

Równość praw i szans kobiet na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej

Wstęp

W prawach Unii Europejskiej stosowane są dwie zasady: równość praw i równość szans kobiet i mężczyzn.

Zasada równości **praw** dla wszystkich grup społecznych bez względu na rasę, pochodzenie, płeć czy status społeczny jest powszechnie uznawana za podstawę funkcjonowania demokratycznych społeczeństw.

Ważne miejsce w polityce zatrudnienia w wielu demokratycznych krajach świata zajmuje nie tylko wprowadzanie zasady równości do regulacji prawnych, ale przede wszystkim zagwarantowanie i przestrzeganie w praktyce zasady równości **szans** dla wszystkich uczestników rynku pracy. Polityka rządów tworząca równe szanse wszystkim obywatelom w dostępie do zatrudnienia coraz powszechniej postrzegana jest jako ważny atrybut zrównoważonego rozwoju. Realizacja polityki równości szans w praktyce polega na stosowaniu specjalnych instrumentów wsparcia dla tych grup społecznych, które nie z własnego wyboru i nie z własnej winy znalazły się w niekorzystnej, trudniejszej dla nich sytuacji.

Traktaty Unii Europejskiej wymagają od nowo przyjmowanych państw, w tym Polski, przyjęcia zasad, określanych tam jako podstawowe normy cywilizacyjne. Taką normą jest m.in. zaakceptowanie zasady równości kobiet i mężczyzn, co więcej, potraktowanie jej jako zadania priorytetowego.

Prawodawstwo unijne zrównuje całkowicie prawa kobiet i mężczyzn. Unia za jedno ze swoich zadań strategicznych uważa przede wszystkim osiągnięcie równości, a stosowanie jej zasad w praktyce państw członkowskich – za warunek przestrzegania praw człowieka.

Realizacja zasad równości w Polsce

W związku z procesem przygotowań do integracji Polski z Unią Europejską dostosowywane są regulacje prawne w obszarach polityki socjalnej i zatrudnienia oraz obywatelstwa. Prawo polskie z Konstytucją na czele gwarantuje równouprawnienie płci, w praktyce jednak obserwuje się często brak respektowania równych praw w stosunku do kobiet. Dotyczy to przede wszystkim rynku pracy, gdzie od kobiet wymaga się lepszego wykształcenia i wyższych kwalifikacji niż od mężczyzny ubiegającego się o to samo stanowisko. Płace kobiet na tych samych stanowiskach za pracę najemną poza rolnictwem są o 19–20% niższe od płac mężczyzn (wg niektórych badań różnica ta sięga 30%), kobietom trudniej też o awans. Pracodawcę często interesują u kandydatki do pracy stosunki rodzinne, wiek i stan zdrowia, a nie jej kwalifikacje, co jest niezgodne z kodeksem pracy. Notuje się silną feminizację (ponad 90% zatrudnionych) zawodów nisko płatnych, a zwłaszcza w szkolnictwie i służbie zdrowia (por. Informator CIE 1999).

Jedną z przyczyn utrzymywania się nierówności w zakresie wynagradzania oraz awansu jest tradycyjna świadomość społeczna, nie akceptująca w pełni równouprawnienia kobiet. Dlatego też w pierwszym rządzie konieczna jest zmiana tej świadomości.

W ostatnich latach, jak informują statystyki, w pewnych obszarach zauważalna jest poprawa, przykładowo: udział kobiet w życiu zawodowym, społecznym i politycznym powoli wzrasta. Udział kobiet w parlamencie wzrósł do 13% w 1997 r., a po wyborach lokalnych w 1998 r. udział kobiet w samorządach wyniósł około 16%. Ministerstwo Edukacji Narodowej dokonuje przeglądu podręczników pod kątem równych praw kobiet i mężczyzn. W liceach, szkołach policealnych i w wyższych uczelniach kobiety stanowią większość uczniów i studentów, od 53 do 75%. Szacuje się, że kobiety stanowią około 30% właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw, a na obszarach wiejskich, gdzie przedsiębiorczość jest słabiej rozwinięta – 20%.

Mimo tych zmian, w naszych polskich warunkach zarówno znajomość zasad równości szans, jak i umiejętność ich realizacji w sensie praktycznym zaledwie torują sobie drogę wśród społeczeństwa i jego kulturotwórczych elit.

Wprowadzie równość obu płci wynika z polskiej Konstytucji i podpisanych przez Polskę konwencji międzynarodowych, to jednak przepisy europejskie zawierają w tych dziedzinach dalej idące i bardziej szczegółowe rozwiązania.

