

Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Petycja o podjęcie działań w celu etapowej unifikacji bądź co najmniej zbliżenia norm dopuszczalnego fizycznego obciążenia pracowników dla dorosłych mężczyzn oraz dorosłych kobiet niebędących w ciąży lub w okresie karmienia piersią w celu przeciwdziałania dyskryminacji kobiet na rynku pracy oraz poprawy stanu zdrowia mężczyzn

Zwracam się z uprzejmą prośbą o podjęcie przez Ministrę działań zmierzających, w szczególności poprzez zmianę *Rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym* oraz innych przepisów prawa, w celu:

1. Wprowadzenia mechanizmu etapowych zmian określonych w przepisach dla pracowników działających indywidualnie lub jako część grupy:
 - a. dopuszczalnej masy przenoszonych i podnoszonych przedmiotów,
 - b. dopuszczalnej siły używanej do pchania lub ciągnięcia przedmiotów,
 - c. dopuszczalnej siły używanej do poruszania elementów urządzenia,
 - d. dopuszczalnej masy przedmiotów przetaczanych, wtaczanych,
 - e. dopuszczalnej masy przenoszonych materiałów ciekłych – gorących, żrących albo o właściwościach szkodliwych dla zdrowia,
 - f. wszelkich innych norm obciążenia fizycznego organizmu pracownika dotyczących dorosłych osób niebędących w ciąży lub okresie karmienia piersią

w taki sposób, aby wraz z upływem kolejnych lat zmniejszana była różnica dopuszczalnych obciążeń dla mężczyzn oraz w mniejszym stopniu zwiększana dla kobiet, docelowo doprowadzając do wprowadzenia jednolitych norm obciążenia dla mężczyzn oraz kobiet.
2. Jeśli z jakichkolwiek przyczyn wprowadzenie pełnego ujednolicenia norm obciążeń fizycznych organizmu pracownika dla kobiet oraz mężczyzn zostanie uznane za niedopuszczalne, proszę co najmniej o ustanowienie norm dla poszczególnych płci jako bliższych sobie poprzez zmniejszenie norm obciążeń dla mężczyzn oraz ewentualne powiększenie w mniejszym stopniu norm obciążeń dla kobiet.
3. Unifikację limitu dla pracy grupowej określonego w § 17 ust. 3 wskazanego na wstępie Rozporządzenia, skutkującego obecnie brakiem możliwości wykonania pracy w zakresie zespołowego ręcznego przemieszczania przedmiotów o masie w przedziale 200 – 500 kg przez grupę kobiet lub grupę z udziałem choćby 1 kobiety zupełnie niezależnie od ich liczby i liczby wspomagających je mężczyzn.

Moja prośba o dokonanie zmian w prawie wynika z pragnienia przeciwdziałania dyskryminacji kobiet na rynku pracy, przy jednoczesnej woli zmniejszenia obciążenia mężczyzn wykonujących pracę fizyczną w celu poprawy ich ogólnego stanu zdrowia.

Normy obciążenia pracownika w zakresie masy określone we wskazanym na wstępie Rozporządzeniu dla mężczyzn wynoszą obecnie od 247 do 263% wartości dopuszczalnych dla kobiet. W przypadku używanej siły jest to od 240 do 263% wartości dopuszczalnych dla kobiet.

W zdecydowanej większości przypadków określa się dokładnie 2,5 krotnie większe normy dla mężczyzn w stosunku do norm dla kobiet niebędących w ciąży ani okresie karmienia piersią.

Dodatkowo przepis § 17 ust. 3 Rozporządzenia uniemożliwia jakiegokolwiek udział kobiet w części wykonywanych prac fizycznych, które są dopuszczalne dla mężczyzn niezależnie od ich liczby i udziału mężczyzn w grupie wykonującej pracę.

W mojej opinii zróżnicowanie to stanowi niezwykle istotną przesłankę motywującą pracodawców do dyskryminacji kobiet podczas prowadzonych prac rekrutacyjnych, a w przypadku ich zatrudniania motywator do zaniżania ich wynagrodzenia względem mężczyzn o identycznych realnych kompetencjach. Różnica w możliwości powierzenia pracownikowi zadań związanych z obciążeniem fizycznym na poziomie 250% wraz z brakiem możliwości powierzenia kobiecie zadania choćby wspomaganie kolegów przy wykonywaniu prac z najcięższymi elementami, stanowi niezwykle ważny czynnik ekonomiczny dla pracodawcy. Praca wykonywana przez mężczyzn może być szybsza i wykonywana w pełnym zakresie, tymczasem ta sama praca powierzona kobietom musi być wykonywana mniejszymi etapami, a w niektórych przypadkach wcale nie może być wykonana zgodnie z prawem nawet w ramach wspomaganie dominująco męskiej części pracowników.

