

Mgr Anna Zachorowska-Mazurkiewicz

Katedra Ekonomii

Akademii Ekonomicznej w Katowicach

Wykorzystanie rozwiązań wspólnotowych w wyrównywaniu sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce

WPROWADZENIE

We współczesnych społeczeństwach powszechnie występuje zjawisko nierówności. Nierówność rozumiana jest jako przeciwieństwo równości i występuje wtedy, gdy ludzi równych pod każdym względem traktuje się odmiennie lub gdy jednostki różne traktuje się jednakowo. Dyskryminacja jest to właśnie nierówne traktowanie jednostek bądź całych zbiorowości, które charakteryzują się określonymi cechami wspólnymi, które pozwalają te zbiorowości czy jednostki wyróżnić. Dyskryminacja przejawia się w różny sposób, stąd też przybiera różne formy i rodzaje. Dyskryminacja ekonomiczna dotyczy przede wszystkim pracowników, którzy mogą być ze względu na konkretną swoją cechę traktowani nierówno. Może to dotyczyć płci, koloru skóry, narodowości czy też wyznania. Dyskryminacja niekoniecznie musi być działaniem zamierzonym. Może także przybierać formę pośrednią określaną zwykle jako działania, które w swoich założeniach dyskryminujące nie były, lecz po wprowadzeniu ich w życie okazało się, iż jedna grupa nie może z nich korzystać. Najliczniejszą grupą dyskryminowaną na rynku pracy są kobiety. Dyskryminacja ta wynika z instytucji społecznych zakorzenionych w tradycji, dotyczących podziału pracy, ról rodzinnych itp. Stereotypy dotyczące zdolności kobiet do efektywnej pracy zawodowej wciąż są szeroko akceptowane i wpływają negatywnie na wizerunek kobiet na rynku pracy.

Instytucje kształtują pozycję kobiet na rynku pracy. Powodują one, iż jest to pozycja gorsza od pozycji zajmowanej przez mężczyzn. Jednakże w ciągu ostatnich dziesięcioleci nastąpiła zmiana podejścia do pracy kobiet ze strony decydentów i osób kształtujących politykę zatrudnienia w krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej i demokracji. Stworzono nowe instytucje, które mają za zadanie wpływać na zmianę sytuacji kobiet na rynku pracy w tych krajach. W Unii Europejskiej poziomy zarobków kobiet i mężczyzn są najbardziej zbliżone (choć i tu występują różnice). Niemalże wszystkie wskaźniki dotyczące kobiet

na rynku pracy wskazują na poprawę ich sytuacji w UE. Jednym z nielicznych wyjątków jest wzrost feminizacji zawodów. Natomiast kobiety w Polsce znajdują się w dużo mniej korzystnej sytuacji. W Unii Europejskiej wskaźniki ilustrujące sytuację polskich kobiet na rynku pracy wyraźnie obrazują pogorszenie się ich pozycji. Dotyczy to zarówno aktywności zawodowej Polek (wskaźnik aktywności zawodowej kobiet spadł w Polsce poniżej 50%), poziomu bezrobocia, jak i poziomu wynagrodzenia za pracę czy stopnia feminizacji zawodów. Przyczyny tego stanu rzeczy tkwią zarówno w historii polskiego rynku pracy, jak i rozwoju współczesnych instytucji odpowiedzialnych za definiowanie sytuacji kobiet w Polsce. W referacie porównano sytuację kobiet na rynku pracy w Unii Europejskiej i w Polsce, a następnie poddano analizie instytucje europejskie, definiujące pozycję kobiet pod względem możliwości ich adaptacji na rynku polskim.