Jedną z istotnych instytucji gwarantujących równości praw kobiet jest instytucja rzecznika do spraw kobiet na szczeblu rządowym. Rzecznicy kobiet działają praktycznie we wszystkich krajach Europy. W Polsce tego typu urząd powstał w 1991 roku. Obecnie przy Kancelarii Premiera RP istnieje Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Rodziny, które m.in. przejęło realizację i monitoring Krajowego Programu Działań na rzecz Kobiet i Programu przeciwko Przemocy.

Gwarancje równości szans dla kobiet i mężczyzn w Europie

Prawa i zalecenia dotyczące kobiet, obowiązujące w Unii Europejskiej, ujęto w licznych dyrektywach organów władz UE. Oparte są one nie tylko na postanowieniach traktatowych Unii, ale także i na konwencjach Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz zaleceniach Rady Europy.

Zasada równości obu płci obejmuje:

- równość wobec prawa,
- równość wynagrodzeń,
- równość w zabezpieczeniu społecznym,
- równość w dostępie do urlopu macierzyńskiego i wychowawczego,
- równy dostęp do wykształcenia,
- równy dostęp do pracy,
- równy dostęp do kariery.

Prawo unijne wymaga, aby państwa członkowskie rzeczywiście dbały o przestrzeganie zasad równościowych w życiu publicznym, w prawodawstwie i przy monitorowaniu zjawisk społecznych. Nieprzestrzeganie zasad równości w tych dziedzinach jest uważane za naruszenie praw człowieka.

Prawne regulacje na rynku pracy obejmują dwa ważne zagadnienia: prawo do równego dostępu do pracy i prawo do równego wynagrodzenia. Zasadę równego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet ustanawia art. 119 Traktatów Rzymskich. Równość traktowania kobiet i mężczyzn została szczegółowo omówiona w prawie wtórnym Unii Europejskiej, gdzie konkretyzują to wyszczególnione poniżej dyrektywy [Sołtysińska 1999; Sawicka 1998; Boruta 1996]:

- Dyrektywa 75/117 z 10.02.1975, dotycząca zbliżenia przepisów prawnych państw członkowskich w stosowaniu tej zasady, uchwalona w związku z różnym stosowaniem artykułu 119 Traktatów przez państwa członkowskie. Miała ona ułatwić wdrożenie przepisów tego artykułu. Zasada równego statusu polega na usunięciu przejawów wszelkiej dyskryminacji oraz daje możliwość dochodzenia swoich praw przed sądem. Dotyczy również stosowania

równej płacy za tę samą pracę mężczyzn i kobiet. W porównaniu jednak z artykułem 119 ustalona jest zasada jednakowej płacy nie tylko za tę samą pracę, lecz również za pracę, która ma tę samą wartość, tzw. pracę równorzędną.

- Dyrektywa 76/207 z 09.02.1976, dotycząca równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego, awansu zawodowego i warunków pracy oraz zabezpieczenia społecznego. Podkreślić należy, że dyrektywa ta uznaje istnienie sytuacji wyjątkowych, które upoważniają państwa członkowskie do odejścia od zasady równego traktowania. Czasami istnieje taka praca, gdzie płeć jest istotnym czynnikiem jej podjęcia, gdzie wymagana jest określona siła fizyczna. Może to być praca szczególnie niebezpieczna, wykonywana w wysokich temperaturach, wibracjach, w podziemnych pracach górniczych itp. Mowa jest również o ochronie kobiet w związku z ciążą i macierzyństwem. W przypadku podejmowania prac nocnych zakaz takiej pracy dotyczyć może kobiet w ciąży oraz kobiet po urodzeniu dziecka, ale nie wszystkich kobiet.
- Dyrektywa 79/7 z 19.12.1979, dotycząca stopniowego wprowadzania zasady równości kobiet i mężczyzn w systemach ubezpieczeń społecznych.
- Dyrektywa 86/378 z 24.07.1986, dotycząca zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dodatkowych (zawodowych) ubezpieczeniach społecznych. Dyrektywa reguluje przypadki chorobowe, niezdolność do pracy z powodu inwalidztwa, podeszłego wieku.
- Dyrektywa 86/613 z 11.12.1986, w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, jak i w sprawie ochrony macierzyństwa. Pracodawca bezpośrednio narusza zasadę równego traktowania, gdy odmawia przyjęcia do pracy kobiety przydatnej do danej pracy tylko ze względu na możliwe negatywne konsekwencje zatrudnienia kobiety w ciąży. Zdarza się, że kobieta razem z umową o pracę otrzymuje do podpisania „in blanco” prośbę o zwolnienie z pracy. Pracodawca mówi, że jest to rodzaj zabezpieczenia na „wypadek” ciąży. Wiele młodych kobiet jest zatrudnianych w dobrze prosperujących i płacących firmach dopiero wtedy, gdy podpiszą „cyrograf”, że przez minimum np. 5 lat nie zajdą w ciążę. Kobiety rzadko zgłaszają nawet tak drastyczne przypadki naruszenia prawa (Dodatek do Gazety Wyborczej z dnia 04.12.1999 – Wysokie obcasy).
- Dyrektywa z 02.06.1996, dotycząca rozmiarów urlopu wychowawczego. Na mocy jej postanowień rodzice (kobieta lub mężczyzna) mają prawo do urlopu z tytułu urodzenia lub adopcji dziecka.

