

# Równouprawnienie kobiet w miejscu pracy w świetle regulacji prawa niemieckiego i rozwiązań prawnych Unii Europejskiej

## 1. Wstęp

Jednym z ważnych zamierzeń państw europejskich członków Unii Europejskiej jest przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji, w tym także dyskryminacji ze względu na płeć. To zamierzenie ma szczególne znaczenie dla europejskiego rynku pracy. Z danych Komisji Europejskiej wynika, że kobiety w Europie – pomimo stałych wysiłków zarówno Unii Europejskiej, jak i poszczególnych państw członkowskich – nadal zarabiają mniej niż mężczyźni. W skali Europy jest to 40%, natomiast różnica w emeryturach to średnio 38%<sup>1</sup>.

Ustawodawstwo krajowe odgrywa kluczową rolę w ustanowieniu praw i obowiązków obywatelskich oraz zwalczaniu wszelkich form dyskryminacji. Przepisy, na mocy których ustanowiony jest zakaz dyskryminacji kobiet w miejscu pracy w Republice Federalnej Niemiec, znajdują się w szeregu aktów prawnych, lecz ponadto wynikają także z międzynarodowych aktów prawnych, w tym z aktów prawnych Unii Europejskiej. Kobiety mają znacznie utrudniony dostęp do stanowisk kierowniczych – jedynie we Francji, Włoszech, Finlandii i Szwecji 30% stanowisk kierowniczych jest objętych przez kobiety. W pozostałych krajach członkowskich UE procent ten świadczy o nadreprezentacji mężczyzn na stanowiskach kierowniczych<sup>2</sup>. Z raportu wynika także, że w krajach Europy Południowej kobiety są mniej czynne zawodowo, a model utrzymania rodziny oparty jest na jednej osobie zarobkującej. Natomiast w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, do której zaliczana jest także Polska, jedynie od 16 do 29% gospodarstw domowych jest utrzymywane z jednego źródła zarobkowania<sup>3</sup>.

Należy tu zwrócić uwagę, że prawa kobiet w miejscu pracy są dziedziną, która rozwija się w ostatnich latach dość dynamicznie, a państwa członkowskie Unii Europejskiej starają się znaleźć rozwiązania, które będą odpowiadać społecznemu zapotrzebowaniu.

---

<sup>1</sup> Dane Komisji Europejskiej „2017 Report on equality between women and man in the EU”, ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc\_id=43416” [dostęp 4.02.2018].

<sup>2</sup> *Ibidem*.

<sup>3</sup> Bundeszentrale für politische Bildung <https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49406/europaeischer-vergleich?p=all> [dostęp 1.02.2018].

Zakaz dyskryminacji i regulacje odnoszące się do równouprawnienia dotyczą przykładowo prawa do równego traktowania w ubieganiu się o pracę, zrównania wynagrodzenia, równego traktowania w miejscu pracy, świadczeń socjalnych za okres macierzyństwa, zakresu urlopów wychowawczych, macierzyńskich i tacierzyńskich, ale także ochrony przed innymi zjawiskami niepożądanymi, np. mobbingiem, molestowaniem seksualnym, stalkingiem. Równouprawnienie kobiet w miejscu pracy stanowi jeden z podstawowych warunków prawidłowego funkcjonowania rynku pracy.

## 2. Regulacja aktów prawa europejskiego

Rozwiązania prawne dotyczące równouprawnienia kobiet w miejscu pracy znajdują się w traktacie lizbońskim Unii Europejskiej. Wynikają one z wcześniejszych założeń Unii Europejskiej pochodzących z poprzednich traktatów, jak traktat amsterdamski czy nicejski.

Podstawowym postanowieniem Unii Europejskiej jest art. 6 TFUE, który potwierdza uznawalność praw i wolności określonych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, w tym zwalczania wszelkich form dyskryminacji. W art. 9 TFUE postanowiono, że Unia przestrzega we wszystkich swoich działaniach zasady równości swoich obywateli, którzy są traktowani z jednakową uwagą przez jej instytucje, organy i jednostki organizacyjne. Postanowienia te zostały potwierdzone przez art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, który stanowi, że „zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”<sup>4</sup>.