PORÓWNANIE AKTUALNEJ SYTUACJI KOBIET NA RYNKU PRACY W UE I W POLSCE

Analiza porównawcza sytuacji kobiet na rynku pracy w Unii Europejskiej i Polsce pozwoli w pełni zdiagnozować pozycję kobiet. Pierwszym elementem analizy sytuacji kobiet na rynku pracy jest współczynnik aktywności zawodowej. Ilustruje on rozwój ogólnej tendencji na rynku, a więc zwiększania lub zmniejszania się liczby kobiet pragnących pracować lub też mogących uzyskać pracę. Ogólnie można stwierdzić, iż w większości krajów tzw. cywilizacji zachodniej istnieje tendencja wzrostu liczby kobiet czynnych zawodowo. Właśnie taką tendencję można zaobserwować w Unii Europejskiej, gdzie współczynnik aktywności zawodowej kobiet w 2000 roku wyniósł 54%. W przeciągu 10 lat, pomiędzy 1989 a 1999 r., wskaźnik ten wzrósł o 6%. W przypadku Polski tendencja dotycząca aktywności zawodowej kobiet jest jednak odwrotna. W 1992 roku wskaźnik aktywności zawodowej kobiet wyniósł 53,7, a więc był prawie równy wskaźnikowi w Europie z 2000 roku. Jednakże w 2000 roku wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce spadł poniżej 50% i wyniósł tylko 49,3%¹.

Odmienne także kształtuje się zatrudnienie kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest ofertą skierowaną przede wszystkim do kobiet, na których spoczywa większość obowiązków

¹ *The social situation in the European Union 2002*, European Commission, Eurostat, Luksemburg 2002, *Statistical yearbook on candidate and south-east European countries*. European Commission, Eurostat 2002.

domowych, a tego rodzaju zatrudnienie ułatwia pogodzenie pracy zawodowej z prowadzeniem domu i wychowaniem dzieci. Istnieją jednak wyraźne dysproporcje w możliwościach znalezienia tego typu zatrudnienia w analizowanych obszarach. Ten typ zatrudnienia jest dobrze rozwinięty w Unii Europejskiej – 33% kobiet, natomiast nie najlepiej w Polsce, gdzie tylko 13,1% kobiet jest zatrudnionych na tego typu warunkach². To jeden z powodów niskiej aktywności zawodowej kobiet w Polsce. Tradycyjny podział prac według płci spowodował, że kobietom w całej tzw. cywilizacji zachodniej trudno było znaleźć pracę w zawodach uznanych za „męskie”. Jest to zjawisko o tyle niekorzystne, że właśnie te zawody charakteryzowały się wyższym wynagrodzeniem za pracę oraz wyższym prestiżem. Aktualnie sytuacja ta ulega zmianie, choć wciąż można uznać, że niektóre sektory gospodarki oraz zawody są wyraźnie sfeminizowane.

Tabela 1

Udział kobiet w zatrudnieniu w Unii Europejskiej i Polsce

Wyszczególnienie	UE	Polska
Usługi (z wyjątkiem służby domowej)	57%	67%
Handel	50%	53%
Ochrona zdrowia i opieka socjalna	79%	81%
Edukacja	67%	75%

Dane dla UE – 1999, Polski – 1998.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: European Labour Force Survey 1999; B. Balcerzak-Paradowska (red.), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy – rzeczywistość lat 1990–1999*, IPiSS, Warszawa 2001.

W tabeli 1 zgromadzono dane odnośnie do udziału kobiet w kilku sektorach gospodarki. Wybrano te działy, które są wyraźnie sfeminizowane. Przedstawiono dane dotyczące analizowanych obszarów, aby porównać postęp odnośnie do zrównania szans kobiet i mężczyzn w dostępie do zawodów. Z porównania przedstawionych danych wynika, iż zjawisko feminizacji poszczególnych działów gospodarki jest wyraźniejsze w Polsce. We wszystkich przytoczonych przypadkach udział kobiet w Polsce był najwyższy. Analizując dane dotyczące liczby kobiet menedżerów w Polsce i Unii Europejskiej można wyciągnąć wnioski na temat natężenia zjawiska szklanego sufitu w tych obszarach, co ilustrują dane tabeli 2.

² Dane dla Unii Europejskiej – 1999, Polski – 1998; European Labour Force Survey 1999; B. Balcerzak-Paradowska (red.), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy – rzeczywistość lat 1990–1999*, IPiSS, Warszawa 2001, s. 60.

Tabela 2

Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach menedżerskich w ogóle pracujących (rok 2000)

	Kobiety	Mężczyźni
Unia Europejska	5,5%	10%
Polska ^a	4,6%	7,6%

^a Dane dla Polski – 1998 rok

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *The life of women and men in Europe. A statistical portait. Data 1980–2000*, European Commision, Eurostat, Luksemburg 2002; B. Balczerzak-Paradowska (red.), *Kobiety i mężczyźni...*, wyd. cyt.

