

Wprowadzenie

Analiza pracy z perspektywy płci ma na uwadze wydobycie problemu nierówności pozycji kobiet na rynku pracy. Można by wątpić w prawdziwość tezy o nierówności biorąc pod uwagę wykształcenie kobiet w Polsce. Jest ono wyższe niż mężczyzn. Mimo tego kobiety mają trudniejszy dostęp do rynku pracy, nie osiągają w pracy tych samych pozycji co mężczyźni, mają przeciętnie niższe płace oraz są bardziej zagrożone bezrobociem, szczególnie długookresowym. Z czego to wynika? Czy jest to wyraz dyskryminacji, niedorozwoju instytucji wspierających równouprawnienie płci na rynku pracy, czy raczej ogólniejszej prawidłowości, u której źródła tkwią silnie działające czynniki kulturowe? W prezentowanym rozdziale nie poszukuje się pełnej odpowiedzi na te pytania, raczej wyjaśnia tylko niektóre czynniki, najbardziej widoczne i oczywiste. Natomiast więcej uwagi poświęca się działaniom, ukazując różne możliwości wspierania równej pozycji kobiet na rynku pracy, przedstawiając działalność instytucji międzynarodowych i przykłady dobrych praktyk: krajowych i zagranicznych.

1. Nieopłacana praca kobiet

W życiu potocznym dorosła kobieta jest często pytana, także urzędowo, czy pracuje. Zwykle pada wtedy odpowiedź: „nie, nie pracuję – zajmuję się domem”. Zarówno pytanie, jak i odpowiedź dowodzą, że w świadomości społecznej ciągle tkwi przekonanie, że praca domowa, to nie jest praca. Dopiero zatrudnienie – to jest praca. Jednocześnie wymaga się od kobiet wypełniania zajęć domowych i to bezwzględnie. W Polsce nie ma społecznej akceptacji dla zaniedbań w tej dziedzinie.

Kobiety – przez całe swoje życie – mają obowiązek troszczenia się i sprawowania opieki nad pozostałymi członkami rodziny: dziećmi, mężami, osobami starszymi i niepełnosprawnymi. To one głównie wykonują takie czynności, jak: gotowanie, pranie, prasowanie, zmywanie, sprzątanie. Wymienione zajęcia według danych za 1996 r. były udziałem 89-92% kobiet, ponadto w większości (blisko 60%) polskich domów czynnościami takimi jak pranie czy prasowanie zajmowały się wyłącznie kobiety (CBOS 1997).

Aktywność zawodowa kobiet w pewnym stopniu modyfikuje tradycyjny podział ról w rodzinie: mężowie i dzieci stają się w większym stopniu partnerami swoich żon i matek w wykonywaniu przynajmniej niektórych obowiązków domowych¹. Mniej optymistyczne dane, pochodzące

¹ Mężowie kobiet pracujących zawodowo częściej niż niepracujących wspierają swoje żony w wykonywaniu takich obowiązków, jak: opieka nad osobami kalekimi i przewlekle chorymi, odrabianie lekcji z dziećmi, załatwianie spraw urzędowych, przygotowywanie posiłków czy codzienne zakupy. W dużym stopniu też wyręczają je w przygotowaniu opału, noszeniu wody i zlecaniu usług do wykonania. Takie czynności, jak pranie, prasowanie czy gruntowne porządki pozostają domeną tradycyjnie kobiecą, bez względu na status zawodowy kobiety (CBOS 1997).

z cytowanego badania mówią, że najbardziej osamotnione w pracach domowych są kobiety o najwyższym statusie społecznym i materialnym.

Wykonywanie prac domowych nie jest zajęciem prestiżowym. Według aktualnych danych, tylko 4,3% Polaków uważa, że w naszym społeczeństwie bardziej szanowana jest gospodyni domowa, kobieta niepracująca zawodowo, w porównaniu do 48,6% respondentów twierdzących, że większym szacunkiem cieszy się kobieta pracująca zawodowo (CBOS 2003).

Prowadzenie domu, wychowywanie dzieci czy opieka nad chorymi nie są uważane za zajęcia produktywne – praca ta nie jest wynagradzana, a więc z ekonomicznego punktu widzenia „nie istnieje”. Sam termin praca w literaturze społeczno-ekonomicznej i prawnej niemal wyłącznie ograniczony jest do kategorii pracy płatnej, również w słownikach i encyklopediach pod hasłem praca brakuje odniesień do pracy domowej kobiet. Niezwykle rzadko pracę tę analizuje się w kategoriach społeczno-ekonomicznych jako aktywność, dzięki której zaspokajane są potrzeby społeczne w szeroko rozumianej sferze usług. Równie rzadko postrzega się ją jako istotny wkład w wartość dochodu narodowego.

Próby wyceny pracy wykonywanej w gospodarstwie domowym podejmowane były już w latach 70. i 80. (Szczerbińska 1986). Jedno z ostatnich badań, przeprowadzone pod koniec lat 90. przez Beatę Mikutę (Mikuta 2000), dostarcza nowszych szacunków z tego zakresu. Autorka ustaliła, iż średni czas przeznaczony na wykonywanie czynności domowych wynosi 5,5 godz. dziennie w miastach i 6,5 godz. na wsi, a następnie przypisała poszczególnym czynnościom określoną wartość pieniężną, opierając się na przeciętnych stawkach godzinowych w 25 zawodach odpowiadających funkcjom wykonywanym w gospodarstwie domowym². W wyniku obliczeń okazało się, iż wartość pracy domowej jest porównywalna z wielkością przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, a także że powiększa ona wartość dochodu narodowego brutto o około 23%.

Ostatnie lata przynoszą pewną, zauważalną, zmianę w podejściu Polaków do pracy kobiet. Obecnie coraz mniej rodaków postrzega zasadniczą odpowiedzialność kobiet za sprawy domowe i rodzinne. W ramach badań z cyklu „Polski Generalny Sondaż Społeczny” widoczna jest zmiana reakcji na stwierdzenie: „Dla żony ważniejsze powinno być zapewnienie mężowi warunków sprzyjających jego sukcesom zawodowym niż to, aby mieć własne sukcesy zawodowe”. W 1992 r. ze stwierdzeniem tym zgadzało się 51% Polaków (55% mężczyzn, 47,3% kobiet), zaś w 2002 r. znacznie mniej, bo 34,3% respondentów (42,6% mężczyzn, 26,7% kobiet) (Cichomski/Jerzyński/Zielinski 2002).

Wyniki badania „Kobiety 2002/2003” wskazują także na zmieniającą się tendencję. Wprawdzie zajmowanie się domem nadal zdecydowanie przoduje na liście zajęć i czynności, wykonywanych zazwyczaj przez respondentki³, jednocześnie jednak zdecydowana większość kobiet (87,4%) przyznaje: „chciałabym, aby w moim małżeństwie/związku w takim samym stopniu kobieta jak i mężczyzna zajmowali się domem i dziećmi” (ARC 2003). To jest sygnał, że kobiety nie godzą się już z tradycyjnym podziałem ról i oczekują w domu partnerstwa. To może oznaczać, że kształt „kontraktu płci” także w tradycyjnej Polsce będzie ulegał zmianie.

Zmianie ulega też wartościowanie pracy domowej. Opiniotwórczy psycholog – Wojciech Eichelberger – na łamach „Wysokich Obcasów” pisze: „Utrzymywanie porządku w domu, troska o jego estetyczny wygląd, o przyzwoity standard domowej higieny, o czystość odzieży i zdrowie domowników, zaopatrywanie spiżarni, lodówki i apteczki, przygotowywanie posiłków, pielęgnowanie domowych roślin i zwierząt, odwożenie i przywożenie dzieci, odrabianie z nimi lekcji, chodzenie na wywiadówki, podtrzymywanie więzi sąsiedzkich i rodzinnych – wszystko to nie są tam jakieś nieważne obowiązki domowe. To ciężka praca, która tylko tym różni się od każdej innej pracy, że nie jest policzalna i wynagradzana i nigdy się nie kończy”⁴.

W tym kontekście pojawił się postulat – postrzegany jako kontrowersyjny – podniesienia pracy domowej do rangi zawodu. Jest to postulat szerszego ruchu – o międzynarodowym wymiarze

² Lista zawodów: pracownik przetwórci owocowo-warzywny, kucharz, pomocnik kucharza, kierownik stołówki, kelner, cukiernik, rzeźnik, pracownik działu zaopatrzenia-referent, masarz, magazynier, sprzątaczką, stolarz, hydraulik, malarz pokojowy, elektryk, ślusarz, pracznica, pracownik magła, krawcowa, dziewiarka, pielęgniarka, pielęgniarka środowiskowa, opiekunka w żłobku, przedszkolanka, nauczycielka.

³ Obowiązki domowe są wciąż zajęciami najbardziej czasochłonnymi, według danych z tego badania zajmują Polkom średnio 2 godziny 58 minut dziennie (w 2000 r. – 3 godziny 15 minut) (ARC 2003)

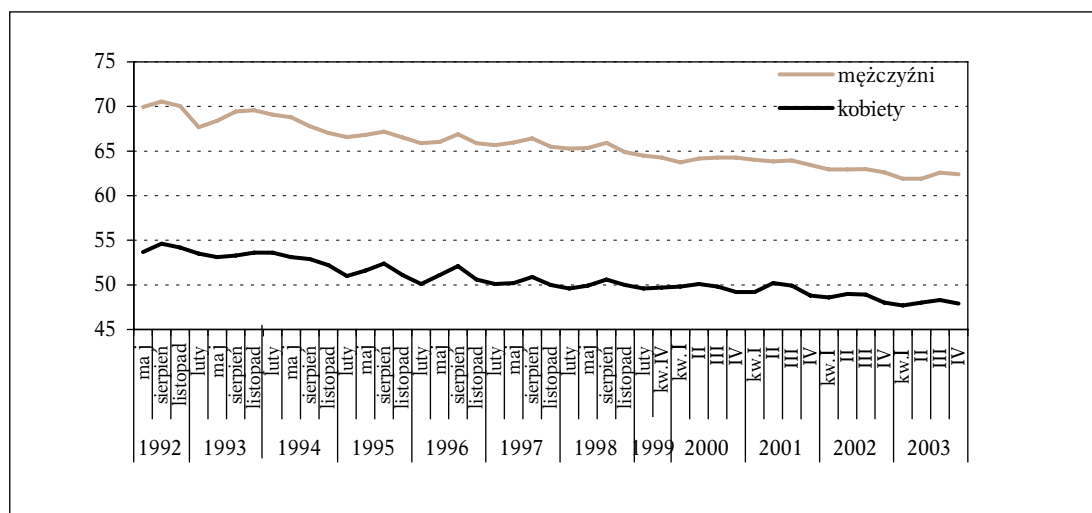
⁴ *Wysokie Obcasy* Nr 22 (218) z 31 maja 2003 r.

– nazwanego „ekonomią społeczną”, gdzie wycenę pracy domowej⁵ zamierza się wykorzystać przy ustalaniu emerytur i rent dla kobiet zajmujących się gospodarstwem domowym.

2. Kobiety i mężczyźni na rynku pracy – podstawowe tendencje

Z rozważań zawartych w rozdziale III wiadomo, że sytuacja na rynku pracy w Polsce jest bardzo trudna. Stopa pracujących osiągnęła bardzo niski poziom, a bezrobocie od kilku lat jest niepokojąco wysokie. Stopa bezrobocia w końcu 2003 r. wynosiła ponad 19% wg BAEL i 18% według rejestracji. Czy ta trudna sytuacja dotyczy w jednakowym stopniu mężczyzn i kobiet? Odpowiedź na to pytanie stanowi przedmiot rozważań tej części raportu.

Aktywność zawodowa kobiet w Polsce, podobnie jak w innych krajach, jest niższa niż aktywność zawodowa mężczyzn (różnica wynosi obecnie 14-15 punktów procentowych). W okresie transformacji obniżyła się ona nieco mniej niż aktywność mężczyzn. Jeżeli wskaźnik aktywności zawodowej mężczyzn z 70% w 1992 r. obniżył się do 62% w 2003 r., czyli o 8 punktów procentowych, to w przypadku kobiet z 54% do 48%, czyli o 6 punktów (wg BAEL).



Wykres 1.
Wskaźnik
aktywności
zawodowej według
płci (w %)

Źródło: GUS, BAEL,
Aktywność ekonomiczna...
wydania z odpowiednich
lat.

Obserwowane zmiany w poziomie aktywności zawodowej nie są istotnie różne w przekroju wg płci. W 2001 r. dał się zauważyć pewien krótkookresowy wzrost aktywności kobiet, gdy w przypadku mężczyzn – raczej stabilizacja na dość niskim poziomie.

Pochodną ogólnego obniżenia aktywności zawodowej w okresie transformacji jest obniżenie stopy pracujących (*employment rate*). Jak wynika z wykresu 2 relacja pracujących kobiet do mężczyzn jest względnie stabilna w czasie. Wyjątek stanowi wartość wskaźnika dla pracowników biurowych, gdzie wyraźnie zaznacza się tendencja malejąca (około 3 % kwartalnie). Może to oznaczać pojawienie się tendencji do częstszego obsadzania administracyjnych miejsc pracy (dotychczas zajmowanych przez kobiety) przez mężczyzn lub/i redukcję takich miejsc w przedsiębiorstwach na skutek zmian organizacyjnych oraz komputeryzacji prac biurowych.