Dwie pierwsze dyrektywy znalazły również szerokie rozwinięcie w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, który ma zapewnić przestrzeganie prawa wspólnotowego. Zasada równości kobiet i mężczyzn występuje więc zarówno w Traktatach Rzymskich, w prawie wtórnym Wspólnot Europejskich (dyrektywy), jak również w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości. Doceniając wagę powszechnego na świecie zjawiska dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu, takie organizacje międzynarodowe jak Rada Europy, ONZ i właśnie Unia Europejska poświęcają coraz więcej uwagi kwestii równości kobiet i mężczyzn. Wspominają o tym również Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Pakty Praw Człowieka oraz Konwencja o eliminacji różnych form dyskryminacji kobiet.

W ramach promowania równości szans na spotkaniu Rady Europy w Essen w 1994 roku przyjęto deklarację, iż wprowadzenie zasady równych szans dla kobiet i mężczyzn powinno stać się priorytetem polityki zatrudnienia w UE [Sawicka 1998]. W tym samym roku Komisja Europejska, kontrolująca stosowanie prawa wspólnotowego, podkreśliła w Białej Księdze bardzo niekorzystne skutki przemian gospodarczych oddziaływających na strukturę zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Niezbędne staje się zmniejszanie bezrobocia kobiet poprzez system szkoleń umożliwiających powrót kobiet do życia zawodowego po dłuższej przerwie, tworzenie możliwości prawnych pozwalających na łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, zwiększenie udziału kobiet w sferze decyzyjnej itp. [Siemieńska 1997]. Zapowiedziano także potrzebę przygotowywania rocznych raportów monitorujących wprowadzanie w życie zasady równości [„Equal opportunities for women and men in the European Union” – Annual Report].

W roku 1996 Komisja Europejska przyjęła Kodeks Praktyki. Stanowi on zalecenie dla pracodawców dotyczące wdrażania zasady równej płacy oraz przygotowywania planów poprawy sytuacji w zakresie dyskryminacji płci na rynku pracy. Ocena poziomu i struktury płac ma na celu wykrycie przypadków zaniżania płacy kobiet. Kodeks jest więc praktycznym narzędziem rozpoznawania obszarów dyskryminacji i spełnia dodatkowo rolę promocji problematyki równości.

W wielu dokumentach unijnych zakłada się, iż aby osiągnąć w pełni równość obu płci, należy okresowo uprzywilejować kobiety tam, gdzie były one dotychczas dyskryminowane. Osiągnięcie całkowitej równości płci to długotrwały proces, w którym poszczególne kraje będą osiągać kolejne etapy.

Mimo zagwarantowania równości praw, szanse kobiet na rynku pracy nie są równe. Dyskryminacja w pracy polega na gorszym dostępie kobiet do wielu, zazwyczaj lepiej opłacanych zawodów, do zajmowania wyższych stanowisk, otrzymywaniu niższych płac przez kobiety za tę samą pracę i trudności w zdobyciu interesującego wykształcenia.

W ostatnich latach polecanym przez Unię Europejską i Radę Europy sposobem na pogłębianie demokracji i zlikwidowanie nadal istniejących w Europie form dyskryminacji kobiet w życiu publicznym jest zasada parytetu, oznaczająca minimum 40% udziału każdej płci w organach władzy publicznej. Zasada ta ma prowadzić do większego udziału kobiet na wszystkich szczeblach decyzyjnych.

Państwa Unii Europejskiej (oprócz Szwecji) nie wprowadziły dotychczas u siebie zasady parytetu płci. W krajach skandynawskich zasada parytetu przyczyniła się istotnie do zwiększenia udziału kobiet w życiu publicznym. W większości krajów UE szczególnie partie polityczne dbają o to, aby na ich listach wyborczych znalazły się osoby obu płci. Duże zdziwienie budzi gremium publiczne złożone z samych mężczyzn bądź tylko kobiet.

Jednym z głównych tematów zaleceń Unii Europejskiej i Rady Europy jest równość w życiu zawodowym. W 1994 roku Komitet Ministrów RE opracował zalecenia przeciwko nadal istniejącej w Europie dyskryminacji kobiet w polityce społecznej, edukacji, w rodzinie i na rynku pracy. W zaleceniach podkreślono, iż aktywizacja zawodowa kobiet, czy to w formie płatnej pracy najemnej, czy prywatnej przedsiębiorczości, sprzyjałaby niezależności materialnej i życiowej kobiet.

Prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości zostało zapisane już w Traktacie Rzymskim UE. Artykuł 119 Traktatu Rzymskiego stwierdza, że równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza:

- „że wynagrodzenie za tę samą pracę i obliczane na podstawie akordu będzie ustalone na podstawie jednakowej jednostki wymiaru,
- że wynagrodzenie za pracę, obliczane na podstawie czasu pracy, będzie jednakowe dla tego samego stanowiska pracy”.

Artykuł 2 Traktatu o WE (Traktat Amsterdamski) reguluje kwestie równości szans i jednakowego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, a artykuł 6 tego samego Traktatu gwarantuje „jednakowe wynagrodzenie za pracę bez dyskryminowania płci”.

Ważnym zagadnieniem w polityce społecznej jest ochrona kobiet przed bezrobociem. Według przepisów UE, pracodawca, który odmawia zatrudnienia kobiety bez uzasadnienia, podlega sankcjom karnym. Państwa zobowiązane są przeciwdziałać dyskryminacyjnym praktykom zwalniania z pracy. Obecnie w krajach Unii Europejskiej wprowadza się sądowy obowiązek udowodnienia przez pracodawcę, że przyczyną zwolnienia z pracy nie była płeć.

W Polsce kobietom, choć są średnio lepiej wykształcone, trudniej otrzymać stanowisko kierownicze lub decyzyjne, także w zawodach sfeminizowanych. Stan cywilny i rodzinny wpływa bardzo często na opinię pracodawcy na

temat kandydatki do pracy. Trudniej dostać pracę młodym kobietom, bo urodzą dziecko, kobietom w średnim wieku, bo zajmują się mężem i dziećmi, kobietom starszym, bo częściej chorują i to one zwykle zajmują się wnukami. Z tych też powodów kobiety są słabiej opłacane (por. Informator CIE 1999).

Zgodnie z dyrektywą 207 z 1976 roku, kobiety i mężczyźni w krajach Unii Europejskiej mają zagwarantowany jednakowy dostęp do zatrudnienia, awansu i szkoleń. Zakazana jest dyskryminacja wynikająca ze stanu cywilnego lub rodzinnego pracownicy czy pracownika. W krajach Unii Europejskiej kobiety mogą podać pracodawcę do sądu, jeżeli kieruje się tego rodzaju przesłankami przy zatrudnianiu, ustalaniu pensji bądź awansach. W praktyce przy nominacjach na wyższe stanowiska stosuje się zasadę parytetu, te zasady kontroluje też prasa lokalna.

W większości krajów Unii Europejskiej wiek emerytalny jest równy dla wszystkich obywateli, choć w jednych krajach jest to 60, a w innych 65 lat.

Jak wynika z przeprowadzonych badań opinii publicznej, Polki są przeciwko przedłużeniu obowiązującego je czasu pracy i chcą przechodzić na emeryturę w wieku 60 lat, stan budżetu państwa nie pozwala obniżyć wieku mężczyzn. W wielu grupach zawodowych wiek emerytalny dla kobiet jest niższy niż dla mężczyzn. Kobiety polskie tracą na nowym prawie o ubezpieczeniach. Jedną z przyczyn niższych emerytur kobiet będzie w przyszłości ich krótszy niż mężczyzn staż pracy.

W Polsce nie dyskryminujące regulacje istnieją już w tzw. pragmatykach branżowych, np. dla sędziów i nauczycieli akademickich. W przyszłości nowe regulacje w systemach emerytalnych powinny być wolne od zarzutu dyskryminacji z powodu różnic w granicy wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn.

Realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Ogólnie znana jest trudniejsza sytuacja kobiet na rynku pracy. Niższy jest wskaźnik aktywizacji zawodowej kobiet, wyższe jest wśród nich bezrobocie, kobiety stanowią większy udział w grupie trwale bezrobotnych (pozostających bez pracy ponad jeden rok). Kobietom trudniej jest podjąć i utrzymać pracę. Kobiety mogą formalnie korzystać z przywilejów będących następstwem wykonywania przez nie funkcji w rodzinie, głównie z tytułu opiekowania się dziećmi. W gospodarce rynkowej przywileje te stają się pozorne, obracają się bowiem przeciwko kobiecie. Pracodawcy w obawie przed nadużywaniem praw przez kobiety chętniej zatrudniają mężczyzn.

Wśród pracujących zauważalne są różnice w poziomie zarobków na niekorzyść kobiet. Utrzymuje się feminizacja w niektórych działach gospodarki narodowej czy w kierunkach kształcenia.