Należy tu zauważyć, że zwalczanie dyskryminacji to szersze pojęcie, albowiem jednostka może być dyskryminowana jednocześnie ze względu na płeć i ze względu na pochodzenie etniczne lub społeczne, albo ze względu na wiek, kolor skóry, religię lub inne czynniki. Dyskryminacja kobiet w miejscu pracy może zatem stanowić dość złożone zjawisko.

Art. 153 TFUE stanowi, iż Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich także w dziedzinach: polepszania w szczególności środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników; polepszania warunków pracy oraz zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników. Naczelnym jednak postanowieniem jest zapis art. 153 ust. 1 litera i, o tym, że konieczne jest zapewnienie równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy.

Ustawodawstwo unijne przewiduje także wiele dyrektyw, regulujących poszczególne obszary równości kobiet na rynku pracy. Należą do nich:

- dyrektywa 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. zobowiązująca państwa członkowskie do stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania

---

<sup>4</sup> Tekst art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, [http://oide.sejm.gov.pl/oide/?option=com\\_content&view=article&id=14428&Itemid=422](http://oide.sejm.gov.pl/oide/?option=com_content&view=article&id=14428&Itemid=422) [dostęp 1.02.2018].

kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego<sup>5</sup>. Jak widać, jest to dyrektywa, która powstała w bardzo odległych czasach;

- dyrektywa 2006/54/WE 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<sup>6</sup>. Przepisy tej dyrektywy zawierają definicję dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, napastowania i molestowania seksualnego. Celem tej dyrektywy było motywowanie pracodawców do podejmowania środków zapobiegających molestowaniu seksualnemu i do zaostrzenia sankcji za dyskryminację. Kolejne ważne założenie to utworzenie w państwach członkowskich organów odpowiedzialnych za wspieranie równego traktowania kobiet i mężczyzn;
- kolejną dyrektywą jest dyrektywa 2010/41/UE<sup>7</sup> z dnia 7 lipca 2010 r. ustanawiająca cele w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa.

Liczne dyrektywy unijne dotyczą ochrony ofiar przestępstw. Do tego ustawodawstwa zalicza się dyrektywa 2011/36/UE z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz ochrony ofiar; dyrektywa ta przewiduje zbliżenie sankcji za handel ludźmi w państwach członkowskich i środki wsparcia dla ofiar tego procederu oraz wzywa państwa członkowskie do rozważenia podjęcia środków zmierzających do „uznania za przestępstwo czynów polegających na korzystaniu z usług stanowiących formę wyzysku ze świadomością, że dana osoba jest ofiarą przestępstwa” w celu zniechęcenia do powstawania popytu na takie usługi; dyrektywa ta ustanawia także stanowisko europejskiego koordynatora ds. zwalczania handlu ludźmi<sup>8</sup>. Do kolejnych dyrektyw zwalczających zjawiska negatywne w środowisku pracy należy dyrektywa 2011/99/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. ustanawiająca europejski nakaz ochrony w celu ochrony „danej osoby przed czynem zabronionym innej osoby mogącym w jakikolwiek sposób zagrozić jej życiu lub nieetykalności fizycznej, psychicznej czy seksualnej, czy jej godności lub wolności osobistej” oraz umożliwiająca właściwemu organowi innego państwa członkowskiego dalszą ochronę tej osoby na terytorium tego państwa członkowskiego<sup>9</sup>.

---

<sup>5</sup> Dz.U. Nr C 113 z 27.4.1984, str. 4, Eur-Lex, platforma publikacji Unii Europejskiej <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52009AP0364> [dostęp 2.02.2018].

<sup>6</sup> Dz. Urz. Nr C z 28.06.2005, s. 83, Eur-Lex, platforma publikacji Unii Europejskiej, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> [dostęp 2.02.2018].

<sup>7</sup> Dz. Urz. Nr L 180/1 z 15.07.2010, Eur-Lex, platforma publikacji Unii Europejskiej <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A32010L0041> [dostęp 2.02.2018].