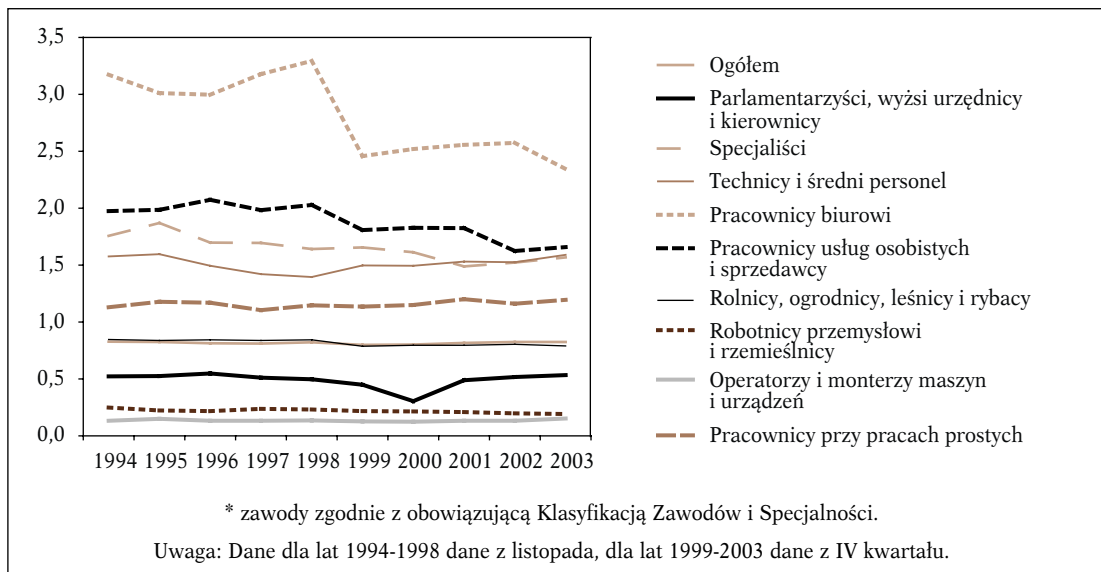
Przykładami zawodów, gdzie przeważają kobiety są:

- pracownicy biurowi (około 256 kobiet na 100 mężczyzn),
- pracownicy usług osobistych i dostawczych (183 kobiety na 100 mężczyzn),
- specjaliści oraz technicy i średni personel (150 kobiet na 100 mężczyzn).

⁵ Nie dotyczy osób z przerwą w pracy trwającą 8 lat lub dłużej.

Wykres 2.
**Pracujący w
wybranych grupach
zawodów*, relacja
kobiety-mężczyźni**

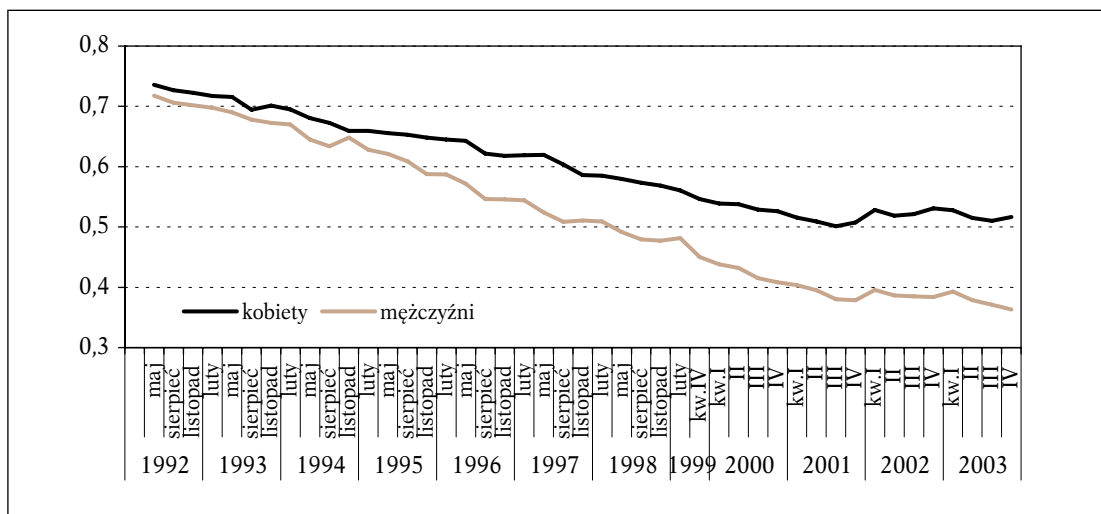
Źródło: GUS,BAEL,
Aktywność ekonomiczna...
wydania z odpowiednich
lat.



Kobiety częściej niż mężczyźni pracują w sektorze publicznym, który uchodzi za źródło bardziej stabilnych miejsc pracy. Jednak sektor publiczny kurczy się z roku na rok, zmniejsza się udział pracujących w nim do pracujących ogółem, silniej jednakże w przypadku mężczyzn (patrz wykres 3). Badania rozwoju zatrudnienia w sektorze prywatnym (poza rolnictwem) wskazywały, że dynamika zatrudnienia w nim kobiet nie ustępowała dynamice zatrudnienia mężczyzn, a w niektórych okresach była nawet wyższa (Balcerzak-Paradowska i inni 2003).

Wykres 3.
**Udział
pracujących w
sektorze publicznym
do pracujących
ogółem według płci**

Źródło: GUS,BAEL,
Aktywność ekonomiczna...
wydania z odpowiednich
lat.

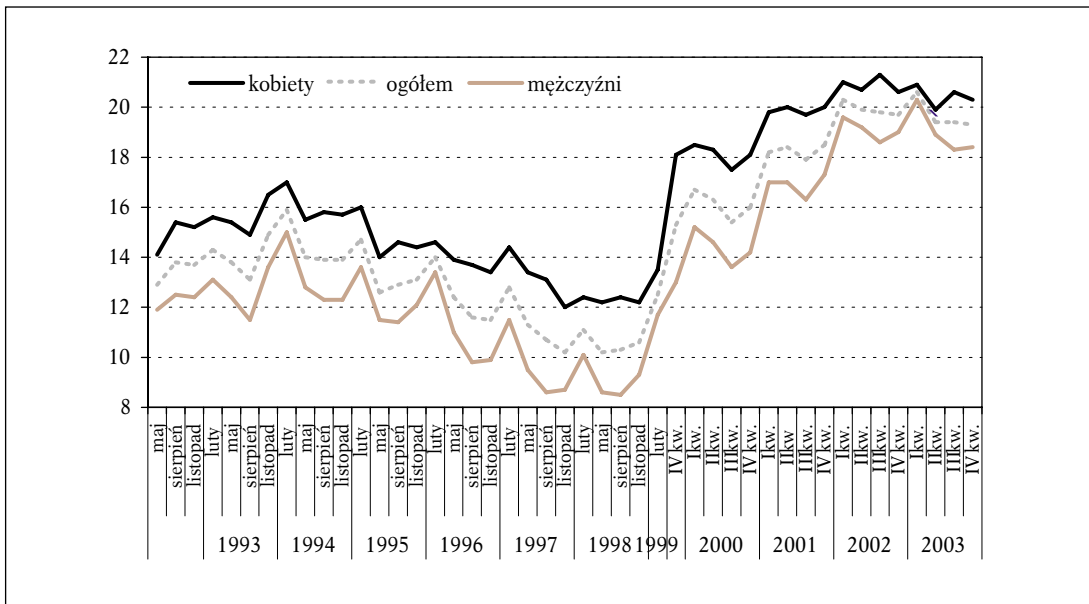


Wśród pracujących kobiet, udział kobiet zajmujących stanowiska kierownicze był w Polsce zawsze relatywnie niski. Od 2000 r. tendencja w tej dziedzinie uległa pogorszeniu. Poprawia się natomiast relacja wynagrodzeń kobiet do wynagrodzeń mężczyzn. Nie jest to wciąż wskaźnik zadowalający, czyli odpowiadający zasadzie równa płaca za pracę równej wartości, ale kierunek zbliżania się wynagrodzeń jest stały. W 1991 r. wskaźnik ten wynosił 77%, a w 2001 r. zbliżył się do 82%. W sektorze prywatnym różnice wynagrodzeń w przekroju wg płci są mniejsze niż w publicznym. Rozkład płac pokazuje, że kobiety plasują się w najniższych i średnich przedziałach wynagrodzeń, a mężczyźni – w najwyższych (GUS – wrześnie badania wynagrodzeń).

Bezrobocie kobiet jest wyższe, mimo że poziom aktywności zawodowej kobiet oraz stopa pracujących jest istotnie niższa niż mężczyzn. Analiza kształtowania się bezrobocia według płci w dekadzie 1992-2002 (wg BAEL) ukazuje okresy zmniejszania się różnic (przełom roku 1995/1996 oraz 1998/1999 – patrz wykres 4) oraz okresy zwiększania, np. lata 2000-2001. W ostatnim okresie, 2002-2003, zmiennym z punktu widzenia przebiegu różnicy bezrobocia w przekroju płci, stopa bezrobocia wśród mężczyzn kształtowała się na poziomie 18-20%, a wśród kobiet 20-21%.

Zmienność stopy bezrobocia dla kobiet była niższa niż dla mężczyzn. Współczynnik zmienności w okresie 1992-2002 wyniósł dla kobiet 0,079, a dla mężczyzn 0,172.

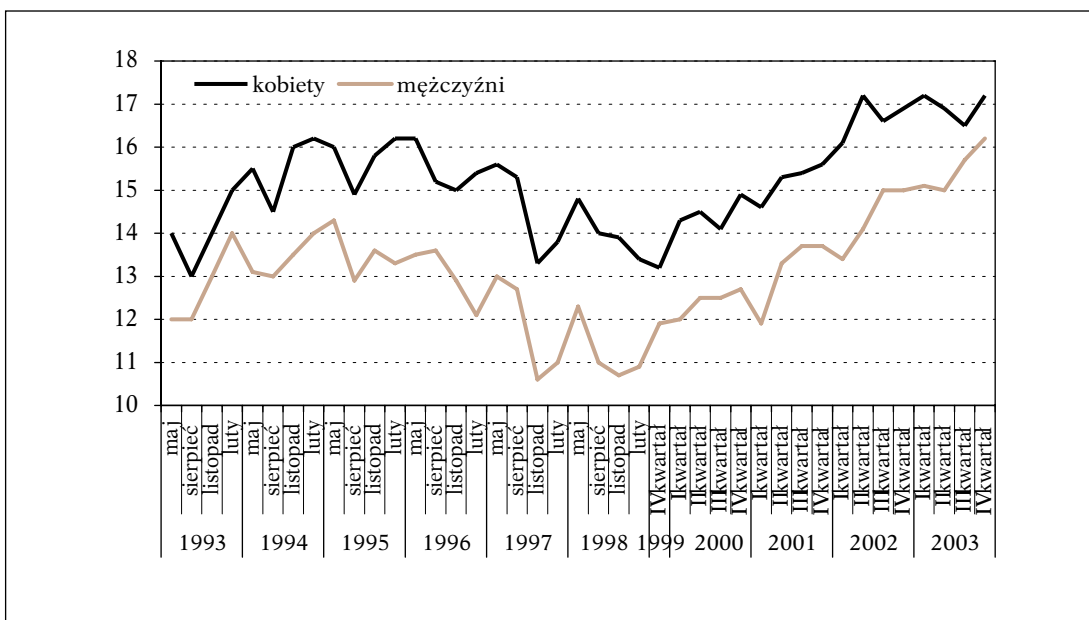
Kobiety częściej zasilaly szeregi bezrobotnych z powodu zwolnienia z pracy niż mężczyźni. W latach 1992-1995 udział kobiet wśród zwolnionych z pracy, którzy zasilili zbiorowość bezrobotnych wynosił 50%, a w latach 1996-1999 przekroczył 55% (z badań IPISS – Balcerzak-Paradowska i inni 2001, s. 365).



Wykres 4.
Stopa bezrobocia według płci (w %)

Źródło: GUS, BAEL, *Aktywność ekonomiczna...* wydania z odpowiednich lat.

Kobiety mają też duże trudności z powrotnym wejściem na rynek pracy. Dane na temat przeciętnego czasu poszukiwania pracy potwierdzają, że zjawisko długookresowego bezrobocia dotyka częściej kobiety.

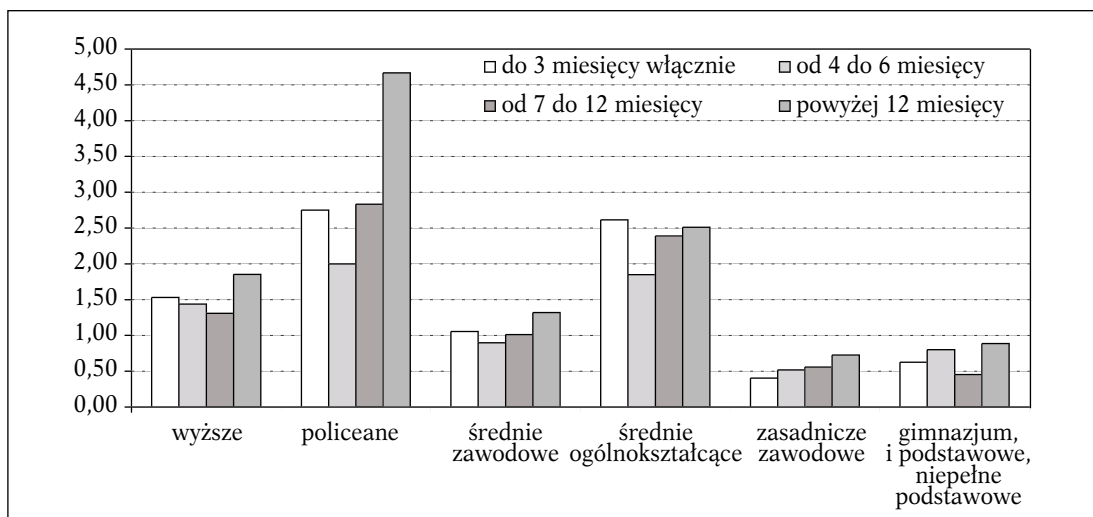


Wykres 5.
Przeciętny czas poszukiwania pracy w miesiącach według płci

Źródło: GUS, BAEL, *Aktywność ekonomiczna...* wydania z odpowiednich lat.

Czynnikiem, który istotnie wpływa na okres trwania bezrobocia jest wykształcenie. Wśród bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub podstawowym, mężczyźni stanowią bardziej liczną grupę niż kobiety, aczkolwiek przewaga mężczyzn zmniejsza się, gdy bezrobocie trwa dłużej niż 12 miesięcy.

