

RENATA NOWAK-LEWANDOWSKA

**ZASADA RÓWNOŚCI SZANS NA RYNKU PRACY
– TEORIA A PRAKTYKA**

Integracja z Unią Europejską wymaga od krajów kandydujących spełnienia wielu warunków we wszystkich obszarach negocjacyjnych. Dla Polski jednym z najtrudniejszych pod tym względem obszarów jest rynek pracy. Dążąc do tego, aby rynek unijny stał się w pełni otwarty dla Polaków, konieczne jest wprowadzenie istotnych zmian w polskim prawie pracy i ratyfikowanie wielu ważnych dokumentów.

Dla przyszłego kształtu polityki państwa wobec rynku pracy duże znaczenie miała decyzja o realizacji skoordynowanej polityki zatrudnienia, podjęta przez kraje UE w Luksemburgu w 1997 roku¹. Zgodnie z nią, każde państwo jest zobowiązane sporządzać co roku narodowe plany działań na rzecz zatrudnienia, zgodnie z wytycznymi aktywnej polityki rynku pracy. Są nimi: poprawa zatrudnialności przez rozwój jakości zasobów ludzkich, rozwój przedsiębiorczości, poprawa zdolności adaptacji przedsiębiorstw i ich pracowników do warunków rynku, wzmocnienie polityki równości szans na rynku pracy. Ostatnia z wytycznych jest przedmiotem ożywionych dyskusji gremiów politycznych, gospodarczych, przedstawicieli pracodawców, związkowców i innych. W obliczu praktyk dyskryminacyjnych problem równości szans na rynku pracy, głównie ze względu na płeć, jest stale aktualny i wymaga dokładniejszego omówienia. Głównym celem artykułu jest zaprezentowanie teoretycznego podłoża za-

¹ Zob. K. Głębicka: *Europejski rynek pracy*. „Wiadomości Statystyczne” 2000, nr 2, s. 71.

sady równości szans w Unii Europejskiej i Polsce oraz odniesienie się do jej realizacji w praktyce gospodarczej.

Równe traktowanie mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy i spraw społecznych jest jednym z fundamentów prawa wspólnotowego UE. Zasada równej płacy za równą pracę została sformułowana w art. 119 Traktatu Rzymskiego, a następnie rozwinięta w Dyrektywie Rady nr 117 z 10 lutego 1975 roku². Według niej, państwa członkowskie Unii mają obowiązek otwarcia drogi prawnej wszystkim pracownikom, którzy mogliby czuć się pokrzywdzeni z powodu niestosowania tej zasady. Kraje członkowskie są również zobowiązane do przeciwdziałania zwolnieniom z pracy spowodowanym krytyką praktyk dyskryminacyjnych w zakładach pracy.

Inny dokument – Dyrektywa nr 207 z 9 lutego 1976 roku formułuje zasadę równego traktowania i zasadę niedyskryminacji. Dotyczy ona również stosowania zasady równego traktowania obu płci w dostępie do zatrudnienia, szkolenia zawodowego, awansu zawodowego i warunków pracy.

Wymienione dyrektywy opierają się na Europejskiej Karcie Społecznej z 1961 roku. Karta ta, znana także pod nazwą Socjalnej Karty Turyńskiej, chroni podstawowe prawa ekonomiczne i społeczne człowieka. Państwa-sygnatariusze zobowiązały się do przestrzegania zawartych w karcie następujących praw: prawa do pracy, prawa do odpowiednich warunków pracy, prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia, prawa do tworzenia związków zawodowych, prawa do ochrony kobiet, dzieci i młodzieży. W roku 1997 Polska ratyfikowała Europejską Kartę Społeczną.

Równe traktowanie mężczyzn i kobiet od dziesięcioleci jest naczelną normą prawa pracy. Zawiera ją również *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*³. Zgodnie z najwyższym prawem Rzeczypospolitej Polskiej, wszyscy są równi wobec prawa, mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne i nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32), a kobieta i mężczyzna mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia

² A. Szydłowska: *Europejskie prawo pracy*. „Unia Europejska” 2002, nr 4, s. 63.