W literaturze znany jest tzw. syndrom „szklanego sufitu”, co oznacza, iż wyższe piętra władzy, stanowiska zawodowe czy funkcje społeczne są dla kobiet niedostępne. Zmniejsza to szanse rozwojowe całego społeczeństwa, bowiem jednym z wstępnych warunków realizacji trwałego rozwoju jest szerokie zaangażowanie społeczeństwa w procesy decyzyjne na różnych szczeblach zarządzania.

Polityka Unii Europejskiej na rzecz równouprawnienia kobiet

Zagadnienie równości kobiet i mężczyzn jest postrzegane w szerokim kontekście działań wspólnotowych. Zasada równych szans ujawnia wiele napięć i trudności praktycznych. Zainteresowanie tą problematyką istnieje już od dawna. Oprócz zagadnień gospodarczych istotną rolę odgrywają elementy polityki społecznej, a szczególnie przestrzeganie zasady niedyskryminacji pracowników ze względu na płeć. Charakterystyczne jest to, że we wszystkich krajach Wspólnoty niezależnie od sytuacji polityczno-społecznej występowały i nadal występują przykłady dowodzące istnienia dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu. Pierwszym takim zjawiskiem jest segregacja zawodowa [Siemieńska 1997]. Polega na tym, że kobiety pracują głównie w edukacji, służbie zdrowia, usługach, natomiast mężczyźni mają do dyspozycji więcej branż i zawodów. Jest to tzw. segregacja horyzontalna. Segregacja wertykalna wyraża się w tym, iż znacznie mniej kobiet zajmuje stanowiska decyzyjne. Drugim dowodem dyskryminacji kobiet jest istotna różnica w płacach kobiet i mężczyzn. Trzeci dowód to z kolei „praca na dwóch etatach”, czyli w domu i w miejscu pracy, gdzie nierówny podział obowiązków domowo-rodziny znacznie ogranicza możliwości konkurowania z mężczyznami na równych zasadach na rynku pracy. Sam termin „dyskryminacja” jest pojęciem bardzo złożonym, przez które rozumie się nie tylko dyskryminację bezpośrednią (wprost, otwartą), ale i pośrednią (nie wprost, ukrytą). Ta pierwsza ma miejsce, gdy stosuje się różne zasady do osób znajdujących się w jednakowej sytuacji. Dyskryminacja pośrednia pojawia się wtedy, gdy jednakową zasadę stosuje się do osób znajdujących się w różnej sytuacji. Forma pośrednia występuje najczęściej i jest najbardziej dokuczliwa. Przykładem jej mogą być normy i regulacje prawne posługujące się zazwyczaj sformułowaniami neutralnymi płciowo, adresowanymi do kobiet i mężczyzn. Przepisy te zwykle nie różnicują płci, w praktyce jednak wynikają z nich niedogodności dla pracowników, biorąc pod

uwagę fakt, że duża liczba osób zatrudnionych to kobiety obarczone rodziną. Sytuacja kobiet jest więc inna w takim momencie od sytuacji mężczyzn [Siemińska 1997]. Pracodawcy powinni zrozumieć, że kobiety nie mogą być dłużej traktowane jako pracownicy gorsi, „pracownicy drugiej kategorii”. Potrzebują kobiet pracownic i muszą poznać zarówno ich ambicje, jak i ich odpowiedzialność za prowadzenie domu. To z kolei pociąga za sobą organizowanie szkoleń zawodowych, znacznie bardziej elastyczne godziny pracy, pomoc kobietom posiadającym rodziny itp. [Equal Opportunities and Collective Bargaining in Europe 1998].

Polityka Unii Europejskiej na rzecz równouprawnienia kobiet znajduje swój wyraz także w realizowanych w praktyce wieloletnich programach działania. Istnienie problemu segregacji jest sprzeczne z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn. Unia Europejska podejmuje w swej polityce różne działania mające na celu zwiększenie reprezentacji kobiet w tych obszarach, w których tradycyjnie reprezentantami byli mężczyźni. Programy działania są więc ważnym instrumentem promowania równego udziału kobiet i mężczyzn. Na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat można wymienić kilka wieloletnich programów realizujących politykę równych szans w UE [Sawicka 1998; Siemińska 1997]:

Pierwszy program Wspólnoty realizowany był w latach 1982–1985. Zwrócono w nim uwagę na to, iż istnieje ogromna potrzeba podejmowania dodatkowych, uzupełniających, praktycznych działań promujących kobiety w życiu społecznym.

Drugi program średniookresowy Wspólnoty realizowany był w latach 1986–1990. Polegał głównie na kontynuowaniu wdrażania regulacji prawnych w krajach członkowskich. Ponadto, zwiększono liczbę dziedzin, w których zasada równości powinna być realizowana i są to: edukacja, nowe technologie, godzenie zawodowych i rodzinnych obowiązków.