<sup>8</sup> Dz. Urz. Nr L 101/1 z 5.04.2011, Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/36/UE z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz ochrony ofiar, zastępująca decyzję ramową Rady 2002/629/WSiSW, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32011L0036> [dostęp 2.02.2018].

<sup>9</sup> Informacja Unii Europejskiej [http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/pl/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_2.3.8.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/pl/displayFtu.html?ftuId=FTU_2.3.8.html) [dostęp 8.02.2018].

Część ustawodawstwa Unii Europejskiej poświęcona została także szczególnej ochronie praw kobiet związanej z macierzyństwem w miejscu pracy. Do tej kategorii należy zaliczyć dyrektywę 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. wprowadzającą środki służące wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią oraz dyrektywę Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC.

Ponadto należy zauważyć, że polityka Unii Europejskiej przewiduje ważne regulacje dotyczące równouprawnienia kobiet, ze względu na konieczność zwiększenia czynności zawodowej kobiet w Europie. W tym celu zostały opracowane wieloletnie programy finansowe oraz program „Prawa, równość i obywatelstwo”. Celem programu „Prawa, równość i obywatelstwo” jest finansowanie przedsięwzięć mających służyć osiągnięciu równości płci oraz wyeliminowaniu przemocy wobec kobiet (art. 4). Ponadto wspólną decyzją Parlamentu Europejskiego i Rady w 2006 r. utworzono Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) z siedzibą w Wilnie. Jego głównym zadaniem jest promowanie równości płci jako jednego z głównych nurtów polityk unijnych i strategii politycznych<sup>10</sup>.

Kolejnym przedsięwzięciem Unii Europejskiej jest stworzenie Karty kobiet i strategicznego zaangażowania na rzecz równości płci w latach 2016–2019<sup>11</sup>. Karta ta została opublikowana pod koniec 2015 r<sup>12</sup>. Celem tej Karty jest:

- a) zwiększenie udziału czynności zawodowej kobiet oraz stworzenie tego samego stopnia niezależności finansowej dla obu płci,
- b) zniwelowanie różnic w zarobkach i świadczeniach emerytalno-rentowych,
- c) wspieranie równego udziału obu płci w procesach decyzyjnych,
- d) zwalczanie wszelkich form przemocy,
- e) wspieranie i promowanie równości płci i praw kobiet na świecie.

Dodatkowo Rada przyjęła w październiku 2015 r. plan działania w sprawie równości płci na lata 2016–2020 o nazwie „Równość płci i wzmocnienie pozycji kobiet: odmiana losu dziewcząt i kobiet w kontekście stosunków zewnętrznych UE w latach 2016–2020”<sup>13</sup>. Plan ten powstał celem urzeczywistnienia „pełnego i równego korzystania przez kobiety i dziewczęta ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz osiągnięcia równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet i dziewcząt”<sup>14</sup>.

Podsumowując, należy stwierdzić, że regulacje prawne Unii Europejskiej dotyczące równouprawnienia kobiet w miejscu pracy można podzielić na trzy grupy. Są to po pierwsze regulacje prawa pracy związanego ściśle z zatrudnieniem polegające na

<sup>10</sup> [https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige\\_pl](https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_pl) [dostęp 2.02.2018].

<sup>11</sup> <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/PL/1-2016-111-PL-F1-1.PDF> oraz <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:em0033> [dostęp 2.02.2018].

<sup>12</sup> <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/PL/1-2016-111-PL-F1-1.PDF> [dostęp 27.02.2018].

<sup>13</sup> SWD(2015)0182 dokument z dnia 21.09.2015.