³ Zob. B. Wagner: *Zasada równego traktowania i niedyskryminacji pracowników*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 3, s. 3.

społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji, a także uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń (art. 33).

W ramach procesu przygotowania do członkostwa Polski we Wspólnotach Europejskich i dostosowania polskiego prawa do postanowień aktów prawa wspólnotowego 24 sierpnia 2001 roku uchwalono ustawę, która wprowadza zmiany w kodeksie pracy dotyczące równości kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu oraz szczególnych uprawnień pracujących kobiet związanych z macierzyństwem. Zmienione przepisy, wyrażające zasadę równości w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn wobec prawa, zawierają wiele uszczegółowień. W znowelizowanym kodeksie podkreśla się, że w prawie pracy nie powinno być odrębnych dla kobiet regulacji uzasadnianych odrębnościami psychofizycznymi kobiety. Za jedyną istotną różnicę między kobietą i mężczyzną w aspekcie zatrudnienia ustawa uznaje biologiczne macierzyństwo⁴.

Nowe przepisy szczególnie akcentują równość kobiet i mężczyzn w wynagradzaniu za pracę. Według art. 18, u. 3c, pracownicy bez względu na płeć mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości (brakuje jednoznacznej definicji wartości pracy i jej składników). Równe traktowanie kobiet i mężczyzn oznacza brak jakiegokolwiek dyskryminowania, bezpośredniego lub pośredniego, ze względu na płeć. Z uwagi na oczywisty charakter dyskryminacji bezpośredniej nie została ona zdefiniowana. Uczyniono to natomiast w stosunku do określenia „dyskryminacja pośrednia”. Ten rodzaj dyskryminacji istnieje wówczas, gdy występują dysproporcje w warunkach zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników jednej płci, jeżeli nie mogą one być obiektywnie uzasadnione innymi względami niż płeć. Definicja ta nie jest zbyt precyzyjna i budzi liczne wątpliwości, podobnie jak to jest w prawie Unii Europejskiej czy nawet w orzeczeniach Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Pomimo tych nieścisłości pewne jest, że podstawowym wyróżnikiem dyskryminacji pośredniej jest to, że dotyczy ona grupy lub większości pracowników tej samej płci, a nie pojedynczego przypadku.

Istotną zaletą omawianej nowelizacji kodeksu pracy jest to, że po raz pierwszy ustanawia sankcje za naruszenie zasady równego traktowania kobiet

⁴ T. Liszcz: *Równość kobiet i mężczyzn w znowelizowanym kodeksie pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 2, s. 2–6.

i mężczyzn, co powoduje, że zasada ta nabiera praktycznego wymiaru. Są to sankcje dwojakiego rodzaju:

- nieważność postanowień różnych aktów sprzecznych z zasadą równego traktowania,
- odszkodowanie dla osoby, wobec której pracodawca naruszył tę zasadę.

W celu przełamania oporów pracowników, którzy coraz częściej nie dochodzą swych roszczeń ze stosunku pracy w obawie przed narażeniem się pracodawcy i utratą pracy, w art. 18, u. 3e kodeksu pracy zapisano, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn nie może być przyczyną uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub rozwiązanie tego stosunku bez wypowiedzenia. Chodzi o to, żeby chronić pracownika, który miał odwagę skorzystać z tych uprawnień, przed szykanami ze strony pracodawcy w postaci zwolnienia go z pracy pod innym pretekstem, jeżeli się okaże, że rzeczywistą przyczyną było skorzystanie przez niego z uprawnień „równościowych”.

Nowelizacja przepisów w polskim kodeksie pracy nawiązuje – o czym już była mowa – do wzorców zachodnioeuropejskich, choć nie w pełni je odzwierciedla. Na przykład w Niemczech obowiązuje zasada, która procentowo określa nakaz zatrudnienia osób różnej płci⁵. Oznacza to, że gdy o stanowisko starają się dwie osoby różnej płci o tych samych kwalifikacjach, trzeba zatrudnić osobę tej płci, która jest rzadziej reprezentowana w danej firmie.

