, z późn. zm.
- Ustawa o ochronie pracy z dnia 12 lutego 1998 r. (B.E. 2541), uchwalona przez króla Bhumibola Adulyadeja za radą i zgodą Zgromadzenia Narodowego Królestwa

Tajlandii, z późn. zm., Government Gazette (tłum. ang.), 1998–03, Vol. 52, No. 3, p. 43.

Ustawa o ubezpieczeniach społecznych z dnia 20 listopada 2014 r., przyjęta przez Zgromadzenie Narodowe Socjalistycznej Republiki Wietnamu, nr 58/2014/QH13.

Monografie i artykuły

Artuc, E., Lopez-Acevedo, G., Robertson, R., Samaan D. *Exports to Jobs: Boosting the Gains from Trade in South Asia*. Washington: World Bank and International Labour Organization, 2019. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1248-4>

Azja Wschodnia na przełomie XX i XXI wieku. Studia i szkice. T. I–II. Red. K. Gawlikowki, M. Ławacz. Warszawa: Instytut Studiów Politycznych Polskiej Akademii Nauk; Wydawnictwo Trio, 2004.

Bernatt, M. *Spoleczna odpowiedzialność biznesu. Wymiar konstytucyjny i międzynarodowy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, 2009.

Betcherman, G., Haque, I. „Employment of Women in the Greater Mekong Subregion: New Insights from the Gallup-ILO World Poll”. W: *Job Prospects for Youth, Low-skilled and Women Workers in the Greater Mekong Subregion*. Ed. V. Roth. Phnom Penh: Cambodia Development Resource Institute, 2019.

Bonikowska, M., Rabiej, P., Turkowski, A., Tomański, R. *ASEAN buduje wspólny rynek*. Warszawa: Centrum Stosunków Międzynarodowych, 2015.

Buchowska, N. „Prawa pracownicze kobiet w normach międzynarodowej organizacji pracy i wspólnoty europejskiej”. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 61.2 (1999): 57–69.

Dąbrowski, Ł.D. „Aksjologiczne i normatywne podstawy świadczenia pracy w uregulowaniach prawa międzynarodowego i krajowego”. W: *Wspólne wartości prawa międzynarodowego, europejskiego i krajowego*. Red. E. Cała-Wacinkiewicz, J. Menkes. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2018.

Deetha, P. „Rights of Female Workers in the Private Sector to Breastfeeding Breaks and Breastfeeding Facilities”. *Thammasat Business Law Journal* 8 (2018): 232–241.

Equality in Employment and Occupation. Geneva: International Labour Office, 1996.

Florek, L., Seweryński, M. *Międzynarodowe prawo pracy*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, 1988.

The Future of Work: Regional Perspectives. Washington: Asian Development Bank; African Development Bank; European Bank for Reconstruction and Development; Inter-American Development Bank, 2018.

Gender Inclusive Green Growth in Lao PDR. Recommendations to Maximize Economic Growth Through Gender Equality. Seoul: Global Green Growth Institute, 2018.

- General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008. Report III (Part 1B).* Geneva: International Labour Office, 2012.
- Global Wage Report 2018/19. What Lies Behind Gender Pay Gaps.* Geneva: International Labour Office, 2018.
- Gomez-Mejia, L., Welbourne, T. „Compensation strategies in a global context”. *Human Resource Planning* 14.1 (1991): 29–41.
- Guideline: Protecting, Promoting and Supporting Breastfeeding in Facilities Providing Maternity and Newborn Services.* Geneva: World Health Organization, 2017.
- Gwartney, J., Lawson, R., Hall, J., Murphy, R. *Economic Freedom of the World: 2020 Annual Report.* Fraser Institute, 2020.
- Helble, M., Trinh, L.Q., Le, T. *Sectoral and Skill Contributions to Labor Productivity in Asia.* Tokyo: Asian Development Bank Institute, 2019. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3374794>
- Hofstede, G. *Kultura i organizacje. Zaprogramowanie umysłu.* Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2007.
- Hofstede, G., Bond, M.H. „The Confucius Connection. From Cultural Toots to Economic Growth”. *Organizational Dynamics* 16.4 (1988): 5–21.
- Huff, L., Kelley, L. „Is Collectivism a Liability? The Impact of Culture on Organizational Trust and Customer Orientation: A Seven-Nation Study”. *Journal of Business Research* 58.1 (2005): 96–102. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(02\)00478-2](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(02)00478-2)
- Job Prospects for Youth, Low-skilled and Women Workers in the Greater Mekong Subregion.* Ed. V. Roth. Phnom Penh: Cambodia Development Resource Institute, 2019.
- Klecha-Tylec, K. „Azja Północno- i Południowo-Wschodnia – zestawienie porównawcze subregionów Azji Wschodniej”. *Studia Ekonomiczne – Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach* 319 (2017): 82–93.
- Kryńska, E., Kwiatkowski, E. *Podstawy wiedzy o rynku pracy.* Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2013.
- Łopatka, A. „Ekonomia dobrobytu. Rachunki narodowe w kontekście pomiaru dobrobytu”. *Współczesne Problemy Ekonomiczne* 11 (2015): 43–56. <https://doi.org/10.18276/wpe.2015.11-04>
- Maternity at Work: A Review of National Legislation. Findings from the ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws.* Wyd. 2. Geneva: International Labour Organization; International Labour Office, 2010.
- Maziarz, M. „Adam Smith pomylił się. To nie egoistyczne jednostki, lecz silne wspólnoty powodują szybszy rozwój ekonomiczny”. *Ogrody Nauk i Sztuk* 5.5 (2015): 388–399. <https://doi.org/10.15503/onis2015.388.399>
- Maziarz, M. „Wspólnotowe społeczeństwa a wzrost gospodarczy. Mechanizmy oddziaływania”. *Ekonomia – Wrocław Economic Review. Acta Universitatis*