Taki stan rzeczy wypycha kobiety z wielu branż, oraz ogranicza ich udział w innych.

Uważam, że bez zmniejszenia dopuszczalnych norm obciążenia fizycznego mężczyzn w pracy, nie osiągniemy równości w rekrutacji. Pracodawca niezależnie od przepisów antydyskryminacyjnych dotyczących płci, nie zignoruje aż 250% różnicy w normach obciążenia zatrudnianej osoby oraz możliwości skierowania osób tylko 1 z płci do 1 z rodzajów pracy fizycznej. Stanowi to dla niego ogromny motywator ekonomiczny do zatrudnienia mężczyzny, któremu za tą samą płacę (w szczególności przy zarobkach bliskich stawce minimalnej), może powierzyć cięższe zadania.

Stąd unifikacja bądź co najmniej zmniejszenie przepaści pomiędzy obciążeniami dopuszczalnymi dla kobiet i mężczyzn jest konieczne, by móc osiągnąć równe szanse dla kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Jednocześnie uważam, że ze względów zdrowotnych, unifikacja lub zbliżenie norm powinno w większym stopniu skutkować obniżeniem norm dla mężczyzn niż podwyższeniem dla kobiet.

Mężczyźni wykonujący w Polsce prace fizyczne są przeciążeni. Normy określone w przepisach są wyższe niż w wielu innych państwach Unii Europejskiej, co nie pozostaje bez wpływu na zdrowie i długość życia.

Poniższa tabela przedstawia oczekiwaną długość życia polskich 30-latków w 2017 roku zależnie od poziomu wykształcenia oraz płci:

Wykształcenie	Kobiety	Mężczyźni	Różnica
podstawowe	79,3	67,5	11,8
średnie	81,4	72,3	9,1
wyższe	83,2	80	3,2

Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu (moduł: demo_mlexpecedu)

W mojej opinii skrajny wzrost różnicy spodziewanej długości życia pomiędzy płciami na niekorzyść mężczyzn wraz ze spadkiem poziomu wykształcenia, wynika w niemałym stopniu ze zwiększonego wykończenia pracowników fizycznych rekrutujących się najczęściej spośród osób o wykształceniu podstawowym lub średnim (w mniejszym stopniu rekrutujących się do najbardziej obciążających prac).

Jednocześnie uważam, że zmiana choć bardzo konieczna ze względu na skalę przepaści pomiędzy normami dla poszczególnych płci musi być wprowadzana etapami przez kilka lat, aby nie zdeorganizować funkcjonowania zakładów pracy, przynajmniej w scenariuszu dążenia do pełnej unifikacji.

Uprzejmie proszę o przychylenie się do mojej prośby i rozpoczęcie etapowego dojścia do jednolitych lub zbliżonych prawnych norm obciążenia fizycznego pracowników, zarówno dla poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy, jak i zadbania o zdrowie mężczyzn.

Wyrażam zgodę na publikację moich danych osobowych.

Proszę o komunikację w sprawie w formie elektronicznej.

Z poważaniem,

Dawid Prusak



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Dyrektor
Marcin Stanecki

DPP-IV.055.1.2024.BS
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Dawid Prusak

Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji

Działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870), w zakresie swojej właściwości uprzejmie informuję, że Pana petycja z dnia 12 stycznia br. dotycząca wprowadzenia zmian w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1139) – dalej jako „rozporządzenie RPT” – została rozpatrzona negatywnie.

Uzasadnienie

Określenie dla kobiet innych niż dla mężczyzn norm dotyczących dopuszczalnego wysiłku fizycznego, w tym ręcznego przemieszczania ciężarów, jest związane z odmiennością budowy organizmu kobiety i związaną z tym masą i siłą mięśniową oraz wydolnością fizyczną mniejszą niż u mężczyzn. Takie regulacje są zgodne z art. 7 ratyfikowanej przez Polskę Konwencji Nr 127 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ciężaru maksymalnego ładunków dozwolonego przy przenoszeniu przez jednego pracownika, przyjętej w Genewie dnia 28 czerwca 1967 r. (Dz. U. z 1973 r. poz. 142). W myśl ust. 2 tego artykułu – w przypadku zatrudniania kobiet i młodocianych pracowników przy ręcznym transporcie ładunków, maksymalny ciężar tych ładunków będzie musiał być znacznie mniejszy od tego, jaki jest dozwolony dla mężczyzn.