Z przytoczonych przepisów, zasad prawnych, *Konstytucji RP* wynika, że wszelkie przejawy dyskryminacji ze względu na płeć powinny ulec likwidacji lub przynajmniej wyraźnemu ograniczeniu. Tymczasem rzeczywistość pozostawia tu jeszcze wiele do życzenia. Dotyczy to nie tylko Polski. Z łamaniem zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn można się spotkać praktycznie wszędzie. Jedyna różnica tkwi w stopniu nasilenia tego zjawiska.

Analizując sytuację kobiet na polskim rynku pracy, należy stwierdzić, że można wyraźnie zaobserwować zjawisko dyskryminacji tej grupy osób na trzech płaszczyznach:

- zatrudniania,
- wykonywania pracy,
- odchodzenia z pracy.

⁵ *Kobiety nie będą dyskryminowane*. „Europejski Przegląd Gospodarczy” 2001, nr 5, s. 47.

Trudności z pozyskaniem zatrudnienia mają zarówno kobiety młode (absolwentki) jak i w średnim wieku, bez względu na poziom wykształcenia. Biorąc pod uwagę dane statystyczne na temat wykształcenia, wyraźnie można zauważyć, że kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn⁶. Nie daje im to jednak przewagi nad nimi w dostępie do ofert pracy. Wynika z tego, że czynnikiem obciążającym jest sama płeć.

Biorąc pod uwagę współczynnik aktywności zawodowej, należy stwierdzić, że kobiety stanowią zdecydowaną mniejszość zasobów ludności zawodowo czynnej, czyli niespełna 50 % (dla mężczyzn wielkość ta wynosi blisko 64 %). Podobnie niskie parametry notuje się w przypadku wskaźnika zatrudnienia. Wynosi on dla kobiet 40,1 %, podczas gdy dla mężczyzn 53,5 %⁷.

Pracodawcy preferują mężczyzn, argumentując ten fakt przede wszystkim ich wyższą dyspozycyjnością, chociażby ze względu na brak obciążeń z tytułu wypełniania obowiązków macierzyńskich i rodzinnych. Wśród wielu pytań zadawanych młodym kobietom podczas rozmów kwalifikacyjnych padają pytania o plany małżeńskie, termin planowania potomstwa, a w przypadku kobiet mających dzieci – o ich wiek i liczbę, co z etycznego punktu widzenia uważa się za wysoce niemoralne.

Jedną z istotnych przyczyn nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w procesie zatrudniania i pracy tkwi w głęboko zakorzenionych stereotypach. Badania psychologiczne wykazały, że w życiu społecznym występują dwa poziomy stereotypów męskości i kobiecości: jawny i ukryty. Pierwszy z nich ma miejsce wówczas, gdy płeć jednostki staje się podstawą do uprzedzeń i dyskryminacji (zatrudnianie, awansowanie). Drugi jest często niezauważalny, zarówno dla osoby traktowanej w sposób stereotypowy jak i dla osoby posługującej się stereotypami. Pojawia się w sytuacjach, gdy podstawą do oceny i akceptacji jednostki są się wyłącznie jej dokonania w dziedzinach uznawanych za „typowe” dla danej płci. Kobiety ceni się za udane życie rodzinne, towarzyskie, za posiadanie dzieci, a pomija jej sukcesy na niwie zawodowej, natomiast mężczyźni ocenia się pozytywnie za umiejętności zawodowe, „dobrze” zarobione pieniądze, a ignoruje ich sukcesy rodzinne⁸.

⁶ J. Zięba: *Agencja Promocji Zawodowej w Gdańsku pomaga znaleźć się kobietom na rynku pracy*. „Rynek Pracy” 2001, nr 7–8, s. 128.

⁷ *Aktywność ekonomiczna ludności, III kwartał 2001*. GUS, Warszawa 2002.

⁸ Zob. E. Mandal: *O naturze stereotypów męskości i kobiecości*. „Kobieta i Biznes” 2001, nr 1–2, s. 5–6.

Wśród stereotypów męskości i kobiecości szczególnego znaczenia nabierają stereotypy ról i zawodów. Stereotypy ról obejmują głównie te związane z podziałem obowiązków zawodowych (role męskie) i rodzinnych (role kobiece) oraz role związane z zajmowaniem zróżnicowanych stanowisk w organizacji (mężczyźni zajmują wyższe). Zgodnie ze stereotypem zawodów, są zawody typowo kobiece i typowo męskie. Według takiego podziału, stereotypowo najbardziej odpowiednim zawodem dla kobiety jest na przykład pielęgniarka czy nauczycielka, dla mężczyzny zaś – kierowca tira, chemik, radnego, instalatora.