Wykres 6.
Okres
poszukiwania pracy
według
wykształcenia,
relacja kobiety-
mężczyźni (2002 r.)



Źródło: Obliczenia własne, na podstawie: GUS, BAEL 2003.

Odmienne kształtuje się relacja liczebności kobiet i mężczyzn wśród bezrobotnych poszukujących pracy z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i policealnym. W tej grupie bezwzględnie dominują kobiety. W przypadku wykształcenia wyższego także kobiety bardziej zagrożone są bezrobociem, ale korzystna dla mężczyzn relacja nie jest znaczna, chyba że dotyczy to dłuższego okresu poszukiwania pracy, ponad 12 miesięcy.

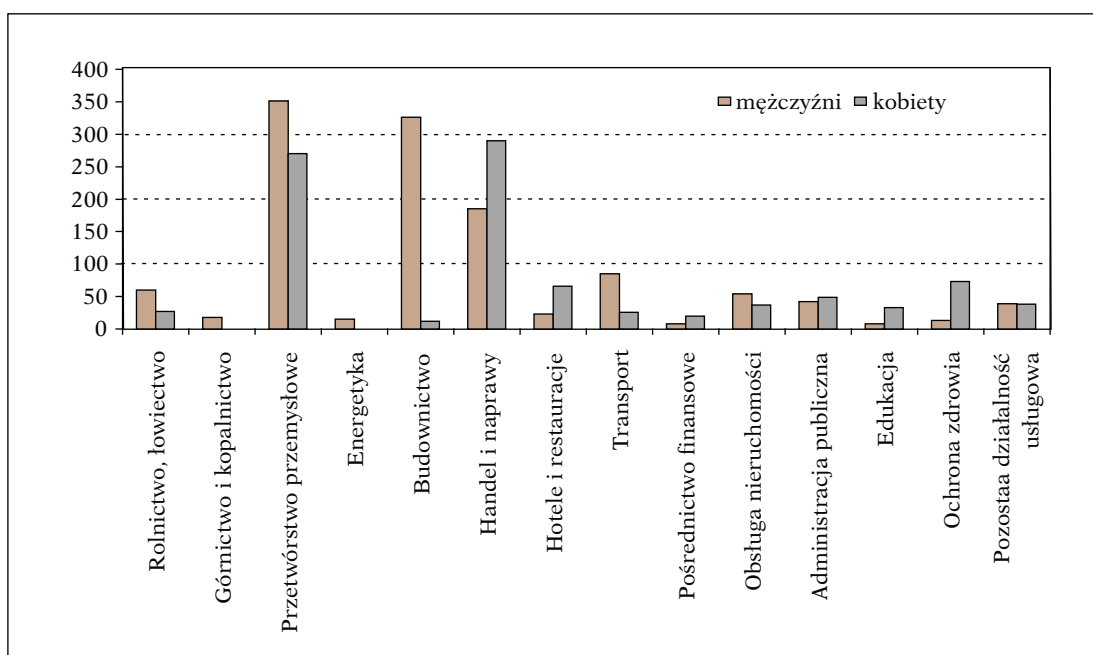
Bezrobocie mężczyzn istotnie związane jest z procesami restrukturyzacji przemysłu. Wzmocnienie tych procesów pod koniec dekady lat 90. spowodowało, że tempo likwidacji miejsc pracy było znacznie silniejsze niż wcześniej, nawet bardziej niż w początkowym okresie transformacji. Jednocześnie dynamika tworzenia nowych miejsc pracy była za słaba, aby zaabsorbować opuszczających likwidowane miejsca pracy (z badań Banku Światowego – Rutkowski 2002). Restrukturyzowane działy – to głównie przemysł ciężki i transport, zatrudniające głównie mężczyzn. Do tego dochodzi budownictwo, silnie reagujące na spadek koniunktury.

Jeśli chodzi zaś o działy „wysyłające na bezrobocie” w większej skali kobiety niż mężczyzn, to w 2002r. były to przede wszystkim:

- handel i naprawy (290 tys.),
- przetwórstwo przemysłowe (270),
- ochrona zdrowia (73 tys.)
- oraz hotele i restauracje (66 tys.).

W przypadku kobiet widoczne jest bardziej równomierne rozłożenie czynników koniunktury

Wykres 7.
Bezrobotni
uprzednio pracujący
według płci
i wybranych sekcji
PKD ostatniego
zatrudnienia
(w tys.) (2002 r.)

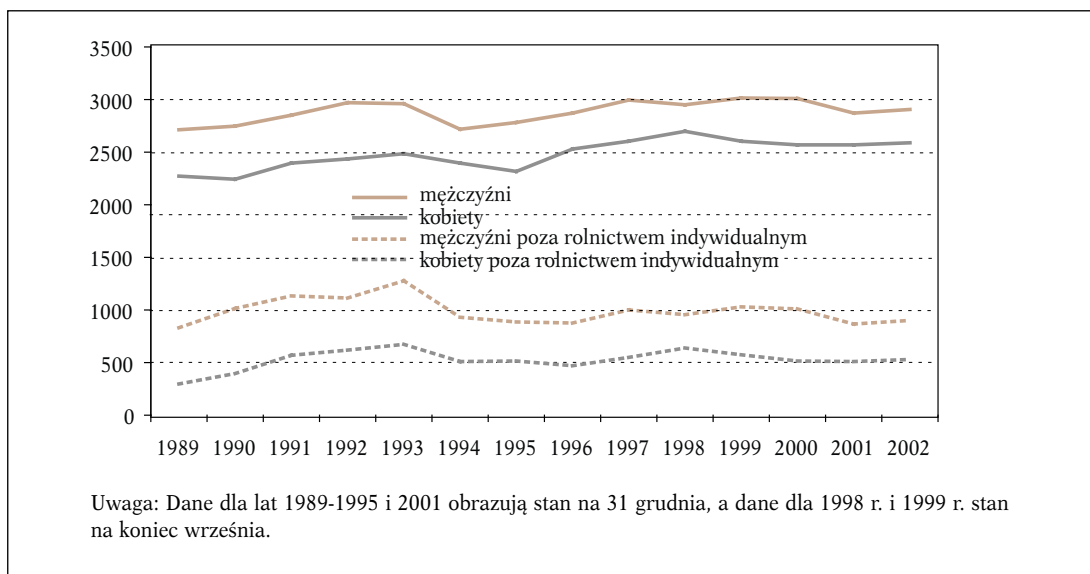


Źródło: GUS, BAEL 2003.

ralnych i restrukturyzacyjnych niż w przypadku mężczyzn, gdzie istotną rolę odegrały procesy restrukturyzacyjne.

3. Przedsiębiorczość kobiet i mężczyzn

W okresie transformacji wzrosła liczba kobiet i mężczyzn pracujących na rachunek własny (zarówno w rolnictwie, jak i poza nim) – głównie w pierwszym okresie, osiągając najwyższy poziom w 1993 r. W dalszych latach nastąpiła stabilizacja procesu samozatrudnienia i tworzenia firm. Liczebność mężczyzn wśród samodzielnie gospodarujących jest wyższa, ale ich przewaga powoli i z wahaniami zmniejsza się.

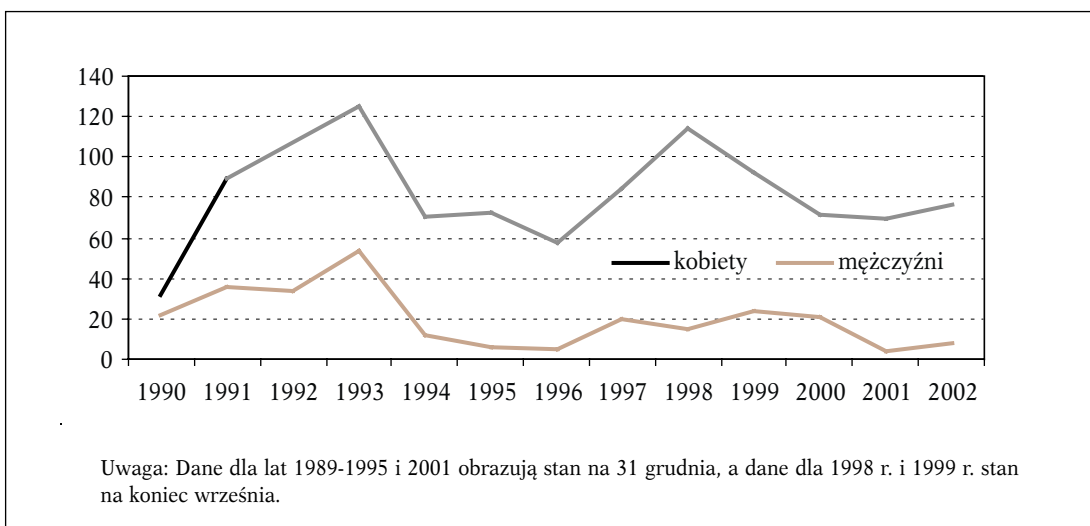


Wykres 8.
Pracujący na rachunek własny

Źródło: Obliczenia własne na podstawie GUS, *Rocznik Statystyczny*, wydania z odpowiednich lat.

Nawet w latach ogólnego obniżenia dynamiki samozatrudnienia w przypadku kobiet było ono niższe. W konsekwencji w całym okresie 1989-2002 wyraźnie więcej przybyło kobiet pracujących na rachunek własny niż mężczyzn (odpowiednio: o 77% i o 8%) (patrz wykres 9).

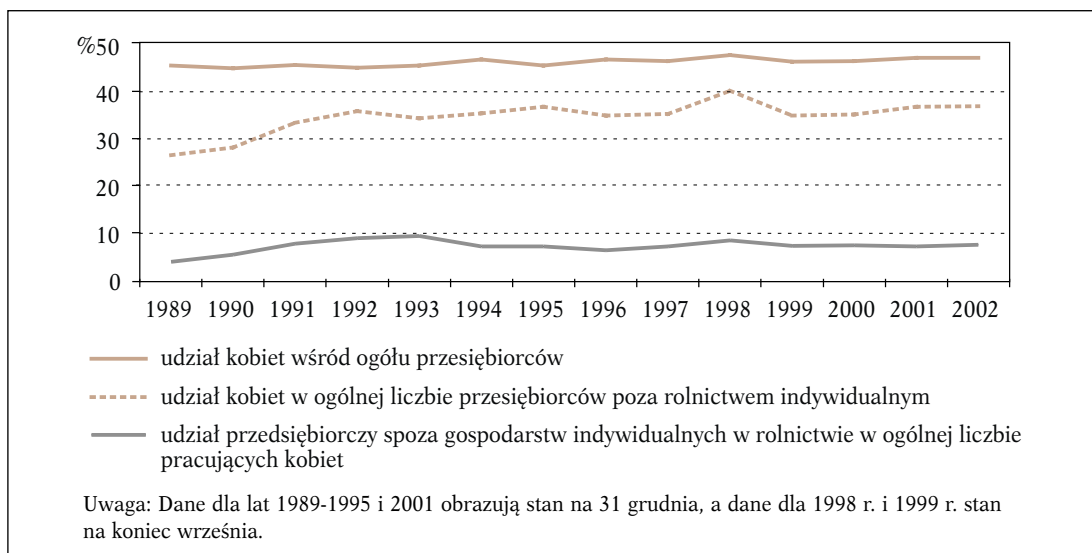
Obraz dynamiki przedsiębiorczości w przekroju płci nie zmienia się, gdy weźmiemy pod uwagę przekrój: w rolnictwie i poza rolnictwem. Udział kobiet wśród ogółu przedsiębiorców poza rolnictwem indywidualnym także wzrasta, chociaż z wahaniami. W 1989 r. wynosił ponad 26%,



Wykres 9.
Dynamika pracujących na własny rachunek (1989=100)

Źródło: Obliczenia własne na podstawie GUS, *Rocznik Statystyczny*, wydania z odpowiednich lat.

Wykres 10.
Udział przedsiębiorczyń wśród ogółu pracujących i zatrudnionych na rachunek własny



Źródło: Obliczenia własne na podstawie GUS, *Rocznik Statystyczny*, wydania z odpowiednich lat.

a obecnie wynosi 37% (dane z 2002 r.), osiągając najwyższą wartość 40,2% w 1998 r. (porównaj wykres 10).

Znaczący udział rolnictwa indywidualnego w polskiej gospodarce powoduje, że samodzielność gospodarowania na wsi jest większa niż w mieście, gdzie przeważa praca najemna, przy czym kobiety na wsi są częściej samodzielne niż w mieście. O ile w miastach liczba kobiet pracujących na rachunek własny jest dwukrotnie mniejsza od liczby mężczyzn, to na wsi to już tylko o 35%. W miastach udział kobiet wśród ogółu pracujących na rachunek własny (bez pomagających członków rodzin, wśród których większość, to kobiety) wynosi 33%, a na wsi blisko 40% (na podstawie BAEL).

Kobiety zatrudniające pracowników (pracodawczynie) stanowią 33% ogółu kobiet pracujących na rachunek własny w miastach i niecałe 4% na wsi (mężczyźni odpowiednio 37% i 7%).