<sup>14</sup> Dane Parlamentu Europejskiego [http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/pl/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_2.3.8.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/pl/displayFtu.html?ftuId=FTU_2.3.8.html) [dostęp 2.02.2018].

równości wynagrodzeń oraz zabezpieczenia emerytalno-rentowego (tzw. *Gender Pay Gap*), po drugie są to regulacje dotyczące macierzyństwa, do czego należy zaliczyć nie tylko same urlopy macierzyńskie i wychowawcze, ale także cały zakres świadczeń pracowniczych związanych z przerwami pracy i dodatkami finansowymi, po trzecie jest to przeciwdziałanie zjawiskom zagrażającym wolności, życiu lub nieetykalności fizycznej, psychicznej czy seksualnej, czy też godności lub wolności osobistej pracowników. Każda z tych dziedzin jest niezwykle ważna, a programy przyjęte przez Unię Europejską mają na celu osiągnięcie wyższego poziomu rozwoju prawa państw członkowskich.

### 3. Kobiety na niemieckim rynku pracy

Należy zauważyć, że na niemieckim rynku pracy przeważa model, w którym to mężczyzna utrzymuje rodzinę. Kobiety natomiast zarabiają średnio 23% mniej niżeli mężczyźni<sup>15</sup>. Liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych wzrosła jedynie z 10% w 2003 r. na 13% w 2009 r., mimo usilnych starań rządu niemieckiego i zapewnień gospodarki, że poczyni starania, by jak najszybciej zwiększyć udział procentowy kobiet na stanowiskach kierowniczych<sup>16</sup>. Na niemieckim rynku pracy przeważa także model zatrudnienia kobiet w ograniczonym wymiarze czasowym (na pół lub ćwierć etatu). Są to pozostałości rozwoju historycznego Niemiec, wynikające z tradycyjnego pojęcia rodziny w niemieckim prawie pracy<sup>17</sup>. Tym samym regulacje prawne dotyczące zrównania kobiet na rynku pracy mają dość istotne znaczenie.

### 4. Regulacja prawna Ustawy Zasadniczej Republiki Federalnej Niemiec

Podstawową normą prawną regulującą równouprawnienie kobiet na rynku pracy jest tekst artykułu 3 Ustawy Zasadniczej Republiki Federalnej Niemiec z 23 maja 1949 r. zakazującego dyskryminacji, który stanowi, że wszyscy są równi wobec prawa<sup>18</sup>. Zgodnie z postanowieniami niemieckiego aktu konstytucyjnego mężczyźni i kobiety są równouprawnieni. Państwo dba o faktyczne urzeczywistnienie równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz podejmuje działania w celu usunięcia istniejących przejawów dyskryminacji<sup>19</sup>.

---

<sup>15</sup> Dane dotyczące zarobków w Niemczech, centrala związków zawodowych DBG <http://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn> [dostęp 2.02.2018].

<sup>16</sup> Dane Komisji Europejskiej <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=de> [dostęp 31.02.2018]. Dane rządu niemieckiego <https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49406/europaeischer-vergleich?p=all> [dostęp 31.02.2018].

<sup>17</sup> Analiza niemieckiej Rady do Spraw Szkolnictwa Wyższego, *Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung*, Hilger und Max, Koeln, 1996, s. 13-16.

<sup>18</sup> Art. 3 ust. 1 Ustawy Zasadniczej RFN, tłumaczenie <http://www.de-iure-pl.org/Verfassung.n9.de.html> [dostęp 1.02.2018].

<sup>19</sup> H. v. Mangoldt, F. Klein, C. Starck, *GG Bonner Grundgesetz*, Bd. 1, *Präambel, Art.1-19*, Verlag Franz Vahlen, München, 2002, s. 315 i n. Art. 3 ust. 2 Ustawy Zasadniczej RFN, tłumaczenie <http://www.de-iure-pl.org/Verfassung.n9.de.html> [dostęp 31.01.2018].

Nikt nie może być dyskryminowany lub uprzywilejowany ze względu na płeć, urodzenie, rasę, język, miejsce urodzenia i pochodzenia, wiarę, przekonania religijne i polityczne<sup>20</sup>.

## 5. Regulacje prawne niemieckiego prawa pracy

Podstawowym aktem prawnym dotyczącym przesłanek dyskryminacji ze względu na płeć jest Ogólna ustawa o równouprawnieniu z 2016 r.<sup>21</sup> Ustawa ta postanawia w § 3 ust. 1, że bezpośrednia dyskryminacja ma miejsce wtedy, gdy ktokolwiek z przyczyn określonych w § 1 tejże ustawy jest konfrontowany z gorszym traktowaniem aniżeli inna osoba znajdująca się w tej samej sytuacji<sup>22</sup>, powtarzając przy tym postanowienie art. 2 ust. 1 litera a 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<sup>23</sup>.