Polska również w przypadku zjawiska szklanego sufitu wyróżnia się negatywnie na tle krajów europejskich. Udział osób zajmujących stanowiska kierownicze w Polsce jest niższy niż w Unii Europejskiej. W przypadku zatrudnienia mężczyzn notuje się także niższy ich udział na stanowiskach menedżerskich. W Unii Europejskiej wciąż widoczne jest tradycyjne podejście do podziału pracy, choć i tu udział kobiet na stanowiskach kierowniczych jest wyższy niż w Polsce.

Zróznicowana struktura zatrudnienia przyczynia się do nierównego wynagrodzenia za pracę kobiet i mężczyzn. Lecz nie jest to jedyny powód rozbieżności w poziomie wynagrodzeń obydwu grup zatrudnionych. Z przeprowadzonych badań wynika, że osoby zatrudnione na tych samych stanowiskach, lub też wykonujące pracę o tej samej wartości otrzymują różne wynagrodzenie, o ile cechują się przynależnością do innej płci. Kobiety zawsze są poszkodowane, gdyż to one właśnie otrzymują niższe wynagrodzenie. W Unii Europejskiej kobiety otrzymują 83% wynagrodzenia mężczyzn, podczas gdy w Polsce nieco powyżej 80%³. Niższe wynagrodzenie kobiet za tę samą pracę, bądź pracę o równej wartości, wpływa niekorzystnie nie tylko na poziom życia kobiet, jak również ich rodzin, szczególnie rodzin niepełnych, w których żywicielem rodziny jest matka. Jest to również jedna z przyczyn występowania zjawiska feminizacji biedy, z którym mamy do czynienia aktualnie w Polsce. Potęguje je także wysokie bezrobocie, szczególnie właśnie wśród kobiet.

Bezrobocie jest jednym z negatywnych zjawisk nieodłącznie związanych z gospodarką rynkową. Jawne bezrobocie pojawiło się w Polsce wraz z transformacją systemową i już od samego początku kobiety częściej niż mężczyźni doświadczały tego zjawiska. Nie oznacza to, iż kobietom w Unii Europejskiej nie zagraża zjawisko bezrobocia, jednakże jego poziom jest tam znacznie niższy, a dysproporcje pomiędzy stopą bezrobocia mężczyzn i kobiet nie są tak znaczące – tabela 3.

³ *The life of women and men in Europe. A statistical portait. Data 1980–2000*, European Commision, Eurostat, Luksemburg 2002; B. Balczerzak-Paradowska (red.), *Kobiety i mężczyźni...*, wyd. cyt.

Tabela 3

Stopa bezrobocia w Unii Europejskiej i Polsce według płci w 2000 roku

	Kobiety	Mężczyźni
Unia Europejska	9,7%	7,0%
Polska ^a	18,3%	14,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *The social situation in the European Union 2002*, European Commission, Eurostat, Luksemburg 2002; *Statistical yearbook on candidate and south-east European countries*, European Commission, Eurostat 2002.

Analiza porównawcza aktualnej sytuacji kobiet w Unii Europejskiej i Polsce pozwala stwierdzić, iż kobiety w Polsce znajdują się w gorszej sytuacji. Sytuacja kobiet w Polsce charakteryzuje się niższym wskaźnikiem aktywności zawodowej, największą segregacją zawodową i pionową oraz najwyższą stopą bezrobocia. W Polsce przez długi okres kobiety cieszyły się większym równouprawnieniem niż mieszkanki krajów europejskich. Sytuacja ta uległa gwałtownej zmianie po transformacji systemowej, której początek w Polsce przypada na 1989 rok. Aby nadrobić zaległości, jakie dzielą nas obecnie od innych krajów o rozwiniętej gospodarce rynkowej, należy przyjąć niektóre wprowadzone już rozwiązania, które pomogły zwiększyć równość kobiet i mężczyzn na tamtejszych rynkach pracy.