Z wyjątkowo silnym oddziaływaniem stereotypów można się spotkać w sytuacji autoprezentacji. Na rozmowie kwalifikacyjnej kandydat pragnie się tak zaprezentować, aby zostać zaakceptowanym przez przedstawiciela swojej, a zwłaszcza przeciwnej płci. Gdy starająca się o pracę kandydatka przypuszcza, że ma do czynienia z pracodawcą o tradycyjnych poglądach, zaczyna się zachowywać zgodnie ze stereotypowym wizerunkiem kobiety: jest skromna, często spuszcza wzrok, udziela bardziej tradycyjnych odpowiedzi na pytania dotyczące małżeństwa, dzieci i pracy zawodowej. W rozmowie z pracodawcą o mniej konserwatywnych poglądach jest bardziej naturalna i „nowoczesna”. W obydwu przypadkach zachowanie kandydatki nie ma związku z jej faktycznymi poglądami na temat stereotypów, lecz odzwierciedla oczekiwane przez pracodawcę zachowania. W ten sposób stereotypy stają się standardami, według których człowiek zachowuje się i ocenia innych.

Wbrew istniejącym stereotypom, kobiety coraz częściej zajmują wysokie stanowiska, zakładają własne firmy, są równie przedsiębiorcze jak mężczyźni, cechuje je skłonność do podejmowania ryzyka, poczucie własnej wartości, wiara w sukces zawodowy. W roku 2000 w Polsce kobiety stanowiły 37 % ogółu pracujących na własny rachunek⁹.

Drugą z wymienionych płaszczyzn dyskryminacji kobiet jest ich nierówne traktowanie w zakresie wykonywania pracy. Przejawia się ono głównie w zróżnicowaniu zarobków i nierównym dostępie do szkoleń i awansów. Kobiety pracujące, zatrudnione na takich samych stanowiskach jak mężczyźni, zarabiają mniej. Przeciętne wynagrodzenia kobiet są o około 20–30 % niższe niż mężczyzn. Czynnikiem różnicującym wynagrodzenia według płci jest koncentracja kobiet w niżej opłacanych działach gospodarki i zawodach. Wystarczy dodać, że kobiety

⁹ Zob. E. Lisowska: *Przedsiębiorczość kobiet w zjednoczonej Europie*. „Kobieta i Biznes” 2001, nr 1–2, s. 1–2.

stanowią aż 80 % zatrudnionych w służbie zdrowia, edukacji i pomocy społecznej, a jak wiadomo, są to działy finansowane przez budżet państwa.

Kolejna trudność, na jaką napotykają kobiety na rynku pracy, dotyczy ich odejścia z pracy. W przypadku redukcji personelu to one są najczęściej zwalniane.

Śledząc informacje na temat bezrobocia, należy stwierdzić, że od początku transformacji gospodarki kobiety stanowią większość bezrobotnych (według danych na koniec pierwszego kwartału 2002 roku – 51,3 %). Uzasadniony niepokój wzbudza wskaźnik stopy bezrobocia (zob. tabelę 1). Należy zwrócić uwagę na fakt, że kobietom znacznie trudniej wyjść z bezrobocia niż mężczyznom. Wskazują na to dane na temat udziału przedstawicieli obojga płci w liczbie długotrwale bezrobotnych (zob. tabelę 2).

Tabela 1

Stopa bezrobocia według BAEL z uwzględnieniem płci

Wyszczególnienie	2001 rok		2002 rok		
	I kwartał	IV kwartał	I kwartał		
	stopa bezrobocia (%)		+/- do I 2001 roku	+/- do IV 2001 roku	
Ogółem	18,2	18,5	20,3	2,1	1,8
Mężczyźni	17,0	17,3	19,6	2,6	2,3
Kobiety	19,8	20,0	21,0	1,2	1,0

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2002*. GUS, Warszawa 2002.