Jednocześnie zróżnicowanie norm dźwigania dla kobiet i mężczyzn nie jest sprzeczne z art. 14 ust. 2 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. U. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23), zgodnie z którym „Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z płcią nie stanowi dyskryminacji, jeżeli, ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, cecha taka jest istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny”. Mniejsza masa i siła mięśniowa oraz mniejsza wydolność fizyczna kobiet w stosunku do mężczyzn jest właśnie cechą związaną z płcią. Zrównanie norm obciążenia fizycznego kobiet i mężczyzn mogłoby natomiast stanowić formę dyskryminacji kobiet, gdyż przenoszenie przez nie takich samych ciężarów jak przez mężczyzn byłoby dla nich proporcjonalnie znacznie większym obciążeniem fizycznym.

Z badań wynika, że siła absolutna kobiet jest mniejsza niż mężczyzn o 40-50%, natomiast różnice międzypłciowe w wartościach siły względnej oscylują w zakresie 20-30%. Głównymi przyczynami mniejszych możliwości siłowych kobiet są istotne różnice międzypłciowe w wartościach parametrów czynnościowych, metabolicznych czy hormonalnych. Mniejsza siła mięśniowa kobiet wynika m.in. z tego, że zarówno pole przekroju poprzecznego mięśni jak i liczba włókien mięśniowych są mniejsze niż u mężczyzn. Różnice te zostały wzięte pod uwagę podczas tworzenia przepisów rozporządzenia RPT.

Prace fizyczne, w tym także ręczne prace transportowe, mogą być niebezpieczne dla zdrowia i życia pracowników, jeśli wymagają użycia siły przekraczającej ich możliwości. Brak równowagi między wymaganiami a możliwościami siłowymi skutkuje zwiększonym ryzykiem urazów układu mięśniowo-szkieletowego. Oznacza to, że w celu uniknięcia negatywnych konsekwencji zdrowotnych, takich jak nadmierne obciążenie lub urazy układu mięśniowo-szkieletowego, stanowiska i procesy pracy powinny być dostosowane do możliwości siłowych określonych grup pracowników. Jest to również ważne z ekonomicznego punktu widzenia, ponieważ konsekwencje przeciążenia układu mięśniowo-szkieletowego mogą wpływać na szereg innych aspektów wydajności pracowników, takich jak wytrzymałość, funkcje poznawcze i psychomotoryczne (np. koncentracja uwagi, koordynacja wzrokowo-ruchowa). Odnosi się to zarówno do prac indywidualnych jak i zespołowych. Dlatego w przypadku zespołowego transportu ładunków oraz wykonywania tych czynności przez pracowników o wyraźnie różnych możliwościach siłowych, np. jednocześnie przez kobiety i mężczyzn, nie można w prosty sposób oszacować obciążenia dla każdego z pracowników. Może to skutkować znacznym przeciążeniem pracownika o najsłabszych możliwościach siłowych, a nawet wypadkiem przy pracy skutkującym urazem. W związku z tym, gdy w zespole wykonującym tego typu prace jest kobieta, to maksymalna masa przenoszonego przedmiotu nie może przekraczać 200 kg (§ 17 ust. 3 rozporządzenia RPT).

Należy także zauważyć, że kluczowym przepisem rozporządzenia RPT jest § 3, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany stosować odpowiednie rozwiązania techniczne i organizacyjne zmierzające do wyeliminowania ręcznych prac transportowych a w razie braku możliwości ich wyeliminowania – w celu zmniejszenia uciążliwości i zagrożeń związanych z wykonywaniem tych czynności – pracodawca jest obowiązany organizować odpowiednio pracę i wyposażać pracowników w niezbędny sprzęt pomocniczy oraz środki ochrony indywidualnej.

Warto w tym kontekście wspomnieć, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych – w ramach konkursu „Dofinansowanie działań płatnika składek na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy” – umożliwia uzyskanie dopłat do działań wspierających poprawę warunków pracy m.in. w zakresie ograniczenia obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego pracowników poprzez wyposażenie stanowisk pracy w urządzenia wspomagające ręczne prace transportowe.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach, sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku
Marcin Stanecki
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-podpisano elektronicznie-/