MOŻLIWOŚCI ZMIANY SYTUACJI KOBIEC W POLSCE W OPARCIU O EUROPEJSKIE PRAWO WSPÓLNOTOWE

Polska oraz inne kraje Europy Środkowej i Wschodniej w przeddzień przyjęcia w struktury Unii Europejskiej zobowiązane są do spełnienia licznych kryteriów wyznaczonych przez Wspólnotę Europejską. Jednym z nich jest ujednoczenie prawa lub zbliżenie go w wielu kwestiach do prawa unijnego. Dotyczy to także roli kobiet, a przede wszystkim miejsca kobiet na rynku pracy. Wprowadzając do artykułu 3. Traktatu Amsterdamskiego paragraf 2, stanowiący o konieczności zniesienia nierówności i promowania równości kobiet i mężczyzn, Unia Europejska uczyniła z zasady równości płci podstawowe prawo wspólnotowego porządku konstytucyjnego, któremu kraje kandydujące muszą się podporządkować. Przystąpienie do wspólnoty wymaga przede wszystkim wcielenia wszystkich dyrektyw, a także dość istotnej jurysprudencji stosowanej w sądownictwie europejskim oraz rozmaitych rozporządzeń i rezolucji Komisji Europejskiej, a wreszcie wspólnych planów działania⁴. Aby eliminować prze-

⁴ S. Portet, *Integracja Polski z Unią Europejską a relacje płci*, <http://www.oska.org.pl/biuletyn>.

jawy dyskryminacji ze względu na płeć, dyrektywa nakazuje wszystkim państwom członkowskim uchylenie lub zmianę wszelkich przepisów sprzecznych z zasadą równości traktowania, a także zadbanie o to, by podobne, krzywdzące przepisy znikły z postanowień układów zbiorowych pracy. Tu także państwa członkowskie muszą umożliwić prawne dochodzenie swoich racji (również za pośrednictwem sądów) tym wszystkim pracownikom, którzy mogliby czuć się pokrzywdzeni z powodu naruszenia tej zasady⁵.

Dostosowanie prawa polskiego do prawa wspólnotowego w kwestii kobiet nastąpi głównie poprzez nowelizację kodeksu pracy oraz Ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, a także nowelizację rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 roku w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych. W celu pełnego dostosowania ustawodawstwa polskiego do dyrektywy unijnej powinna nastąpić nowelizacja kodeksu pracy polegająca na⁶:

- wprowadzeniu definicji „pracy równej wartości”,
- stworzeniu uniwersalnego systemu wartościowania pracy, który pozwoli porównać każdy jej rodzaj,
- udrożnieniu drogi sądowej dla korzystania z prawa do równego wynagrodzenia w kształcie przewidywanym w dyrektywie; w kodeksie wprowadzony będzie zapis, że spory na tle dyskryminacji są sprawami ze stosunku pracy,
- wprowadzeniu szczególnych, właściwych prawu pracy sankcji za praktyki dyskryminacyjne,
- ustanowieniu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, które stanowiłoby odwet za skorzystanie z ochrony.

W ustawodawstwie polskim brak jest wyraźnych przepisów, które powodowałyby brak równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Jednakże, w celu pełnego dostosowania do rozwiązań wspólnotowych, polskie prawo pracy wymaga szczegółowego rozwinięcia. Nastąpi to poprzez, między innymi, wprowadzenie do prawa polskiego zakazu praktyk dyskryminujących w odniesieniu do wyboru kandydatów do pracy, awansowania, doboru do szkolenia zawodowego, decydowania o warunkach pracy, „udrożnienie” drogi sądowej w sprawach na tle nierównego traktowania i zmianę reguł dowodzenia w tych sprawach⁷. Zaznaczyć tu należy, że nawet jeśli pewne pojęcia i regulacje zostały wprowadzone do

⁵ *Prawo pracy Unii Europejskiej, czyli co czeka pracodawców i pracowników*, Biblioteczka przedsiębiorcy, Centrum Informacji Europejskiej Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 1999, s. 7.

⁶ *Unia Europejska i kobiety*, Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, czerwiec 2000, s. 4.