Do bezpośredniej dyskryminacji dochodzi także wtedy, gdy kobieta jest gorzej traktowana ze względu na ciążę lub macierzyństwo – jest to postanowienie § 3 ust. 1 zdanie 2 Ogólnej ustawy o równouprawnieniu.

Zgodnie z przepisami ustawy zakazane są wszelkie formy dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, płeć, religię lub światopogląd, wiek lub tożsamość seksualną<sup>24</sup>. Ustawa definiuje także pojęcie dyskryminacji pośredniej. Zgodnie z § 3 ust. 2 wyżej wspomnianej ustawy do takiej dyskryminacji dochodzi wtedy, gdy zostaną stworzone na pozór obiektywne przepisy, kryteria lub rodzaje postępowania, na mocy których może dojść do gorszego położenia osób z przyczyn wymienionych w ust. 1, jeżeli te przepisy, kryteria i rodzaje postępowania nie są w żaden sposób usprawiedliwione uzasadnionym celem, wynikającym z obowiązującego prawa, a podjęte środki są proporcjonalne i konieczne<sup>25</sup>. Jest to przepis powtarzający postanowienie art. 2 ust. 1 litery b Dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r., który stanowi, że „dyskryminacja pośrednia” to sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka

<sup>20</sup> Art. 3 ust. 3 Ustawy Zasadniczej RFN, tłumaczenie <http://www.de-iure-pl.org/Verfassung.n9.de.html> [dostęp 1.02.2018].

<sup>21</sup> Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz z dnia 14 sierpnia 2006, Dziennik Urzędowy RFN BGBl. I S. 1897, zmieniona ostatnio w dniu 3 kwietnia 2013 (BGBl. I S. 610).

<sup>22</sup> Tekst postanowienia w języku niemieckim: „Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde”.

<sup>23</sup> Dz. Urz. UE <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054&from=PL> [dostęp 2.02.2018].

<sup>24</sup> § 1 Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

<sup>25</sup> „Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich”.



są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne<sup>26</sup>.

Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć został przewidziany także w innych aktach prawnych ustawodawstwa RFN, stanowiąc *lex specialis* do wyżej wspomnianej ustawy. Takim aktem prawnym jest przykładowo Ustawa o pracy w ograniczonym wymiarze czasowym i o umowach o pracę z dnia 21 grudnia 2000 r.<sup>27</sup> Ustawa ta przewiduje szczegółowe regulacje zakazujące dyskryminacji pracowników zatrudnionych w ograniczonym wymiarze pracy oraz osób posiadających umowę o pracę na czas określony oraz zrównanie tych pracowników w prawach.

Do innych niezwykle ważnych postanowień należy regulacja Ustawy o spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością oraz Kodeksu handlowego. Zgodnie z tymi dwoma aktami prawnymi, niemieckie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółki akcyjne powinny w radach nadzorczych dokonać obsady 30% stanowisk przez kobiety w ciągu pięciu lat, począwszy od 2017 r.<sup>28</sup> Spółki, które nie dostosują się do tych wymogów, mogą zostać ukarane kwotą do 50 000,00 euro. Spółka może także dobrowolnie zobowiązać się do większego udziału procentowego kobiet w radzie nadzorczej, aniżeli wynika to z przepisów ustawodawczych<sup>29</sup>.