Trzeci program średniookresowy Wspólnoty realizowany był w latach 1991–1995. Zwracano w nim szczególną uwagę na problemy zatrudnienia i wynagrodzenia kobiet, warunków pracy oraz szkolenia zawodowego. Zwrócono się do państw członkowskich o podejmowanie działań na rzecz większego udziału kobiet w mediach i w życiu publicznym. Postanowienia programu były po prostu zaleceniami, które, choć nie zawsze zastosowane w praktyce, stanowiły podstawę dalszych prac Komisji, Rady, Parlamentu Europejskiego.

Trzy pierwsze programy są inicjatywami Komisji. Reasumując, przyczyniły się one znacząco do:

- stosowania prawa wspólnotowego, edukacji i szkolenia zawodowego;
- stworzenia lepszych możliwości godzenia życia rodzinnego z życiem zawodowym;

- promowania przedsiębiorczości wśród kobiet;
- zmian w mentalności ludzi w sferze rozumienia problemów równości.

Czwarty program, tzw. średnioterminowy, obejmuje lata 1996–2000. Jego głównymi celami są: promowanie równych możliwości w zmieniającej się sytuacji rynkowej, zachęcanie do wdrażania polityki pozwalającej na godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz stwarzanie sprzyjających warunków realizacji prawa równości. Program ten ma charakter otwarty, gdyż przewiduje możliwość udziału w nim państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Cypru, Malty, państw Europy Środkowej i Wschodniej. Ważna jest mobilizacja nie tylko organów Wspólnoty, ale również organizacji rządowych i pozarządowych. Jednym z projektów zapowiedzianych przez IV Program jest tworzenie w państwach członkowskich Regionalnych Central ds. Równych Szans. Ważną rolę powinny również odgrywać system edukacji oraz mass media, np. telewizja, radio [Siemieńska 1997]. Radio jest główną platformą dostarczającą nowych wiadomości szerokiej liczbie słuchaczy, zwłaszcza na obszarach odizolowanych, a więc na znacznej powierzchni obszarów wiejskich.

Program czwarty ma inną rangę niż trzy pierwsze programy. Jest on decyzją Rady, podczas gdy poprzednie to tylko inicjatywy Komisji. Dodatkowymi instrumentami wspierającymi programy działania są programy, inicjatywy UE: Sokrates, Leonardo, Media.

Realizacja zasady równości jest procesem długoterminowym. Na podkreślenie zasługuje podejście określone terminem „mainstreaming”. Jest to strategia „zintegrowanego podejścia”, mająca na celu uwzględnianie różnic w potrzebach oraz warunkach życia i pracy kobiet i mężczyzn już na etapie planowania różnych polityk i programów. Chodzi o to, aby zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogli realizować się bez poczucia krzywdy i dyskryminacji. Strategia ta wywodzi się z komunikatu Komisji UE (luty 1996) zatytułowanego: „Włączanie zasady równego statusu dla kobiet i mężczyzn do polityki i działań Wspólnoty”. Rozpatrując zagadnienia związane z polityką UE na rzecz równouprawnienia kobiet, należy wspomnieć także o zmianach, jakie nastąpiły w tej polityce. W latach 70. dominowała polityka WID (Women in Development – Kobiety w rozwoju) koncentrująca się głównie na analizie i rozpoznaniu sytuacji i warunków życia kobiet. Okazała się jednak mało skuteczna, w wyniku czego w latach 80. narodziła się nowa strategia GAD (Gender and Development – Płeć w rozwoju). Strategia ta szeroko uwzględnia związki i interakcje pomiędzy kobietami i mężczyznami, a nie tylko wyłącznie potrzeby kobiet.

W jaki sposób włączyć kobiety do aktywniejszego udziału w rozwoju gospodarek i społeczeństw?

Jest wiele międzynarodowych deklaracji, konwencji i programów na rzecz pełnej, równej i integrującej roli kobiet w rozwoju gospodarek i społeczeństw, w tym np.: Konwencja o eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego NZ), Konwencje ILO i UNESCO zabraniające dyskryminacji w dostępie do czynników produkcji, do oświaty i kształcenia oraz zapewnienia równych szans na rynku pracy.

Inny dokument – Agenda 21 z Rio de Janeiro [por. Agenda 21... 1998] – odzwierciedla ogólnoświatowe porozumienie i polityczne zaangażowanie władz najwyższego szczebla we współpracę w dziedzinie trwałego rozwoju. Części, z których składa się Agenda 21 opisane są w taki sposób, że dają podstawę do podjęcia działań, wytyczenia celów, sposobów postępowania oraz określenia możliwości realizacji zamierzeń. Jest to program dynamiczny, umożliwiający wybór priorytetów przez rządy poszczególnych państw, w zależności od ich możliwości.