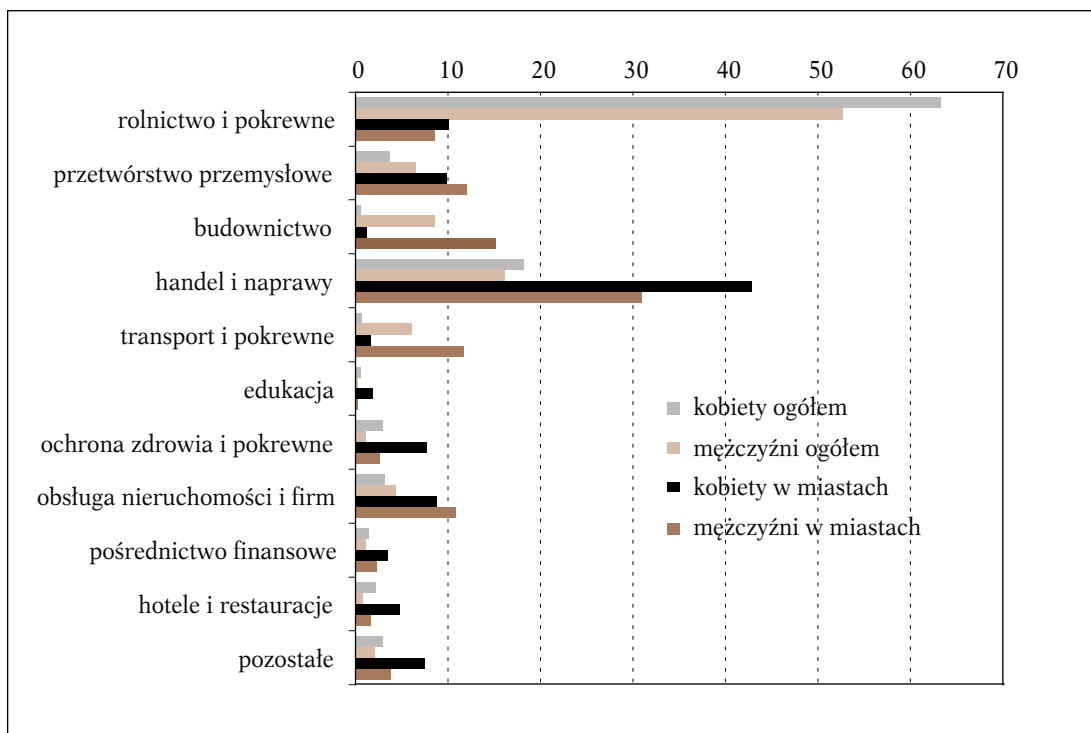
Właścicielki firm w miastach, w odróżnieniu od mieszkających na wsi, charakteryzują się stosunkowo wysokim poziomem wykształcenia, w tym w szczególności te, które są pracodawczyniami. W większości posiadają co najmniej średnie wykształcenie (76%, wśród mężczyzn 67%).

Tabela 1. Struktura kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek według wieku, poziomu wykształcenia i branży (w%) (2002 r.)

Wyszczególnienie	Ogółem pracujący		Pracujący na własny rachunek		W tym pracodawcy	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Wiek w latach:						
do 24	8,8	8,9	2,4	3,2	1,3	1,9
25-34	25,9	28,2	21,2	20,6	20,0	19,0
35-44	29,1	27,6	28,3	30,0	30,0	29,3
45 i więcej	36,2	35,3	48,1	46,2	48,7	49,8
w tym w miastach:						
do 24 lat	7,4	7,1	2,7	2,3	1,6	2,1
25-34	26,4	28,6	20,5	20,6	19,4	19,4
35-44	29,1	27,2	26,7	29,6	28,2	27,1
45 i więcej	37,1	37,1	50,1	47,5	50,8	51,4
Poziom wykształcenia:						
wyższe	20,6	14,2	9,5	11,4	30,0	29,9
średnie zawodowe*	32,4	27,8	23,9	24,6	32,7	35,9
średnie ogólne	10,9	4,1	9,2	3,2	14,7	6,5
zasadnicze zaw. lub niższe	36,1	53,9	57,5	60,8	22,6	27,7
w tym w miastach:						
wyższe	26,9	20,9	24,7	25,0	34,2	35,4
średnie zawodowe*	36,1	33,3	35,6	36,4	32,5	37,9
średnie ogólne	12,9	5,4	16,0	5,8	16,2	7,4
zasadnicze zaw. lub niższe	24,1	40,4	23,7	32,8	17,1	19,3

* Łącznie z wykształceniem policealnym.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie GUS, BAEL 2003.



Wykres 11.
Struktura
pracujących na
własny rachunek wg
działów gospodarki
(w %) (2002 r.)

Źródło: Obliczenia własne na podstawie GUS, BAEL 2003.

Z prowadzonych badań (Lisowska 1996) wynika, że wśród kobiet pracujących na rachunek własny w miastach stosunkowo najczęściej jest ekonomistek (22% wobec 4% wśród mężczyzn) i techników (20% wobec 33% wśród mężczyzn), a następnie humanistek z wyższym wykształceniem (kobiety 15%, mężczyźni 9%) i inżynierów (15% wobec 26% wśród mężczyzn). Stosunkowo najniższy jest udział prawników zarówno wśród kobiet (2%), jak i wśród mężczyzn przedsiębiorców (3%).

W miastach kobiety pracujące na rachunek własny lokują się głównie w branży handlowej, przetwórstwie przemysłowym oraz różnych niematerialnych usługach (takich jak: obsługa nieruchomości i firm, pośrednictwo finansowe, hotele i restauracje), a mężczyźni: w handlu, budownictwie, przetwórstwie przemysłowym i transporcie.

Kobiety prowadzą firmy małe. Przeciętna liczba pracowników zatrudnianych przez kobiety w ich przedsiębiorstwach wynosiła w 2002 r. około 5 osób (przez mężczyzn blisko 9 osób). Przedsiębiorczynie to na ogół kobiety po czterdziestce, zamężne, mające dzieci (i mieszkające na wsi).

Główne czynniki motywujące do samozatrudnienia i tworzenia własnych przedsiębiorstw (poza rolnictwem) to: dążenie do samodzielności, potrzeba godziwych zarobków, „wrodzona” przedsiębiorczość (wewnętrzna potrzeba bycia aktywnym), sprzyjająca sytuacja na rynku (okazja), brak innych możliwości zarabiania na życie oraz zagrożenie bezrobociem (porównaj tabela 2).

Tabela 2. Główne motywacje do założenia własnej firmy

Motywacja	Kobiety	Mężczyźni
Dążenie do samodzielności	91 %	89 %
Potrzeba godziwych zarobków	84 %	89 %
Wrodzona przedsiębiorczość	70 %	75 %
Doświadczenie zdobyte w poprzedniej pracy	64 %	70 %
Nadarzająca się okazja zarobienia	56 %	46 %
Skłonność do ryzyka	48 %	51 %
Chęć udowodnienia własnej wartości partnerowi	40 %	27 %
Zagrożenie bezrobociem	35 %	27 %

Źródło: Wyniki badania, E. Lisowska 1995; wyniki badania ankietowego z 1995 r. pt. „Polski biznes '95” przeprowadzonego przez E. Lisowską w ramach badań statutowych Kolegium Gospodarki Światowej SGH, na próbie blisko 1050 przedsiębiorców (na ankietę odpowiedziało 305 osób, w tym 143 kobiety).

Bariery rozwoju sektora MSP, takie jak: zbyt wysokie koszty związane z zatrudnianiem pracowników, wysokie podatki, skomplikowane, często zmieniające się przepisy, trudny dostęp do kredytów i pożyczek, dotyczą w takim samym stopniu kobiet i mężczyzn. Podobnie rzecz się ma z barierami o charakterze informacyjnym i edukacyjnym. Jednak tylko do kobiet odnoszą się bariery kulturowe, czyli utrwalone tradycją i socjalizacją oczekiwania wobec kobiet (Lisowska 2001).

GENPROM – inicjatywa Międzynarodowej Organizacji Pracy na rzecz wspierania kobiet na rynku pracy

GENPROM (*Gender Promotion Programme*) zajmuje się wspieraniem pracy kobiet, stosując w rozwiązywaniu problemu perspektywę cyklu życia: począwszy od dzieciństwa aż do późnej starości. Takie podejście umożliwia zidentyfikowanie zagadnień specyficznych dla każdej z grup wiekowych i ułatwia przygotowanie odpowiednich kroków na dalszym etapie życia. Dlatego też w tym programie ILO zwraca się uwagę na realizację równego dostępu do edukacji dla dziewcząt i chłopców już w dzieciństwie, a także do udziału w szkoleniach zawodowych w wieku młodzieńczym. Właśnie dzięki inwestycjom w swój kapitał ludzki, młodzież będzie mogła w dorosłym życiu dostać i utrzymać przyzwoitą pracę. Dodatkowo, ważne są inicjatywy na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Zapobieganie dłuższemu okresowi nieaktywności zawodowej wspomaga dostęp do odpowiedniego zabezpieczenia społecznego w późniejszym okresie życia kobiet. Program ILO, wychodzi z założenia, iż uczestnictwo kobiet w rynku pracy, poza korzyściami indywidualnymi, jest czynnikiem prowadzącym do stabilnego wzrostu gospodarczego oraz zrównoważonego rozwoju społecznego.

GENPROM wdraża swoją filozofię poprzez ogólnoswiatowy program promujący więcej miejsc pracy i pracy lepszej jakości dla kobiet (*More and Better Jobs for Women*). Poprzez pomoc bezpośrednią oraz szkolenia i dostarczanie informacji, GENPROM pomaga zainteresowanym krajom kandydackim UE i postsowieckim w przygotowaniu narodowych planów działania (NAP), mających na celu wzmocnienie ich struktur instytucjonalnych i prawnych w zakresie równouprawnienia płci. Narodowe plany działania zakładają bowiem zaangażowanie wielu uczestników w realizację podstawowego ich celu, jakim jest równouprawnienia płci na rynku pracy. Poprzez NAP wspomaga się ponadto walkę z ubóstwem oraz sprzyjają wzmocnieniu gospodarki. To są korzyści wielostronne, nie tylko na rzecz samych kobiet. Należy przy tym dodać, że zapewnienie równego dostępu do rynku pracy postregane jest jako poszanowanie uniwersalnych praw człowieka.

Jednym z krajów biorących udział w tym programie jest Estonia, która w odniesieniu do sytuacji na rynku pracy, ma problemy podobne do polskich. W pierwszym okresie transformacji odnotowano w Estonii wysoki poziom bezrobocia, dotykający w szczególności kobiety w rejonach wiejskich, kobiety starsze i kobiety pochodzące ze środowisk mniejszości etnicznych. Dlatego też estoński NAP wspierał tworzenie się najpierw licznych organizacji kobiecych na poziomie regionalnym i następnie – krajowym. Promowano w nim współdziałanie tych organizacji z samorządem lokalnym i sektorem prywatnym mające na celu zagospodarowanie obszarów wiejskich. W wyniku tej współpracy zidentyfikowane zostały możliwości rozwoju przedsiębiorstw produkcyjnych, zatrudnienia w agroturystyce, rzemiośle artystycznym i rozwijanie rolnictwa ekologicznego. Dodatkowo, kobiety na obszarach objętych programem zostały przeszkolone w zakresie przedsiębiorczości, zapewniono im dostęp do mikropożyczek oraz opiekę merytoryczną i pomoc praktyczną w dziedzinie projektowania produktu, kontroli jakości i wykorzystywaniu Internetu w wymianie towarowej. Regularny dialog społeczny organizacji kobiecych z samorządem lokalnym, umocnił ich pozycję w społeczeństwie i umożliwił lobbing na rzecz praw kobiet. W końcu przyczynił się do przygotowania projektu ustawy o równouprawnieniu płci.

Źródło: Opracowanie na podstawie: strony internetowej GENPROM
<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/action.htm>

Program wspierania przedsiębiorczości kobiet – inicjatywa Europejskiej Komisji Gospodarczej Narodów Zjednoczonych (UNECE)

Program zainicjowany w 2001 r. adresowany jest przede wszystkim do kobiet z krajów transformacji. Wzrost przedsiębiorczości w Europie Środkowej i Wschodniej oraz Azji Centralnej leży w sferze szczególnych zainteresowań UNECE. Zakładanie małych i średnich przedsiębiorstw (MSP) jest bowiem jednym z ważniejszych czynników wzrostu gospodarczego w tym regionie, a także zasadniczym sposobem na tworzenie nowych miejsc pracy. Wsparcie dla MSP zakładanych przez kobiety jest także istotnym elementem polityki zapewnienia równości szans dla kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Wspieranie przedsiębiorczości kobiet zostało uznane przez kraje członkow-

skie UNECE za jeden z priorytetów polityki wdrażania w życie postulatów pekińskich w obszarze kobiety i gospodarka (*women and economy*) (regionalna konferencja państw członkowskich UNECE – Pekin+5, Geneva 2000).

W ramach programu realizowane są następujące konkretne cele:

Pierwszym z nich jest rozpoznanie sytuacji kobiet przedsiębiorczyń oraz barier, jakie napotykają w podejmowaniu i prowadzeniu biznesu. Z tego powodu gromadzone są i analizowane informacje, w tym – dane statystyczne. Ten cel ma charakter identyfikacyjno-analityczny. Jednym z istotnych organiczeń takiej analizy jest dla wielu krajów brak danych dotyczących przedsiębiorczości w podziale na płeć oraz niejednolita metodologia, organiczająca porównywalność danych pomiędzy krajami. Stąd zespół w Departamencie Statystycznym UNECE rozpoczął prace mające na celu poprawę metodologii i zbierania danych. Dla krajów, gdzie takie statystyki są dostępne, w tym i dla Polski, dane te znajdują się na stronie internetowej:

<http://w3.unece.org/stat/gender>.