⁷ Z wystąpienia Macieja Duszczyka na konferencji *Równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy w kontekście negocjacji z Unią Europejską*, Konferencja zorganizowana przez Fundację im. Stefana Batorego, Warszawa, 26 czerwca 2001.

prawa polskiego (przykładowo rozdział IIa kodeksu pracy), to problemy te nie istnieją w świadomości społecznej. Ma to określone konsekwencje dla kobiet, gdyż nie znają one swoich praw, a brak monitoringu uniemożliwia reakcję na dyskryminację osób trzecich. Ponadto, jak wynika z doświadczeń amerykańskich i europejskich, przedsiębiorcy, którzy nie chcą dyskryminować kobiet, mogą robić to nieświadomie (dyskryminacja pośrednia „ukryta”).

Należy jednakże podkreślić, że przepisy dotyczące równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy obowiązujące od początku 2002 roku są znacznie korzystniejsze dla kobiet. W kodeksie pracy zaznaczono między innymi, że należy przestrzegać zasady równości podczas rekrutacji pracownika, a także przy ustalaniu wynagrodzenia, szkoleniu czy awansowaniu. W samej definicji dyskryminacji uwzględniono zarówno dyskryminację bezpośrednią, jak i pośrednią, co jest wymagane przez Unię Europejską. Ciężar dowodów w sprawach o dyskryminację na rynku pracy przerzucony został na pracodawcę. Wszystko to jest zgodne z dyrektywami unijnymi. Ciągle natomiast nie została rozwiązana kwestia molestowania seksualnego w pracy, choć już w 1991 roku UE wydała odpowiednie zalecenia w tym zakresie. W polskim kodeksie pracy istnieje jedynie zapis o poszanowaniu godności pracownika. Nie dostosowano również do standardów unijnych dość długą listę prac zabronionych kobietom. W UE panuje zgoda co do tego, że tylko kobietom w ciąży można zakazać wykonywania pewnych prac. Wobec pozostałych kobiet nie wprowadza się zakazów, ale wyznacza kryteria, jakie musi spełnić osoba, żeby wykonywać określoną pracę⁸.

O ile podjęto kilka nowych inicjatyw legislacyjnych, aby zharmonizować polskie i unijne ustawodawstwo (między innymi nowelizację kodeksu pracy, która obowiązuje od sierpnia 2002 roku), to brak odpowiednich informacji, sieci wsparcia instytucjonalnego i wyraźnych mechanizmów ich wdrażania wskazuje, że wszelki postęp w tym zakresie będzie przebiegał bardzo powoli.

ZASTOSOWANIE INNYCH ROZWIĄZAŃ UNIJNYCH Z ZAKRESU ZABEZPIECZANIA RÓWNOŚCI NA POLSKIM RYNKU PRACY

Działania Unii Europejskiej w zakresie równouprawnienia kobiet można podzielić na dwa okresy. Pierwotnie⁹ skupiono się na równouprawnieniu kobiet na rynku pracy, lecz po pewnym czasie uznano, że same środki zabezpieczające rynek pracy nie wystarczą, by zaistniało rzeczywiste równouprawnienie. Zaczęto

⁸ *Prawa kobiet nie wprowadzimy czarodziejską różdżką* – rozmowa z prof. Eleonorą Zielińską, „Rzeczpospolita” z dnia 17 kwietnia 2002, s. A9.

⁹ Jest to okres do lipca 1995 roku, kiedy to zatwierdzono nową formułę „gender mainstreaming”.

wówczas doszukiwać się przyczyny tej sytuacji. Aktualnie zwraca się między innymi dość znaczną uwagę na wizerunek kobiety w mediach. Decyzja Rady dotycząca tego problemu zwraca uwagę na potrzebę prezentacji rzeczywistego wizerunku kobiet z mniejszym wpływem stereotypów. Zaleca się również krajom członkowskim ułatwienie pogodzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych poprzez rozwój systemu opieki nad dziećmi oraz zachęcenie do równego podziału obowiązków rodzinnych między rodzicami. Promocji równego podziału obowiązków rodzinnych może służyć rozwiązanie wprowadzone w Szwecji, gdzie ojcowie muszą wykorzystać przynajmniej 3 miesiące z 15-miesięcznego urlopu rodzicielskiego. Rozpoczęto również działania mające zmierzać do zmiany tradycyjnego podejścia do edukacji i pracy kobiet.