W obszarze działań na rzecz równouprawnienia kobiet rządy powinny rozważyć następujące cele:

- wprowadzenie w życie opracowanych w Nairobi *Przyszłościowych strategii na rzecz wzrostu roli kobiet*, w szczególności w kwestiach dotyczących uczestnictwa kobiet w zarządzaniu systemem ekologicznym i w kontroli degradacji środowiska;
- zwiększenie proporcji udziału kobiet wśród decydentów, planistów, doradców technicznych, menedżerów i pracowników merytorycznych w dziedzinie ochrony środowiska i rozwoju;
- przygotowanie strategii przeprowadzenia niezbędnych zmian politycznych w celu usunięcia przeszkód konstytucyjnych, prawnych, administracyjnych, kulturowych, obyczajowych, społecznych i ekonomicznych w pełnym uczestnictwie kobiet w życiu publicznym;
- utworzenie na szczeblu państwa, regionu i międzynarodowym mechanizmów oceny realizacji i wpływu strategii oraz programów na zwiększenie roli kobiet w trwałym i zrównoważonym rozwoju;
- polityka rządów powinna wyrażać zasadę równości szans wszystkich obywateli w dostępie do zatrudnienia; aby wyrównać te szanse, powinny być tworzone specjalne instrumenty wsparcia dla tych, którzy znaleźli się w sytuacji niekorzystnej.

- dokonanie przeglądu upowszechniania wśród kobiet i mężczyzn odpowiednich informacji na temat roli kobiet w programach kształcenia publicznych instytucji oświatowych oraz organizacji pozarządowych;
- opracowanie oraz wprowadzenie w życie przejrzystej polityki rządowej mającej na celu osiągnięcie zrównania uprawnień kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach społecznych, w tym w zdobywaniu wykształcenia, dostępie do podwyższania kwalifikacji, w ochronie zdrowia, a także zwiększenie udziału kobiet we wszystkich kluczowych ośrodkach decyzyjnych.

Podsumowanie

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn uznawane jest za jedną z fundamentalnych zasad w systemie europejskiego prawa. Zasada ta została wyprowadzona i rozwinięta ze 119 artykułu Traktatów Rzymskich, formułującego zasadę równej płacy za równą pracę.

Od tej pory w polityce Unii Europejskiej wspiera się inicjatywy krajów członkowskich mające na celu uświadomienie społeczeństw, w tym kobiet i mężczyzn, co do przysługujących im praw.

Mimo iż w UE istnieje w miarę spójny i całościowy system prawny ochrony zasady równych szans, to w praktyce egzekwowanie stosowania prawa napotyka wiele trudności, m.in. w dostępie do sądów, małej skuteczności orzeczanych kar i sankcji oraz wydłużających się w czasie procedurach sądowych. Ustawa wprowadzająca zasadę „równej płacy za równą pracę” obowiązuje w UE od 1975 r., jednak przeciętnie kobiety zarabiają o 30% mniej w porównaniu z mężczyznami. Odnośnie dostosowania prawa polskiego do prawa UE w równości statusu kobiet i mężczyzn na podkreślenie zasługują dwa zagadnienia – zrównanie szans kobiet i mężczyzn w dostępie do pracy oraz równe traktowanie kobiet i mężczyzn w wysokości wynagrodzenia.

Dyrektywa nr 76/207 Rady EWG z 9 lutego 1976 r. dotyczy realizacji zasady równości szans dla kobiet i mężczyzn w dostępie do pracy, kształceniu zawodowym i awansie oraz w zakresie warunków pracy i zabezpieczenia społecznego. Państwa członkowskie zostały zobowiązane do przestrzegania tych zasad, a także do usuwania wszelkich, występujących w przepisach prawnych i praktyce, ograniczeń powodujących dyskryminację kobiet i zmniejszających ich szanse na rynku pracy.

Chociaż dostosowanie prawa polskiego do tej dyrektywy nie wymaga zmiany istniejących przepisów, to w momencie przystąpienia do Unii będziemy zobowiązani do przestrzegania zasady równości szans, a także do usuwania

barier pomniejszających szanse kobiet. Z nierówności na rynku pracy należy wymienić utrzymującą się od wielu lat wyższą stopę bezrobocia wśród kobiet. Dzieje się tak dlatego, że w sytuacji utrzymującego się bezrobocia pracodawcy często wolą zatrudniać mężczyzn, aby uniknąć obciążeń z tytułu uprawnień przysługujących kobietom w przypadku macierzyństwa.

Polskie prawo może być uznane za niezgodne z dyrektywą 76/207 w przypadku różnej granicy wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn. W wielu grupach zawodowych jest on wyższy dla mężczyzn. Niedyskryminujące regulacje już istnieją w tzw. pragmatykach branżowych dla sędziów i nauczycieli akademickich. Nowe regulacje w systemach emerytalnych powinny być wolne od zarzutu dyskryminacji z powodu różnic w granicy wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn.