Tabela 2

Udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych w danej grupie (BAEL)

Wyszczególnienie	2001 roku		2002 roku		
	I kwartał	IV kwartał	I kwartał		
	w % ogólnej liczby bezrobotnych		+/- do I 2001 roku	+/- do IV 2001 roku	
Ogółem	40,2	45,4	47,4	7,2	2,0
Mężczyźni	36,4	42,5	44,4	8,0	1,9
Kobiety	44,0	48,3	50,8	6,8	2,5

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2002*. GUS, Warszawa 2002.

Na rynku działa coraz więcej organizacji, do których mogą zgłosić się kobiety mające problemy z uzyskaniem zatrudnienia. Funkcjonują również organizacje, do których kobiety mogą zwrócić się o radę w przypadku jakiegokolwiek przejawu dyskryminacji¹⁰. Jedną z nich jest Centrum Praw Kobiet. Jej działalność w pewnym stopniu opiera się na doświadczeniach brytyjskiej pozarządowej organizacji non-profit „Prawa Kobiet”, która oferuje kobietom bezpłatne i poufne doradztwo prawne (z tym że tylko drogą telefoniczną). Warto się także zastanowić nad wzmożeniem zainteresowania pracą w niepełnym wymiarze godzin i innymi elastycznymi formami czasu pracy. Jedną z nich, pozwalającą w miarę bezkonfliktowo łączyć pracę zawodową z obowiązkami domowymi, jest telepraca, czyli praca z użyciem komputera na odległość. Telepraca może przybierać różne formy¹¹. Najczęściej jest to telepraca *sensu stricto* i telepraca zamienna. Telepraca *sensu stricto* jest wykonywana przez pracownika w domu, bez dodatkowych kontaktów bezpośrednio z firmą. Telepraca zamienna wiąże się z regularną wymianą miejsca pracy między domem a biurem (najczęściej stosowany model, to 4 dni w domu, jeden w przedsiębiorstwie). Ten typ zatrudnienia dotyczy prac prostych (przetwarzanie tekstu) oraz o średnim i wysokim poziomie specjalizacji (praca referenta, księgowość, planowanie szkoleń, seminariów, projektowanie). Do pozytywnych stron telepracy należy między innymi to, że:

- tempo pracy jest określone przez pracownika,
- praca umożliwia korzystniejszą integrację pracy zarobkowej z życiem osobistym,
- praca nie wymaga dużych nakładów na wyposażenie i materiałów,
- praca nie wymaga częstych kontaktów osobistych,
- niższe są koszty osobowe.

Z przedstawionych rozważań wynika, że zasada równości szans jest w dużej mierze zrealizowana w sensie teoretycznym, o czym świadczą wprowadzone zmiany w polskim prawie pracy, dostosowane do norm unijnych w omawianym zakresie. Niestety, nie można tego samego powiedzieć o realizacji tej zasady w praktyce. Wiele wskazuje na to, że pracodawcy jeszcze długo nie zmienią swego postępowania w odniesieniu do kobiet, czemu sprzyja bardzo trudna

¹⁰ M. Nojszewska: *Równość szans – doświadczenia brytyjskie*. „Rynek Pracy” 2001, nr 7–8, s. 85.

¹¹ Zob. F. Pędziwiatr: *Telepraca i jej implikacje*. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2002, nr 2, s. 26.

sytuacja na rynku pracy i wciąż głęboko zakorzenione stereotypy męskości i kobiecości. W każdym przypadku są one uproszczeniem, obciążonym licznymi błędami w postrzeganiu drugiego człowieka. Nie można dopuścić, by stały się one standardami oceny pracy zawodowej.

**THE PRINCIPLE OF EQUALITY OF THE CHANCES
ON THE LABOUR MARKET – THEORY AND PRACTICE**

Summary

The problem of women discrimination is still current. Women it more difficult to find a job than men. They have got many problems with keeping their job. Women receive the lower pay for the same job.

The integration of Poland with the European Union requires adaptation of labour market in this field.

The aim of this article is to present the principle of equal treatment of men and women, both in theory and in practice (in Poland and in EU).

Translated by Renata Nowak-Lewandowska