Drugi cel polega na identyfikowaniu skutecznych działań wspierających przedsiębiorczość kobiet. Istotnym instrumentem realizacji tego celu było stworzenie płaszczyzny wymiany informacji oraz doświadczeń poszczególnych krajów członkowskich UNECE. Rozwój sieci kontaktów, strona internetowa oraz systematyczne spotkania – to główne narzędzia realizacji tego celu. Spotkania odbywają się na szczeblu Komisji co dwa lata. Są to tzw. Fora Kobiet Przedsiębiorczyń, które odbywają się w siedzibie ONZ w Genewie. Do tej pory zorganizowano dwa takie fora (w 2001 r. i 2003 r.), podczas których przedstawiciele rządów, reprezentantki kobiecych środowisk przedsiębiorców i instytucji finansowych, eksperci z dziedziny przedsiębiorczości oraz same zainteresowane, wymieniały doświadczenia i dyskutowali nad konkretnymi problemami rozwoju przedsiębiorczości. Spotkania odbywają się w międzyczasie także na szczeblach regionalnych; w krajach Azji Centralnej i Kaukazu, Europy południowej oraz w ramach Inicjatywy Środkowoeuropejskiej. Polska aktywnie uczestniczy w tych dyskusjach. W dyskusji okrągłego stołu zorganizowanej przez UNECE na Szczycie Ekonomicznym krajów Inicjatywy Środkowoeuropejskiej (21 listopad 2003 r.) polskie doświadczenia przedstawiali: E. Raciniewska (departament Rozwoju Przedsiębiorczości MGPIPS), prof. J. Sawicka (SGGW) oraz dr hab. E. Lisowska (SGH). Analizy działań wspierających przedsiębiorczość kobiet wskazują niejednokrotnie, że polegają one na likwidowaniu czy łagodzeniu istniejących barier: administracyjnych, niedostępności kapitału dla małego biznesu, nadmiernego fiskalizmu, braku profesjonalnego i niedrogiego doradztwa, a niejednokrotnie także na walce z kulturowymi uprzedzeniami do angażowania się kobiet w tworzenie firm. W konsekwencji nie ma dostatecznego zaufania do ich przedsiębiorczości, co dodatkowo zwiększa trudności w dostępie do kredytów.

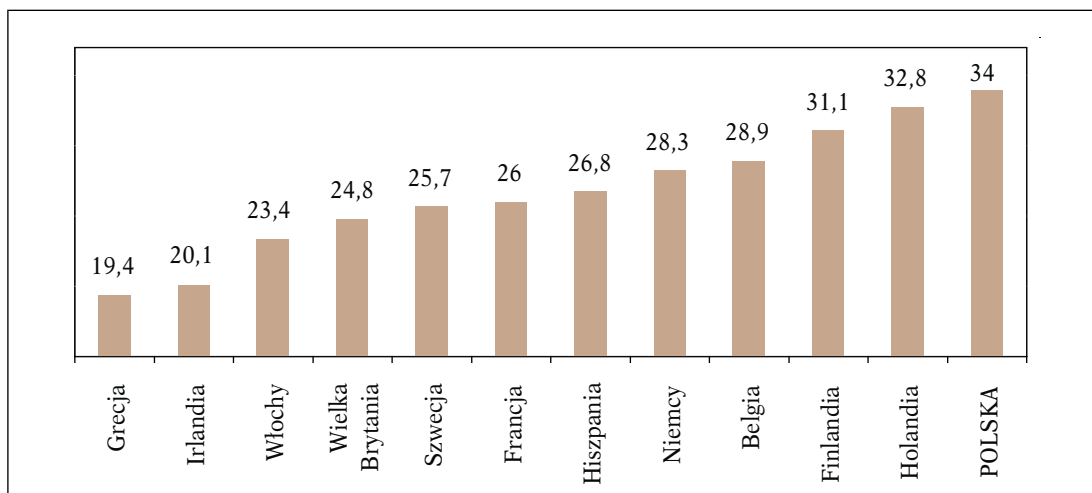
Trzeci cel programu – to promocja i przełamywanie stereotypów w zakresie przedsiębiorczości kobiet w krajach transformacji. Dokonuje się to, z jednej strony – poprzez przekonywanie i stymulowanie rządów tych krajów oraz innych aktorów polityki i gospodarki do uwzględnienia w priorytetach politycznych działań wspierających przedsiębiorczość kobiet. Z drugiej strony, zachęca się też same kobiety do przedsiębiorczości m. in. poprzez ukazywanie dobrych praktyk, nagradzanie liderki. W 2001 r. w UNECE założono Galerię Wybitnych Kobiet Przedsiębiorczyń (*Gallery of Excellent Women Entrepreneurs*) obejmującą 150 kobiet z krajów transformacyjnych, które osiągnęły sukces biznesowy i zawodowy w swoich krajach. Wśród nich są trzy Polki: Bożena Batycka, Grażyna Paturalska oraz Zofia Gagała-Bohaczyk. Ponadto, wśród działań przewidzianych w programie UNECE, zwraca się uwagę na wykorzystanie unikalnych szans rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw, jakie daje rozwój technologii komputerowych. Tym samym UNECE zaleca działania na rzecz ogólnej poprawy i walki z nierównym dostępem do nowych technologii dla kobiet i mężczyzn.

Forum kobiet przedsiębiorców UNECE, mimo że wy dobyło wiele przykładów dobrych praktyk i ukazało szereg inicjatyw regionalnych oraz lokalnych wzajemnego wspierania się przedsiębiorczyń, to jednak stwierdziło, że potencjał kobiet w tej dziedzinie nadal nie jest w pełni wykorzystany.

Źródło: Dokument UNECE 2003 oraz rozmowy z koordynatorem programu – Ewą Rumińską-Zimny. Więcej informacji o programie: www.unece.org/ie/enterp/women.

Na tle innych krajów europejskich, udział kobiet wśród osób samozatrudnionych jest w Polsce najwyższy (por. wykres 12). Trzeba tylko pamiętać, że na ten wynik wpływa znaczny udział kobiet prowadzących w Polsce liczne i relatywnie małe, pod względem powierzchni, gospodarstwa rolne.

Wykres 12.
Udział kobiet wśród
ogółu
samozatrudnionych
w Polsce
i wybranych krajach
UE (przeciętny dla
lat 1990-1997) (w %)



Źródło: OECD 2000 oraz obliczenia własne na podstawie GUS, Roczniki Statystyczne.

4. Uwarunkowania istniejących dysproporcji na rynku pracy z perspektywy płci

Pracujące zawodowo kobiety w okresie realnego socjalizmu miały liczące się przywileje z racji pełnienia funkcji macierzyńskich i wychowawczych. Przywileje te zdobywały stopniowo. Najwięcej zyskały w latach 70. oraz na przełomie lat 70. i 80.: prawo do relatywnie długiego urlopu macierzyńskiego, urlopu wychowawczego i następnie zasiłku wychowawczego, prawo gwarancji miejsca pracy po powrocie z przerwy na urodzenie i odchowanie dziecka, prawo do zasiłku opiekuńczego na chore dziecko (do 60 dni w ciągu roku). Tylko kobieta była uprawniona do korzystania z wymienionych świadczeń. Zastosowanie takiego rozwiązania uwarunkowane było przede wszystkim popularnością tradycyjnego modelu rodziny, w którym obowiązki związane z prowadzeniem domu obciążały przede wszystkim kobiety. To kobieta musiała więc łączyć pracę zawodową z pracą w domu.

Wymienione korzyści miały tym większe znaczenie, że w Polsce nie rozwinęły się dostatecznie instytucje opieki nad małym dzieckiem, czyli żłobki i przedszkola. Przy czym żłobki zdobyły sobie złą sławę i urlop wychowawczy był oczywistym rozwiązaniem, silnie promowanym ze względów politycznych (witamina M – czyli osobista opieka matki nad małym dzieckiem – hasło jednego z ówczesnych ministrów pracy) oraz akceptowanym społecznie. Z tego też powodu naturalne było dążenie i korzystanie z wcześniejszych emerytur. Młoda babcia stanowiła „skarby” w rodzinie, umożliwiając spokojną pracę zawodową córce i/czy synowej.

W okresie transformacji – instytucjonalne rozwiązania ułatwiające łączenie obowiązków zawodowych i rodzicielskich stopniowo ulegają zmniejszeniu: krótszy urlop macierzyński, ograniczenie dostępu do zasiłku wychowawczego, utrata gwarancji miejsca pracy. Następuje komercjalizacja usług przedszkolnych i wiele rodzin nie stać na posyłanie dziecka do przedszkola. Jednocześnie jednak prawo do tych ograniczanych przywilejów uzyskują także ojcowie. Mimo tego, całkowita zmiana po 1989 r. (szczególnie ze względu na trudniejszy rynek pracy i zmniejszenie ochrony socjalnej pracujących matek) kobiety z rodzinami odczuwają jako zmiany negatywne (Open Society Institute 2002, s. 367).

W gospodarce rynkowej pojawia się dodatkowy aspekt pracy kobiet. Pojawia się problem dyskryminacji kobiet ze względu na korzyści dla firmy. Jednym z powodów zachowań dyskryminacyjnych jest „zagrożenie” dłuższą przerwą w pracy na urodzenie i odchowanie dziecka. Zachowaniom tym sprzyja trudna sytuacja na rynku pracy ze znaczną przewagą podaży zasobów pracy.

Regulacje prawne

Regulacje prawne dotyczące równego statusu kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce wynikają z zapisów konstytucyjnych. W Rozdziale II Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej

w artykule 33, ustęp 2 znajduje się następujący zapis: „Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”.

Ogólne zasady, z których wynika obowiązek równego traktowania kobiet i mężczyzn przez pracodawców zawiera Kodeks pracy. Zapisy w nim zawarte ulegały w okresie transformacji rozszerzeniu.

Kodeks pracy o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn

Wprowadzenie do Kodeksu pracy zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn jest rezultatem procesu dostosowywania polskich przepisów prawa do regulacji unijnych. Głównym bodźcem do zmian było ostrzeżenie ze strony UE i groźba zerwania negocjacji z Polską, o ile nie zostaną wprowadzone zapisy regulujące zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w pracy. Problematyka przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć została wprowadzona do polskiego Kodeksu pracy poprzez dodanie nowego Rozdziału II a, który wg ostatniej nowelizacji z 1 stycznia 2004 r. nosi tytuł: *Równe traktowanie w zatrudnieniu*.

Do najważniejszych zmian przepisów prawa, jakie wprowadziła ww. nowelizacja, zaliczyć możemy przede wszystkim:

- szczegółowe zdefiniowanie terminu „dyskryminacja pośrednia”,
- dokładne określenie działań, które nie są uznawane za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn,
- przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę (w przypadku uprawdopodobnienia przez pracownika faktu dyskryminacji),
- wprowadzenie sankcji za stosowanie praktyk dyskryminacyjnych,
- ustanowienie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, które stanowiłoby szykanę pracodawcy za skorzystanie z przysługujących pracownikowi praw równościowych (www.rownouprawnienie.neostrada.pl/Anna-Hintz.doc)

Artykuł 18^{3a} paragraf 1 Kodeksu pracy określa przedmiot zakazu dyskryminacji, między innymi ze względu na płeć, stanowiąc, że wszyscy pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie:

- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansowania,
- dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Kodeks pracy przyznaje osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, prawo do odszkodowania, którego wysokość nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę, (artykuł 18^{3d}). Stwierdza również, że zwolnienie pracownika z pracy nie może być represją za skorzystanie przez niego z uprawnień wynikających z przepisów antidyskryminacyjnych (artykuł 18^{3e}).

Szczególne miejsce w przepisach równościowych zajmują przepisy gwarantujące prawo wszystkich pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę oraz za pracę o jednakowej wartości (artykuł 18^{3c}). W artykule 18^{3c} paragraf 3 Kodeksu pracy za pracę o jednakowej wartości uznano prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Nowelizując ustawę o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z dnia 22 czerwca 2001 r., (Dz.U. Nr 89, poz. 973) ustawodawca uwzględnił prawa kobiet i mężczyzn starających się o pracę. Artykuł 12 ustęp 3a tejże ustawy mówi, że informacja pracodawcy o wolnym miejscu pracy lub miejscu przygotowania zawodowego nie może zawierać wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na: płeć, wiek, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, ani ze względu na przynależność związkową. Ustawa zakazuje umieszczania w publikowanych ofertach pracy wzmianek ujawniających preferencje pracodawcy co do płci poszukiwanego

kandydata, przewiduje ona również karę grzywny dla pracodawcy, który odmówi zatrudnienia kandydata ze względu na jego płeć⁶.

Równy status kobiet i mężczyzn – działania koalicji KARAT

Koalicja Karat jest międzynarodową organizacją działającą na rzecz równego statusu płci i wyrównywania statusu ekonomicznego kobiet w Europie Środkowej i Wschodniej oraz byłych krajach Związku Radzieckiego. Członkami koalicji są organizacje pozarządowe z 20 krajów regionu Europy, a także członkinie indywidualne⁷.

Działania koalicji Karat zainicjowały wnioski IV Światowej Konferencji ONZ na rzecz Kobiet (Pekin 1995r.). Dwa lata później (styczeń/luty 1997 r.) spotkały się w Warszawie organizacje kobiece z 10 krajów Europy Środkowej i Wschodniej i powołały koalicję Karat (od nazwy hotelu, w którym zatrzymały się uczestniczki). Początkowa działalność organizacji – to upowszechnianie dokumentu konferencji pekińskiej *Platformy Działania*, monitorowanie zobowiązań międzynarodowych rządów, pisanie raportów-cieni do raportów rządowych na temat wdrażania zaleceń zawartych w dokumencie pekińskim. Od 1999 r. Karat aktywnie uczestniczy w działaniach na forum ONZ, szczególnie w pracach zwanych w żargonie ONZ „Pekin+5”, które polegają na monitorowaniu postępu w awansie kobiet w okresie pięciu lat od konferencji w Pekinie.

Od 2002r. dzięki finansowemu wsparciu UNIFEM'u, Karat realizuje regionalny projekt zatytułowany: *Równe szanse ekonomiczne kobiet i mężczyzn w kontekście przystąpienia i integracji z Unią Europejską*. Opierając się na zdobytym doświadczeniu na forum ONZ, organizacja wykorzystuje proces akcesyjny do wzmocnienia statusu kobiet i ich praw ekonomicznych i społecznych. Dzięki równościowemu prawodawstwu unijnemu oraz wdrażaniu unijnej polityki równych szans kobiet na rynku pracy istnieje szansa na uzyskanie szybszych rezultatów.

Standardy unijne dotyczące równego statusu płci odnoszą się w dużej mierze do równości na rynku pracy. W tym względzie prace Karat nie ograniczają się do analizy prawnego wymiaru zagadnienia, lecz także promują wprowadzenie mechanizmów służących zagwarantowaniu równych szans. Obejmują one strategie polityki zatrudnienia i polityki społecznej, opracowane przez rząd w odpowiedzi na wymóg UE dotyczący wdrożenia przez państwa członkowskie na poziomie krajowym Europejskiej Polityki Zatrudnienia. Polityka wynikająca z opracowanej strategii ma szansę być skutecznie realizowana, bowiem na jej wdrożenie przyznane zostały środki z unijnych funduszy strukturalnych.