Innym problemem jest równe traktowanie kobiet i mężczyzn w wynagrodzaniu za pracę. Badania empiryczne potwierdzają występowanie różnic w płacach, sięgających od kilku do kilkudziesięciu procent na korzyść mężczyzn. Stanowi to dowód nierównego wynagradzania za tę samą pracę, a także feminizacji branż niżej opłacanych (duża część sfery budżetowej jest słabiej opłacana).

W ustawodawstwie polskim brakuje przepisów prawnych, określających równy status kobiet i mężczyzn, a więc możliwości dochodzenia swoich praw na drodze sądowej w przypadkach zaistnienia dyskryminacji, a jeśli już takie przepisy zostaną wprowadzone, pojawiają się trudności (podobnie jak w UE) w dochodzeniu roszczeń.

Polityka zrównoważonego rozwoju powinna wyrażać zasadę równości szans wszystkich obywateli w dostępie do zatrudnienia i aby wyrównać te szanse, powinny być tworzone specjalne instrumenty wsparcia dla tych grup społecznych i obywateli, którzy znaleźli się w niekorzystnej dla nich sytuacji. Powszechnie znana jest trudniejsza sytuacja kobiet na rynku pracy. Wyższy jest wskaźnik bezrobocia wśród kobiet, zauważalne są różnice w zarobkach i statusie zawodowym. Obserwuje się feminizację niektórych sektorów gospodarki oraz syndrom „szklanego sufitu”, określający znikomy udział kobiet na wyższych piętach władzy.

Polityka rządów wprowadzająca do zrównoważonego rozwoju zasadę równości szans powinna uwzględniać następujące cele: promowanie włączania zasady równości szans do wszystkich polityk, promowanie równości szans na rynku pracy, tworzenie możliwości łączenia pracy domowej i zawodowej przez kobiety, przywrócenie równowagi reprezentacji według płci w ciałach decyzyjnych, umożliwienie kobietom dochodzenia swoich praw w praktyce. Realizacja tych zasad pozwoli na optymalne wykorzystywanie zasobów dla wspólnego dobra.

Literatura

- Agenda 21 – sprawozdanie z realizacji w Polsce w latach 1992–1998. Narodowa Fundacja Ochrony Środowiska, Warszawa 1998.
- BORUTA J.: Dyskryminacja pośrednia w pracy ze względu na płeć w prawie Wspólnoty Europejskiej. „Studia Prawno-Europejskie”, Łódź 1999.
- Dokumenty końcowe Konferencji Narodów Zjednoczonych „Środowisko i Rozwój”, Rio de Janeiro, 3–14 czerwca 1992 r. Szczyt Ziemi. Instytut Ochrony Środowiska, Warszawa 1993.
- Equal Opportunities and Collective Bargaining in Europe, European Fundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1998.
- Equal opportunities for women and in the European Union, Annual Raport, European Comission [Unit V/D.5] 1998.
- Informator – Unia Europejska – Kobiety. Wyd. Centrum Informacji Europejskiej. Warszawa 1999.
- SAWICKA J. (red.), Aktywizacja zawodowa kobiet wiejskich poprzez rozwój drobnej przedsiębiorczości, t. I i II. Fundacja „Rozwój SGGW”, Warszawa 1998.
- SIEMIENSKA R., Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 1997.
- SOŁTYSIŃSKA A., Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w świetle Konstytucji RP a regulacje prawa wspólnotowego – wybrane problemy. [w:] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 roku a członkostwo Polski w Unii Europejskiej (red. Mika C.), Toruń 1999.

Equal Rights and Opportunities for Women in the Labour Market in Poland and the European Union

Abstract

The paper introduces and outlines the question of equality in the labour market in Poland and the European Union in the context of sustainable development.

The major objectives of the sustainable development policy in that respect are: (i) to specify needs and policy measures improving women's access to and

participation in the labour market including their career development and access to new job opportunities, (ii) to reduce vertical and horizontal segregation on the basis of gender in the labour market.

Female share in the Polish workforce is relatively high but there remain inequalities in earnings, status and representation in some sectors of economy. The existing barriers should be removed by the development of pro-family policies and encouraging employers – and women themselves – to overcome "glass ceilings" for women already in the labour market and in the social life. The attention should be focused on removing occupational stereotyping of women and ensuring them equal opportunity to enter all professions and occupations amongst others through schooling and provision of career advice which will help to ensure that men and women have real choice of careers.

The government policy should be a framework of legislative and non-legislative actions with the aims: to promote (i) mainstreaming of equal opportunities at all levels of policy making, (ii) equal opportunities in the labour market, (iii) gender balance in decision making, and to enable women to exercise their rights of equality.