Kolejne rozwiązanie to nowa Ustawa o transparentności wynagrodzeń. Weszła ona w życie 6 lipca 2017 r. Jej głównym celem jest zwalczanie nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na rynku pracy<sup>30</sup>. Ustawa ta stanowi uzupełnienie Ogólnej ustawy o równouprawieniu w odniesieniu do płac. Głównym założeniem tej ustawy jest zrównanie wynagrodzeń za tę samą pracę. Pracodawca jest zobowiązany do stworzenia jednolitych kryteriów odnośnie do poszczególnych miejsc pracy, umożliwiających porównanie poszczególnych zadań pracowniczych. Aby jednak było to możliwe, ustawa przewiduje szereg możliwości kontroli pracodawcy przez pracownika. Może on żądać podania mu informacji o zarobkach innych pracowników. Pracodawca musi także przedkładać listy płac pracowników do wiadomości radzie zakładowej, przytaczając kryteria wypłacanych wynagrodzeń<sup>31</sup>. Należy jednak zauważyć, że przepisy tej ustawy obowiązują pracodawców zatrudniających więcej niż 200 osób, osoby zatrudnione w ramach zbiorowych umów pracy<sup>32</sup> oraz organy administracji publicznej, w tym także organy sądowe i żołnierzy, albowiem są to osoby zatrudnione w ramach służby cywilnej<sup>33</sup>.

<sup>26</sup> Dz. Urz. UE <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054&from=PL> [dostęp 2.02.2018].

<sup>27</sup> Zmieniona ostatnio ustawą z 20 grudnia 2011 r. – pełna nazwa tej ustawy to *Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966)*, das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist.

<sup>28</sup> E. Tuora-Schwierskott, *Niemiecka ustawa o spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością*, De-Iure-pl, Berlin 2017, s. 98.

<sup>29</sup> *Ibidem*, s. 99.

<sup>30</sup> Tak stanowi art. 1 tejże ustawy.

<sup>31</sup> Art. 17–20 Ustawy o transparentności wynagrodzeń.

<sup>32</sup> Art. 6 Ustawy o transparentności wynagrodzeń.

<sup>33</sup> Art. 5 ust. 2 Ustawy o transparentności wynagrodzeń.

Ustawodawca niemiecki rozpoczął w 2017 r. także inną bardzo ważną reformę. Podejmując wysiłki w celu zrównania świadczeń emerytalnych kobiet, a mając na uwadze tradycyjny model rodziny oraz dotychczasowe niskie – w porównaniu z innymi państwami członkowskimi UE – zatrudnienie kobiet na niemieckim rynku pracy, zdecydowano się na zaliczenie okresów wychowywania dzieci na składkowy okres liczony do emerytury. Każdej kobiecie, która poświęciła się wychowaniu dzieci i w tym czasie nie korzystała ze świadczeń socjalnych państwa, zalicza się trzy lata okresu składkowego na okres emerytalno-rentowy, zrównując w ten sposób wysokość potencjalnego świadczenia emerytalnego.

## 6. Podsumowanie

Równouprawnienie kobiet na rynku pracy to dziedzina, która ma coraz większe znaczenie na rynku pracy, ze względu na konieczność aktywacji kobiet i wzmocnienia gospodarki europejskiej. Unia Europejska podejmuje w tym celu liczne inicjatywy w formie zarówno dyrektyw, jak i programów finansowych powstałych w celu wyrównania szans na rynku pracy, ochrony kobiet w ciąży oraz przeciwdziałania zjawiskom przestępczym związanym z ograniczeniem wolności, życia lub nieetykalności fizycznej, psychicznej czy seksualnej pracowników. Prawo Unii Europejskiej wyznacza jasne kierunki rozwoju prawa. Także ustawodawstwo niemieckie rozwija się w ostatnich latach bardzo dynamicznie. Doświadczenia pokazały, że dobrowolne zobowiązania pracodawców nie przyniosły żadnych rezultatów, a jednocześnie udział procentowy kobiet na niemieckim rynku pracy należał od lat do najniższych w Europie. Do nowych rozwiązań należy zwiększenie udziału procentowego kobiet w radach nadzorczych spółek, transparentność płac i wynagrodzeń obejmująca cały szereg zatrudnionych na rynku niemieckim, oraz zrównanie wyrównania świadczeń emerytalnych matek, które nie pobierały świadczeń socjalnych podczas okresów wychowawczych. Rozwiązania te okazały się konieczne na niemieckim rynku pracy i powinny stać się wzorem dla polskich rozwiązań prawnych.