W ramach projektu powstały cztery raporty pt. „Wpływ przystąpienia do UE na sytuację kobiet na rynku pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej” analizujące sytuację w Bułgarii, Czechach, Polsce i na Węgrzech (dostępne są w wersji elektronicznej na stronie www.karat.org).

Działania Karat bazujące na ekspertyzie w dziedzinie sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej oraz opracowanych rekomendacjach adresowane są przede wszystkim do przedstawicieli rządów (głównie ministerstw pracy i polityki społecznej, adresata, którego kompetencje obejmują na ogół problematykę pracy i awansu kobiet), administracji lokalnej, parlamentarzystów, a także do ciał decyzyjnych UE zaangażowanych w działania na rzecz równego statusu w kontekście integracji z UE.

Istotnym elementem projektu Karat jest publiczne nagłaśnianie rezultatów analiz oraz rekomendacji zawartych w opracowanych raportach zarówno we własnych krajach, jak i na forum międzynarodowym. Prezentacja aktywności Karat miała miejsce w Parlamencie Europejskim oraz na licznych konferencjach (np. w Helsinkach, Atenach, Berlinie) oraz w MOP (Budapeszt). Szczególne znaczenie miała jednak konferencja zorganizowana w Warszawie (*Gender Assessment of the impact of EU Accession on the Status of women in the labour market in CEE*, 7-8 XI. 2003 r.), gdzie przedstawiono rezultaty i rekomendacje zawarte w przygotowanych raportach, ocenianych i komentowanych następnie przez przedstawicieli rządów i ekspertów.

Dodatkowo, w ramach wpływania na politykę rządu dotyczącą równych szans kobiet na rynku pracy, reprezentacja organizacji Karat uczestniczy w procesie konsultacyjnym dokumentów rządowych (np. SPO RZL, wersja z września 2002 r.), w grupach ekspercko-konsultacyjnych przy Pełnomocniku Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn oraz MGPIPS (grupa ekspercka dotycząca wyrównywania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn).

⁶ Uregulowania dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn w przepisach Kodeksu pracy, materiały wewnętrzne Głównego Inspektoratu Pracy.

⁷ Obecnie (styczeń 2004) w skład Koalicji Karat wchodzi 46 organizacji z następujących krajów: Albania, Armenia, Azerbejdżan, Białoruś, Bośnia & Hercegowina, Bułgaria, Chorwacja, Czechy, Gruzja, Litwa, Łotwa, Macedonia, Mołdawia, Polska, Rosja, Rumunia, Serbia & Czarnogóra, Słowacja, Ukraina, Węgry oraz cztery członkinie indywidualne.

Koalicja Karat będzie kontynuować działania lobbujące (na poziomie krajowym i UE) na rzecz poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy poprzez ciągłe monitorowanie wpływu unijnej polityki zatrudnienia i polityki społecznej na status kobiet na rynku pracy oraz prowadzenie dalszych badań – przy współpracy ośrodków badawczych, kobiecych organizacji pozarządowych, związków zawodowych i osób odpowiedzialnych za podejmowanie decyzji – koncentrujących się na mechanizmach służących zagwarantowaniu równości szans na rynku pracy.

Wprowadzone zmiany eliminują wiele obecnych do tej pory w polskim prawodawstwie luk, które pozwalały na stosowanie przez pracodawców praktyk dyskryminacyjnych. Należałoby się jednak zastanowić czy zmiany te istotnie polepszą sytuację kobiet na rynku pracy. Trzeba bowiem pamiętać o tym, że pracodawcy, dokonując wyborów dotyczących zatrudnienia, będą kierować się przede wszystkim interesem przedsiębiorstwa. Polskie firmy poddane silnej konkurencji otwartego rynku pracy stawiają pracownikom bardzo wysokie wymagania. Jednocześnie duża nadwyżka podaży zasobów pracy nad popytem na pracowników sprawia, że pracodawcy mają możliwości wyboru i stawiają na pracowników, którzy mogą być bardziej dyspozycyjni, czyli skłonni do pracy po godzinach oraz w weekendy, mobilni – łatwiej wyrażający zgodę na wyjazdy służbowe oraz pracownicy, którzy nie odczeka wkrótce na długi urlop z powodu urodzenia dziecka, czy też którzy nie będą korzystać często z dni wolnych na opiekę nad chorym dzieckiem. Takie wymagania stawiają też kobietom (Balcerzak-Paradowska 2002).

Osobną kwestią jest egzekwowanie istniejącego prawa. O ile bowiem można stwierdzić, iż polskie przepisy prawa nie zezwalają na stosowanie praktyk dyskryminacyjnych na rynku pracy, o tyle trudno dziś stwierdzić na ile są one przestrzegane. Jeszcze przed wprowadzeniem zmian w Kodeksie pracy Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) przeprowadziła na małej próbie 37 pracodawców (zatrudniających powyżej 50 osób), badania dotyczące przestrzegania zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Główny nacisk położono na badanie kwestii równego wynagradzania za równorzędną pracę. U 1/3 z badanej grupy pracodawców występowało zjawisko dyskryminacji kobiet przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę. Badanie potwierdziło również, że w „wielu przypadkach przydatność zawodowa kobiet oceniana jest na podstawie innych kryteriów niż mężczyzn” (Hintz 2002).

Rozwój instytucji godzenia rodzicielstwa z pracą zawodową

W Polsce do najważniejszych instytucji wspomagających godzenie rodzicielstwa (a *de facto* macierzyństwa) z pracą zawodową zalicza się:

- urlopy macierzyńskie i wychowawcze,
- elastyczne formy zatrudnienia, oraz
- instytucjonalne formy opieki nad dziećmi.

Urlop macierzyński i wychowawczy

Prawo do urlopu macierzyńskiego jest ściśle związane z urodzeniem dziecka i każdy pracodawca jest zobowiązany do udzielenia takiego urlopu na podstawie zaświadczenia lekarskiego, w którym zawarta jest przewidywana data porodu, lub na podstawie zaświadczenia ze szpitala o urodzeniu dziecka. Długość urlopu macierzyńskiego zmieniała się kilkakrotnie w ciągu ostatnich lat. Ostatnie zmiany Kodeksu pracy skróciły jego wymiar do 16 tygodni w przypadku pierwszego porodu, 18 tygodni przy każdym następnym porodzie i 26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Co najwyżej dwa tygodnie tego urlopu mogą być wykorzystane przez kobietę przed urodzeniem dziecka, a reszta po porodzie. Jest to urlop obligatoryjny. Dwa tygodnie mogą być wykorzystane przez ojca dziecka. Podczas urlopu macierzyńskiego pracodawca zobowiązany jest do wypłacania zasiłku równego średniej płacy z ostatnich 6 miesięcy.

Od 1996 r. prawo do urlopu wychowawczego, który może trwać do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko czwartego roku życia, przysługuje obojgu rodzicom.

1 maja 2004 r. wszedł w życie nowy system świadczeń rodzinnych. Wypłacany będzie tylko jeden zasiłek – rodzinny, do którego przysługuje dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w czasie korzystania z urlopu wychowawczego, który zastąpił zasiłek wychowawczy. Wypłacany będzie przez okres dwóch lat (trzech, gdy urodzi się więcej niż jedno dziecko, sześciu w przypadku dziecka niepełnosprawnego). Wysokość tego dodatku wyniesie 400 zł miesięcznie. Okres przebywania na urlopie wychowawczym wliczany jest do stażu pracy.

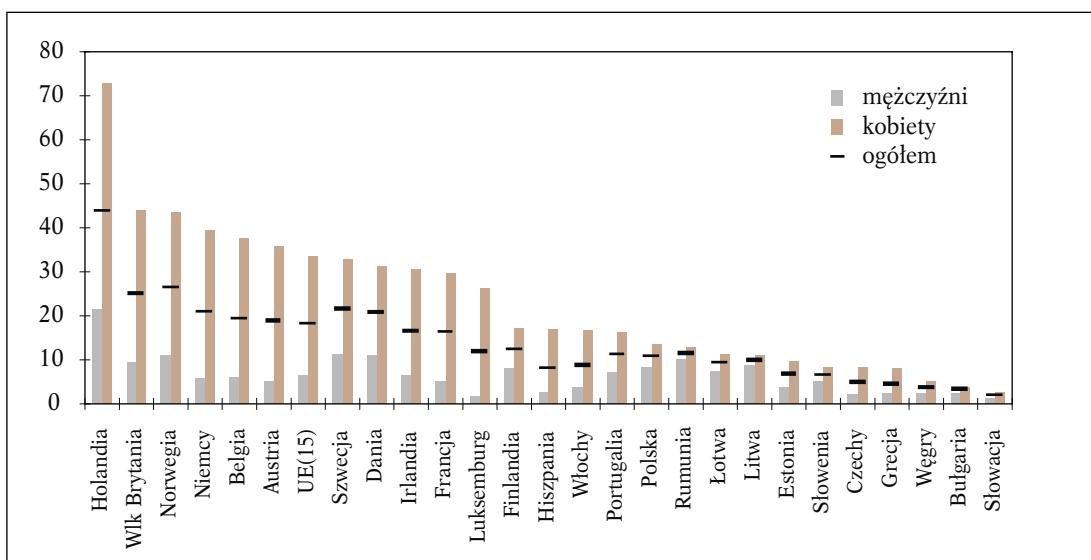
W świadomości polskich pracodawców to nadal kobieta jest postrzegana jako osoba, która powinna korzystać z urlopu macierzyńskiego, a także wychowawczego. Podczas kontroli PIP ujawnione zostały fakty odmówienia mężczyźnie udzielenia urlopu macierzyńskiego oraz wychowawczego przez pracodawcę (Hintz 2002).

W ostatnich latach obserwujemy zmniejszenie ogólnej liczby osób korzystających z urlopów wychowawczych z 629 tys. w 1990 r. do 163.9 tys. w 1999 r. – ponad trzykrotnie (Balcerzak-Paradowska 2001). Przyczyn takiego stanu należy upatrywać nie tylko w zmniejszonej liczbie urodzeń, ale także w trudnej sytuacji na rynku pracy. Coraz więcej kobiet rezygnuje z urlopu wychowawczego na skutek obawy przed utratą pracy, spadkiem dochodów rodziny oraz utratą kwalifikacji zawodowych.

W Polsce kobiety rzadko korzystają z pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dominuje zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin oraz zatrudnienie etatowe. Praca dorywcza jest zdecydowanie mniej popularna, choć jej znaczenie w ostatnich latach rośnie przy jednocześnie spadającej liczbie pracujących ogółem (udział kobiet pracujących dorywczo w ogólnej liczbie kobiet pracujących na umowę o pracę wzrósł z 2% w 1992 r. do 16% w 2002 r., dla mężczyzn odpowiednio z 4% do 18%) (GUS-BAEL 2003). Na pracę dorywczą oraz pracę w niepełnym wymiarze godzin decydują się w równym stopniu kobiety, jak i mężczyźni, i jak się wydaje decyzja ta wynika raczej z trudnej sytuacji na rynku pracy niż z innych przyczyn.

Nieco inaczej sytuacja wygląda w UE, gdzie średnio 18% pracujących pracuje w niepełnym wymiarze godzin (choć różni się to w poszczególnych krajach, por. wykres 13), z tym że aż ponad 33% pracujących kobiet jest zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, a tylko około 7% mężczyzn (wg danych Eurostat).

Wykres 13.
Pracujący w niepełnym wymiarze godzin w krajach EU (odsetek ogółu pracujących) w 2002 r.



Źródło: Eurostat.

Rozwój instytucjonalnej opieki nad dziećmi jest jednym z najważniejszych czynników wspomagających kobiety na rynku pracy, pozwala bowiem na kontynuowanie pracy po urodzeniu dziecka. Instytucjonalna opieka nad dziećmi młodszymi – w żłobku – jak wcześniej wspomniano, nie cieszy się w Polsce uznaniem (Balcerzak-Paradowska 2002). Liczba żłobków spadła z 1412 w 1990 r. do 428 w 2000 r. W 1990 r. zaledwie 42 dzieci na 1000 w wieku do lat trzech przebywało w żłobkach, obecnie liczba ta spadła niemal o połowę i wynosi 21 dzieci na 1000 w tej grupie wiekowej (GUS 2001a). Zdecydowana większość rodziców decyduje się na opiekę sprawowaną w domu: albo zatrudnia opiekunkę do dziecka, albo opiekę sprawuje babcia (lub dziadek).

Znacznie większym zaufaniem rodziców cieszą się placówki opieki przedszkolnej. Szczególnie dotyczy to dzieci ze starszej grupy przedszkolnej. Jak opisano w rozdziale II, wychowanie przedszkolne nie jest jeszcze powszechną formą opieki oraz edukacji dzieci w Polsce. Poza brakiem placówek przedszkolnych obecnie także duże bezrobocie, problemy ze znalezieniem pracy oraz niskie płace stanowią przyczyny, dla których dzieci wychowywane są w domu. Niepracujący rodzice (lub bezrobotni dziadkowie) sami opiekują się dziećmi, a wysokie w stosunku do pensji opłaty za pobyt dziecka w żłobku czy przedszkolu mogą być czynnikiem zniechęcającym kobiety posiadające dzieci do aktywnego poszukiwania pracy. Ten ostatni powód szczególnie silnie dotyczy kobiet z niskim wykształceniem oraz nie posiadających doświadczenia zawodowego, które mogą znaleźć pracę jedynie za niewielkie wynagrodzenie.

Programy przedsiębiorstw ułatwiające powrót do pracy po urodzeniu dziecka

Wbrew przekonaniu o negatywnym nastawieniu pracodawcy do macierzyństwa swoich pracowników, istnieją także w Polsce firmy, w których działają programy wspierające godzenie funkcji macierzyńskich z kontynuacją pracy.