- Wratislaviensis* 22.1 (2016). <https://www.repozytorium.uni.wroc.pl/dlibra/publications/101185/edition94199?language=pl>; <https://doi.org/10.19195/2084-4093.22.1.2>
- Ryszka, J. „Skuteczność systemu kontrolnego Międzynarodowej Organizacji Pracy na tle innych rozwiązań prawnomiędzynarodowych”. W: *Prawo międzynarodowe – idee a rzeczywistość*. Red. E. Cała-Wacinkiewicz. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2018.
- Savuth, C., Penghuy, N., Molyaneth, H., Seltik, H. „Investigating the Gender Wage Gap in Cambodia”. W: *Job Prospects for Youth, Low-skilled and Women Workers in the Greater Mekong Subregion*. Ed. V. Roth. Phnom Penh: Cambodia Development Resource Institute, 2019.
- Siewierski, J. „Autonomia jednostki a wspólnota. Analiza porównawcza rozwoju gospodarczego na Zachodzie i w Azji Wschodniej”. W: *Rozwój gospodarczy a wartości wspólnotowe*. T. Dołęgowski i in. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa. Oficyna Wydawnicza, 2012.
- Siliphong, P., Phoumphon, K. „Gender, Employment and Wage Disparities in Laos”. W: *Job Prospects for Youth, Low-skilled and Women Workers in the Greater Mekong Subregion*. Red. V. Roth. Phnom Penh: Cambodia Development Resource Institute, 2019.
- The Situation of Children and Women. Lao People's Democratic Republic*. Vientiane: UNICEF, 2019.
- System Prawa Pracy*. T. IX. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*. Red. K.W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer, 2019.
- Systemowe uwarunkowania wzrostu i rozwoju gospodarczego krajów Azji Południowo-Wschodniej*. Red. S. Swadźba. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, 2015.
- Ślusarczyk, B., Ślusarczyk, S. *Podstawy mikro- i makroekonomii*. Lublin: Politechnika Lubelska, 2011.
- Świątkowski, A.M. *Międzynarodowe prawo pracy*. T. I. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*. Vol. 2. Warszawa: C.H. Beck, 2008. https://pdf.helion.pl/e_0eml/e_0eml.pdf
- World Social Protection Report 2017–19: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals*. Geneva: International Labour Organization, 2017.
- Wujczyk, M. „Zasada równego traktowania i zakazu dyskryminacji”. *System Prawa Pracy*. T. IX. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*. Red. K.W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer, 2019.
- Yeung, O., Johnston, K. *Improving Workplace Wellness in Asia: A Business Case, Approaches, and Successful Practices*. White Paper for the Asian Development Bank, 2019.

Justyna Gumulak – od października 2021 roku doktorantka w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych Uniwersytetu Łódzkiego (dyscyplina: nauki o polityce i administracji, dyscyplina pomocnicza: nauki prawne). Absolwentka prawa (Wydział Prawa i Administracji UŁ) oraz studiów azjatyckich (Wydział Studiów Międzynarodowych i Politologicznych UŁ). Uczy się języka arabskiego. Interesują ją zagadnienia z zakresu komparatystyki prawniczej. Prowadzi badania dotyczące prawa muzułmańskiego. Naukowo związana z Katedrą Bliskiego Wschodu i Północnej Afryki WSMiP UŁ.