Nie są to jeszcze praktyki popularne (stosowane głównie w dużych firmach zagranicznych), ale pojawiają się jako tzw. zatrudnianie przyjazne rodzinie (*family-friendly employment – f-fe*), zorientowane na harmonizację życia rodzinnego i zawodowego. Adresowane są nie tylko do kobiet, ale one, z oczywistych względów, częściej z nich korzystają (więcej na ten temat w Balcerzak-Paradowska 2003a). Praktyki przynoszą korzyści obu stronom: pracownikowi pozwalają łagodzić konflikt pomiędzy domem a pracą, a pracodawcy ułatwiają zatrzymanie wykwalifikowanego pracownika, zachęcają do powrotu do pracy, wzbudzają poczucie lojalności pracownika wobec firmy. Wśród praktyk *f-fe* wymienia się m.in.:

- stosowanie nagród, jeśli pracownik wróci do pracy wcześniej niż wynosi okres, w którym może korzystać z przysługujących mu uprawnień;
- zatrudnianie w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- stosowanie elastycznego czasu pracy (niestandardowe rozpoczynanie i kończenie pracy);
- udzielanie płatnych urlopów rodzicielskich;
- umożliwianie pracy w domu lub telepracy (gdy pozwala na to charakter pracy);
- oferowanie przez pracodawców ubezpieczeń zdrowotnych obejmujących wszystkich członków rodziny.

Przykładem, który można zaliczyć do praktyk *f-fe*, jest program wydłużonego i stopniowego powrotu do pracy kobiet po urlopie macierzyńskim w *Hewlett Packard*. Dzięki niemu kobieta, która decyduje się na powrót do pracy i nie korzysta z urlopu wychowawczego, pozostaje dłużej na urlopie macierzyńskim – o 2 miesiące, za co płaci firma. Po powrocie ma prawo przez pół roku pracować w niepełnym wymiarze czasu pracy: przez pierwsze trzy miesiące na ½ etatu a kolejne trzy na ¾.

Kolejny przykład pochodzi z firmy *Xerox Polska*, która oferuje kobietom program *Policy maternity*, będący elementem regulaminu pracy. Stanowi on wyraz polityki firmy mającej na celu zatrzymanie dobrych pracowników oraz podniesienie poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia i lojalności względem firmy. Obejmowane są nim kobiety decydujące się powrócić do pracy po urlopie macierzyńskim. Na czas urlopu zachowują one dotychczasowe przywileje np. korzystanie z samochodu służbowego i telefonu komórkowego. Ponadto, mogą także korzystać ze szkoleń oferowanych przez firmę. Firma zobowiązuje się zatrzymać stanowisko dla powracającej pracownicy, a w czasie jej urlopu macierzyńskiego stara się, aby uczestniczyła ona w życiu zakładu pracy, nie angażując się zbytnio w działalność zawodową. W pierwszym miesiącu po powrocie do firmy kobiety otrzymują nagrodę w wysokości 3-krotnej miesięcznej pensji. Mogą pracować w niepełnym wymiarze godzin (jednak nie mniej niż 16 godzin tygodniowo) do końca 8-ego tygodnia po powrocie.

Źródło: na podstawie Balcerzak-Paradowska (2003a) oraz informacji pochodzących od dyrektora personalnego *Hewlett Packard* – Katarzyny Tomczak i od specjalisty działu HR w *Xerox Polska* – Agnieszki Perkowskiej.

Czynniki kulturowe

Badania na temat gorszej pozycji kobiet na rynku pracy w Polsce zwracają uwagę na kilka współwystępujących przyczyn. Na pierwszym miejscu sytuuje się, mający podłoże kulturowo-

religijne⁸, polski konserwatyzm, silnie sytuujący kobiety w rolach rodzinnych. Z tym współgra niedorozwój partnerstwa w małżeństwie. Polscy mężczyźni popierają pracę zawodową kobiet, ponieważ pozwala wzmocnić domowy budżet, o ile jednak nie przysparza im dodatkowych zajęć (badania porównawcze Firlit-Fesnak 1996).

Następny czynnik to niedorozwój usług pozwalających efektywnie łączyć role zawodowe i rodzinne. Przysłowiowa „dwuetatowość” pracy kobiet zmusza je do wyboru takiej ścieżki kariery, która pozwala znieść podwójne obciążenie. Na ten czynnik podwójnego obciążenia kobiet w byłych krajach komunistycznych zwracają uwagę badania porównawcze Pirelli Paci (Bank Światowy 2002).

Ostatnie badania polskie wskazują na zjawisko tzw. „szklanego sufitu” (Budrowska/Duch/Titkow 2003). W świetle tych badań jedną z przyczyn zdecydowanie mniejszej liczby kobiet niż mężczyzn zajmujących wyższe stanowiska kierownicze w przedsiębiorstwach czy w administracji państwowej lub samorządowej jest przekonanie pracodawców o tym, że to tylko mężczyźni mają ambicje: będą dążyć do kariery, awansować i zajmować wysokie stanowiska. Często same kobiety nie przeciwstawiają się takiemu przekonaniu i ulegając stereotypom, w takim samym stopniu jak mężczyźni i nie określają jasno swej ścieżki zawodowej.

Odmienne jest też widziana rola rodziny. Uważa się, że dla mężczyzn realizujących kariery zawodowe, bądź polityczne, rodzina jest wsparciem, natomiast dla kobiet stanowi przeszkodę. Ponadto, kobiety postrzegane są jako istoty wrażliwe, delikatne i łagodne, nie mające cech predestynujących je do pełnienia wysokich stanowisk, na których wymagane jest zdecydowanie, a nawet pewna brutalność, inicjatywa oraz przedsiębiorczość. Wyniki cytowanych badań wskazują jednoznacznie na fakt, że praca kobiet oceniana jest podwójnie. „Ocenie podlega zarówno ich kulturowo ukształtowana kobiecość, jak i praca merytoryczna”, podczas gdy mężczyźni oceniani są przede wszystkim za merytoryczną wartość swojej pracy.

Wybory dotyczące edukacji dziewcząt

Kobiety w Polsce mają pełną świadomość ogromnego znaczenia dobrej edukacji w osiągnięciu satysfakcjonującej pozycji zawodowej. Uczestniczące w cytowanym badaniu kobiety (w wieku lat 18-65) często podawały zbyt niskie wykształcenie jako przyczynę braku pracy, bądź jej utraty. Nawet te grupy respondentek, które zakończyły bądź przerwały edukację bardzo często wyrażały chęć powrotu do nauki w najbliższym czasie (w młodszej grupie wiekowej 18-24 – było to 75% respondentek).

Wszystkie respondenci deklarowały również wysokie aspiracje edukacyjne oraz pomoc w ich realizacji wobec swoich dzieci. Deklaracje te były w zasadzie takie same dla dziewcząt i chłopców. Pojawiały się już jednak pewne różnice, gdy pytanie dotyczyło wyboru szkoły, w której respondenci chcieliby kształcić swoje dzieci. Dla córek najczęściej wskazywały tzw. zawody „kobiece”: fryzjerki, kosmetyczki, jeśli zaś pojawiała się informacja o szkole wyższej najczęściej wybierano kierunki humanistyczne. Dla synów natomiast przewidywano kariery mechaników, policjantów, żołnierzy bądź kontynuowanie nauki na studiach politechnicznych.

Z tego wynika, że matki, choć dostrzegają szanse, jakie może dać córce wykształcenie, jednocześnie jako ich „przeznaczenie” wskazują zawody, które są mało płatne i w których zdecydowanie trudniej zdobyć wysoką pozycję zawodową i społeczną.

Źródło: Opracowano na podstawie wyników badania wykonanego na zlecenie Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (Gawrońska-Nowak/Jura/Zarzycka 2003).

5. Instytucjonalne mechanizmy wyrównywania statusu kobiet i mężczyzn

Do 2002 r. tematyka równości płci nie odgrywała w polityce państwa zbyt wielkiej roli. Dopiero po wyborach parlamentarnych w 2002 r. uznano prawa kobiet do uczestnictwa w dialogu

⁸ Dotyczy to kobiet z wielu podobnych krajów nawet, jeżeli w społeczeństwie silne są procesy sekularyzacji (Siemieńska 2003).

politycznym za jeden z warunków budowania demokracji. Rząd powołał Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, którego zadaniem jest uwzględnianie perspektywy płci we wszystkich zakresach polityki rządu.

Pełnomocnik od chwili powołania aktywnie współpracuje z organizacjami pozarządowymi. Powołana została Rada Konsultacyjno-Programowa, która stała się forum wymiany doświadczeń, opinii i poglądów pomiędzy Biurem Pełnomocnika a organizacjami pozarządowymi.

Zapowiedź szerokiego dialogu i wspierania przez państwo organizacji kobiecych znalazła się także w dokumencie przyjętym przez rząd, w którym wskazano, że udzielanie pomocy organizacjom oraz wymiana informacji, stanowią fundament współpracy organizacji pozarządowych z administracją państwową. Polityka równych szans może być bowiem prowadzona efektywnie i dać zamierzone rezultaty tylko wtedy, gdy zostaną w nią włączone środowiska i organizacje zajmujące się na co dzień prawami kobiet. Współpraca organizacji pozarządowych z instytucjami publicznymi i organami państwa jest podstawą społeczeństwa obywatelskiego i nowoczesnej demokracji (Sekretariat Pełnomocnika... 2002).

Zadania Pełnomocnika ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn

Głównym celem działalności Pełnomocnika jest wprowadzanie zasady równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn we wszystkie dziedziny życia publicznego. W zakresie realizowanej przez rząd polityki zadanie to polega między innymi na dokonywaniu analiz i ocen istniejących rozwiązań prawnych, ich zgodności z prawem międzynarodowym, w razie potrzeby – występowanie do właściwych organów z wnioskiem o ich zmianę, opiniowanie i opracowywanie projektów aktów prawnych i innych dokumentów rządowych, wdrażanie rządowych programów w zakresie ochrony przed dyskryminacją ze względu na płeć. Rolą Pełnomocnika jest współpraca z właściwymi organami administracji publicznej, organizacjami pozarządowymi i instytucjami w zakresie ich odpowiedzialności za realizację programów na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn, jak też inspirowanie i wspieranie działalności grup, organizacji i środowisk, których aktywność ukierunkowana jest na przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć. Do zadań Pełnomocnika należy również prowadzenie działań informacyjno-educacyjnych na rzecz podnoszenia świadomości społecznej w zakresie zasad równości.

Opracowano na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. (Dz.U. z dnia 1 lipca 2002 r.).

Działania Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy

W zakresie ustawodawstwa

Z inicjatywy Pełnomocnika poszerzono zapisy nowelizowanego Kodeksu pracy dotyczące zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, wprowadzając:

- definicje i zakaz molestowania seksualnego jako specyficznej formy dyskryminacji ze względu na płeć,
- przepis stanowiący o tym, iż przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy jest obowiązkiem pracodawcy,
- katalog informacji dotyczących osobistej i rodzinnej sytuacji pracowników i kandydatów do pracy, które będzie mógł pozyskiwać i przetwarzać pracodawca.

W zakresie współtworzenia programów rządowych

- Uczestnictwo w pracach nad dokumentami związanymi z przygotowaniem do implementacji Europejskiego Funduszu Społecznego, tj.: Ram Odniesienia Polityki Zatrudnienia, Wspólnej Oceny Założeń Polityki Zatrudnienia (JAP) oraz Narodowego Planu Rozwoju 2004-2006.
- Uzupełnienie projektu programu rządowego Strategia Polityki Społecznej i Zabezpieczenia Społecznego na lata 2002-2006 o zadanie *Integracja i reintegracja kobiet na rynku pracy*. Postulowano również uwzględnienie perspektywy płci w innych przewidzianych w ramach Strategii zadaniach związanych z rynkiem pracy i sferą ubezpieczeń społecznych zgodnie z zasadami przyjętymi w UE.

- Zgłoszenie do realizacji w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) działania 1.6 *Integracja i reintegracja zawodowa kobiet* (w obszarze I Priorytetu – Aktywna polityka rynku pracy i integracji zawodowej i społecznej), zadania nakierowanego na działania bezpośrednie na rynku pracy, mające wspomagać aktywność ekonomiczną kobiet oraz promowanie zasady równych szans w zatrudnieniu wśród pracodawców i pracobiorców. Przedstawiciel Pełnomocnika wejdzie w skład Komitetu Monitorującego do nadzorowania realizacji zasady *gender mainstreaming* w realizacji całego SPO RZL i przy wyborze projektów cząstkowych.
- Prowadzenie prac nad przygotowaniem Krajowego Programu Działania na Rzecz Kobiet na lata 2003-2006, w którym znajduje się część poświęcona działaniom na rzecz kobiet na rynku pracy, w sferze aktywności ekonomicznej oraz wsparcia w godzeniu ról rodzinnych i zawodowych – *Kobiety a gospodarka*. Treści zawarte w Programie są wynikiem monitoringu i oceny realizacji I etapu wdrożeniowego z lat 1997-2001.
- Przygotowanie projektów do inicjatywy UE *Equal*. Jest ona częścią strategii UE na rzecz stworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy i zapewnienia szerokiego do nich dostępu. Ma na celu testowanie i popieranie – poprzez współpracę ponadnarodową – nowych sposobów zwalczania wszystkich form dyskryminacji i nierówności na rynku pracy. Dotyczy to zarówno osób zatrudnionych, jak i poszukujących pracy. Jednym z priorytetów jest „Równość szans kobiet i mężczyzn”, w ramach którego strona polska wybrała działanie: *Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja zawodowa kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy*, poprzez rozwój i promocję elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy oraz działań towarzyszących. *Equal* powstaje w ścisłej współpracy z partnerami z Finlandii.

6. Regulacje UE dotyczące pracy zawodowej kobiet

Obecna polityka UE wobec pracy zawodowej kobiet skupia się na kwestiach związanych z zapobieganiem dyskryminacji oraz równym traktowaniem kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Polityka ta należy do tzw. miękkich polityk wspólnotowych, w których obowiązują jedynie ogólne standardy. Kwestie decyzyjne pozostają w gestii państw członkowskich.

Wprowadzenie do Traktatu Rzymskiego z 1957 r., powołującego do życia Europejską Wspólnotę Gospodarczą, zapisu o zakazie dyskryminacji kobiet pod względem wynagradzania za pracę równej wartości (art. 119), nie spowodowało natychmiastowego przyjęcia aktów wykonawczych. Pierwsza dyrektywa (75/117/EWG), której celem było przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy, została przyjęta dopiero w 1975 r. Zakazuje ona dyskryminacji opartej na płci w zakresie wysokości wynagrodzenia, a także poszczególnych składników (np. premie, nagrody). Pracownicy uzyskali również ochronę w przypadku złożenia skargi na pracodawcę lub założenia sprawy sądowej z powodu nieprzestrzegania zasady równości płci. Prawo wspólnotowe zapobiega nie tylko dyskryminacji bezpośredniej, ale również o wiele powszechniejszej dyskryminacji pośredniej, o wiele trudniejszej do udowodnienia.

Kolejnym ważnym krokiem mającym na celu walkę z dyskryminacją pracowników ze względu na płeć była uchwalona w 1976 r. *Dyrektywa dotycząca urzeczywistnienia równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego i awansu zawodowego oraz w zakresie warunków pracy* (Dyrektywa nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r.). Wprowadziła ona normy prawne, które zabraniają między innymi dyskryminacji w kierowaniu na szkolenia czy awansowaniu pracowników.

W latach następnych prawo wspólnotowe generalnie zostało znacznie rozbudowane, a kwestia równouprawnienia kobiet i mężczyzn została istotnie doprecyzowana. Zmiany zostały wprowadzone w Traktacie Amsterdamskim, który wprowadził do polityki wspólnotowej szczegółowe elementy odnoszące się do polityki społecznej. W obecnie obowiązującym Traktacie Nicejskim w art. 3 ust. 2 UE oraz państwa członkowskie zobowiązały się, że we wszystkich działaniach będą podejmowane wysiłki mające na celu eliminowanie nierówności i wspieranie równości pomiędzy mężczyznami i kobietami.

Efektom coraz bardziej szczegółowego uwzględniania problematyki kobiet jest włączanie zasady równouprawnienia płci do wszystkich obszarów funkcjonowania UE (tzw. *gender mainstreaming*).

Jednym z pól działalności UE w zakresie wspierania równouprawnienia kobiet i mężczyzn jest promowanie godzenia funkcji macierzyńskich oraz rodzicielskich z pracą zawodową. Przepisy wspólnotowe skupiają się na zapobieganiu zwolnieniom pracowników w okresie macierzyństwa oraz na zapewnieniu takich warunków pracy, które uniemożliwią im pogorszenie się stanu zdrowia oraz zapewnią pełne bezpieczeństwo. Zdecydowano się również ustalić minimalny, czternastotygodniowy wymiar urlopu macierzyńskiego – *Dyrektywa 92/85/EWG o wprowadzeniu środków poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników będących w ciąży, które niedawno rodziły lub które karmią piersią.*

Z kolei *Dyrektywa 96/34/WE o urlopie rodzicielskim* wprowadziła minimalny, trzymiesięczny wymiar urlopu rodzicielskiego przysługującego obojgu rodzicom.

Przepisy unijne regulują również kwestie dyskryminacji ze względu na płeć pracowników pracujących na rachunek własny. *Dyrektywa 86/613/EWG z 11 grudnia 1986 r. w sprawie wprowadzenia zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na zasadzie samozatrudnienia (także w rolnictwie), oraz ochrony samozatrudnionych kobiet podczas ciąży i macierzyństwa* nakazuje eliminację dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej ze względu na płeć, stan cywilny lub status rodzinny w kwestii zakładania i prowadzenia przedsiębiorstw. Małżonkom, którzy nie są pracownikami, lecz uczestniczą w działalności gospodarczej, umożliwia dostęp do zabezpieczenia społecznego.

Niezwykle istotna z punktu widzenia stosowania praw mających na celu eliminację dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy jest *Dyrektywa nr 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację ze względu na płeć.* Dyrektywa ta, biorąc pod uwagę fakt, że pracownica (lub pracownik) uważająca się za pokrzywdzoną ma często utrudniony dostęp do dokumentów, które mogą poświadczyć wystąpienie dyskryminacji, nakłada na pracodawcę obowiązek udowodnienia, że dyskryminacja nie miała miejsca.

Problematyka niskiej aktywności zawodowej kobiet, a także ich nadreprezentacji w liczbie bezrobotnych stały się jednym z kluczowych tematów szczytu UE w Barcelonie. W czasie posiedzenia omawiającego postępy w realizacji Strategii Lizbońskiej określono tzw. główny wskaźnik podstawowy – zapewnienie miejsc w przedszkolach dla 90% dzieci do 2010 r. Ponadto przyjęto,

Główne europejskie dyrektywy równościowe

Dyrektywa nr 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia przepisów prawnych państw członkowskich odnoszących się do stosowania zasady jednakowego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet.

Dyrektywa nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. dotycząca urzeczywistnienia równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego i awansu zawodowego oraz w zakresie warunków pracy.

Dyrektywa 92/85/EEC z dnia 19 października 1992 r. w sprawie zachęcania do działań zmierzających do poprawy sytuacji w zakresie warunków pracy i ochrony zdrowia pracowników w ciąży, pracowników w okresie po urodzeniu dziecka oraz pracowników karmiących piersią.

Dyrektywa nr 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację ze względu na płeć.

Dyrektywa 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie umowy zbiorowej dotyczącej zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zawartej między UNICE, CEEP i ETUC.

Dyrektywa 86/613/EWG z 11 grudnia 1986 r. w sprawie wprowadzenia zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na zasadzie samozatrudnienia (także w rolnictwie), oraz ochrony samozatrudnionych kobiet podczas ciąży i macierzyństwa.

Dyrektywa 96/34/WE z 3 czerwca 1996 r. dotycząca umowy zbiorowej w kwestii urlopu macierzyńskiego, zawartej pomiędzy UNICE, CEEP i ETUC.

Dyrektywa 96/97/WE z dnia 20 grudnia 1996 r. – nowelizacja Dyrektywy 86/378/EWG w sprawie wprowadzenia zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie opieki socjalnej pracowników.

Dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu.

Dyrektywy 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

że kobiety, które nie posługują się komputerem zostaną przeszkolone. Wskazano również dodatkowe działania, które powinny doprowadzić do wzrostu liczby kobiet aktywnych zawodowo z 53% w 2002 r., do 60% w 2010 r.

W strukturze UE wyodrębniono podmioty, których zadaniem jest działanie na rzecz promocji aktywności zawodowej kobiet oraz zapobiegania dyskryminacji ze względu na płeć. Są to przede wszystkim:

- Dyrekcja Generalna – Polityka Społeczna i Zatrudnienie, gdzie umiejscowiony jest Wydział Równych Szans Kobiet i Mężczyzn, zajmujący się badaniem czy projekty dyrektyw UE są zgodne z zasadą równouprawnienia kobiet i mężczyzn.
- Komisja Praw Kobiet i Równych Szans, działająca w ramach Parlamentu Europejskiego, zajmująca się rozwijaniem praw kobiet zarówno na szczeblu wspólnotowym, jak i narodowym.

Wnioski

Sytuacja kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy jest trudna, ponieważ przewaga osób poszukujących pracy nad przyrostem nowych miejsc pracy jest bardzo duża. W tej ogólnie trudnej sytuacji, położenie kobiet jest jednak przeciętnie gorsze. Badane wartości wskaźników pozycji na rynku pracy dla obu płci wskazują, że kobiety w porównaniu z mężczyznami są mniej aktywne zawodowo, a stopa pracujących kobiet jest w Polsce niska i znacznie niższa niż mężczyzn. Kobiety bardziej obciążone są sytuacją bezrobocia, w tym bezrobocia długookresowego, dłużej poszukują pracy. Mimo tego Polska należy do tej grupy krajów transformacji, w których spadek stopy pracujących kobiet był w okresie ostatniej dekady niższy niż mężczyzn (Nesporova 2002)⁹. Warto przy tym podkreślić, że na tle innych krajów udział samozatrudnionych kobiet w Polsce jest wysoki. Pozytywny wydźwięk tej tendencji osłabia jednak świadomość, że istotną część ogółu kobiet pracujących na rachunek własny stanowią osoby pracujące w sektorze rolniczym, obejmującym w znacznej skali małe i niskodochodowe gospodarstwa rolne.

Analiza struktury zatrudnienia kobiet wskazuje, że w Polsce widoczne jest nadalciążenie ku tzw. „bezpiecznym”, stabilnym miejscom pracy, za jakie uważa się zatrudnienie w sektorze publicznym. Nie jest to kierunek, jaki należałoby polecać. Nazbyt zachowawcza postawa na rynku pracy – poszukiwanie pracy koncentrujące się na wąsko ograniczonym segmencie rynku – jak wiadomo istotnie obniża szanse na zatrudnienie, zwłaszcza w trudnej sytuacji gospodarczej, kiedy możliwości tworzenia wolnych miejsc pracy są bardzo ograniczone i gdy zmniejsza się udział sektora publicznego w gospodarce.

Do najbardziej istotnych przyczyn nierówności w statusie kobiet na rynku pracy należą instytucjonalne oraz kulturowe uwarunkowania postrzegania roli kobiety. Rodzinne funkcje kobiety dominują nad innymi. To matka jest w Polsce wskazywana jako ten z rodziców, którego obowiązkiem jest opieka nad dzieckiem.

Jednocześnie w Polsce wciąż niedoceniana i deprecjonowana jest praca w domu jako nie przynosząca wymiernego dochodu. W tej chwili jednakże trudno się spodziewać nagłego wzrostu prestiżu prac domowych. Bardziej prawdopodobne zdają się zmiany w kierunku wzrostu konkurencyjności kobiet na rynku pracy. Wskazują na to dane z ostatnich lat, na przykład większy odsetek kobiet niż mężczyzn zdobywa wyższe wykształcenie, częściej kobiety podejmują także dokształcanie.

Znaczącym czynnikiem utrudniającym osiągnięcie równej pozycji kobiet na rynku pracy jest wczesna faza rozwoju gospodarki rynkowej w Polsce. Zatrudnianie kobiet tworzy dla pracodawcy działającego w wysoce konkurencyjnym otoczeniu ryzyko ponoszenia dodatkowych kosztów pracy. Takie zachowania działają odstraszająco na postawy kobiet, które albo odkładają decyzje o macierzyństwie na później¹⁰ – po osiągnięciu lepszej pozycji, albo zniechęcają się do powrotu

⁹ Na marginesie należy zauważyć, że trudności transformacji w niektórych krajach regionu, np. na Ukrainie znacznie silniej odczuwają mężczyźni niż kobiety.

na rynek pracy. Bez zmiany zachowań pracodawców i/także bez rozwoju instytucji wspierających godzenie funkcji rodzicielskich z zawodowymi, osiągnięcie realnej równości statusu kobiet i mężczyzn na rynku pracy będzie niemożliwe.

W przyszłości należy spodziewać się rozwoju dwóch spolaryzowanych wzorców zachowań: tradycyjnego, z kobietą w domu oraz nowoczesnego, w którym kobieta jest nastawiona na równi z mężczyzną na osiąganie sukcesów w życiu zawodowym. W tym drugim przypadku może być i tak, że to mężczyzna wykonuje prace domowe. Zmiana postaw kobiet i mężczyzn oraz pojawienie się pluralizmu aspiracji może, zwłaszcza w okresie przejściowym, wiązać się z nasileniem konfliktów na tym tle. W związku z tym powstaje przestrzeń dla aktywności organizacji pozarządowych, które mogą wpływać na kształtowanie i zmianę świadomości społecznej, propagować tolerancję dla różnych modeli organizacji życia rodzinnego, wspierać partnerstwo. Istotnym elementem byłoby również podwyższenie statusu pracy w domu, niezależnie od tego przez kogo będzie ona wykonywana.

Wzrost elastyczności zatrudnienia może zwiększyć szanse poprawy pozycji kobiet na rynku pracy, jednocześnie jednak zmniejszać socjalną ochronę pracy. Potrzebne jest jednak włączenie pracodawców do akceptacji oraz realizacji odpowiednich programów.

Zmiany w postawach nie są jednak jedynym warunkiem polepszenia pozycji kobiet na rynku pracy. Obiektywne warunki ekonomiczne determinują znacząco ogólną sytuację zatrudnieniową, a w tym – kobiet. Niska dynamika kreacji wolnych miejsc pracy (mimo wzrostu gospodarczego) w Polsce sprawia, że zasób bezrobocia (w tym także długotrwałego) rośnie i sytuacja kobiet (zwłaszcza na przejawy dyskryminacji) na ogólnokrajowym rynku pracy pogarsza się. Równocześnie warto zauważyć, że paradoksalnie okres zwiększonej konkurencyjności może faworyzować pewną grupę kobiet. Firmy zmuszone bowiem do oszczędzania być może chętniej zatrudnią często bardziej elastyczne w swoich oczekiwaniach płacowych i bardzo dobrze wykształcone kobiety niż bardziej roszczeniowych i mniej dbałych o własną edukację mężczyzn.

Można przypuszczać, że wstąpienie Polski do UE zaktywizuje działalność władz w dziedzinie zapobiegania dyskryminacji oraz zrównania praw kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Polityka rządu w kierunku tzw. *gender mainstreaming* może wpłynąć na poprawę pozycji kobiet i osiągnięcia większej w tej dziedzinie równości.

¹⁰ Efekty takich zachowań bardzo wyraźnie ukazują dane demograficzne: opóźnienie wieku zawierania małżeństw, przesunięcie przeciętnego wieku urodzenia pierwszego dziecka i drastyczny spadek dzietności (GUS 2003b).