Od 1982 roku Komisja ds. Zatrudnienia i Rynku Pracy Wspólnoty Europejskiej podejmuje działania na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn w formie akcji programowych. Celem tych programów jest upewnienie się, że równouprawnienie jest brane pod uwagę we wszystkich inicjatywach na szczeblu narodowym i regionalnym w Unii Europejskiej, jak również na szczeblu samej Unii. Podjęto prace mające na celu pozytywne działania przedsiębiorstw (pracodawców) w kierunku ułatwienia kobietom godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Inne priorytety to zapewnienie kobietom pełniejszej informacji odnośnie do ich praw, tak by mogły być szeroko stosowane, czy dalsza aktywna promocja godności kobiet i mężczyzn w pracy.

Od 1984 roku przyjęto zalecenie w kwestii promowania akcji pozytywnych w krajach członkowskich, które to akcje mają na celu zwiększenie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Akcje pozytywne powstały w oparciu o amerykańską akcję afirmatywną, z tą jednak różnicą, że w wersji europejskiej brak jest wyraźnie zaznaczonych proporcji zatrudnienia kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach. Akcje pozytywne uważa się za instrument, który stara się zmniejszyć, bądź zlikwidować niektóre restrykcje nałożone na możliwości rozwoju kariery zawodowej kobiet. Zmniejszenie ekonomicznych, społecznych i kulturowych barier, na które napotykają kobiety, nie jest prostym procesem. Polityki wyrównywania szans ukierunkowane są głównie na instytucjonalne i kulturowe cechy charakterystyczne organizacji, które z kolei są głęboko zakorzenione w strukturze i kulturze społeczeństwa. Dużą zaletą akcji pozytywnej jest angażowanie przedsiębiorstw w opracowywanie programów na rzecz zwiększenia równości pomiędzy płciami na rynku pracy.

Ustawy gwarantujące równą płacę i równość szans zostały obecnie wprowadzone we wszystkich krajach członkowskich UE, jednak ich wpływ na pracę wykonywaną przez kobiety i ich pozycję w hierarchii przedsiębiorstwa dotychczas jest minimalny. Dlatego w większości krajów rodzą się inicjatywy zarówno w skali narodowej, jak i w skali przedsiębiorstw, które wychodzą poza usta-

wowe regulacje równościowe. Różne kraje członkowskie w odmienny sposób przekazują odpowiedzialność za równouprawnienie na rynku pracy na niższe szczeble oraz na poszczególnych pracodawców. I tak, we Francji pracodawcy muszą przedstawiać coroczne raporty o równouprawnieniu. Wyszczególniają w nich proporcje według płci wśród nowo zatrudnionych pracowników, szkolenia, awanse, płace, kategorie zawodowe itp. Jeśli zachwiana jest równowaga między pracownikami mężczyznami i kobietami, to muszą zostać podjęte kroki w celu jej przywrócenia. We Włoszech istnieją regionalne biura równouprawnienia, upoważnione, aby domagać się podobnych działań od pracodawców. Szwedzkie przedsiębiorstwa muszą ogłaszać, jakie kroki podejmą, by sprostać regułom równouprawnienia kobiet i mężczyzn. W Wielkiej Brytanii polityka równouprawnienia na poziomie przedsiębiorstwa jest kontrolowana przez ustawowe zasady postępowania i uprawnienia Komisji Równych Szans. Możliwości w tym zakresie są więc zróżnicowane, nie wszystkie też sprawdzają się w praktyce. Najważniejsze wydaje się jednakże, aby konsekwentnie wymagać wypełniania przyjętych już rozwiązań.

W krajach członkowskich UE próbuje się również wpływać na pracodawców sektora prywatnego w związku ze zwiększaniem równości kobiet i mężczyzn. Dzieje się tak jednak niezmiennie na zasadzie dobrowolności. Przyjazne strategie rekrutacji, udogodnienia w trybie pracy, są coraz bardziej popularne, zwłaszcza w Skandynawii i Niemczech, gdzie 75% firm zgłasza, iż je stosuje. Interesujące działania podjęła Portugalia w ramach Instytutu Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego. Wśród stosowanych środków są zwolnienia pracodawców z obowiązku wnoszenia 25–50% wkładu na szkolenia, jeśli zatrudniają kobiety w zawodach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn oraz dotacje na tworzenie stanowisk pracy, wypłacane firmom za każde miejsce pracy przeznaczone dla kobiet w tych zawodach¹⁰.

W latach 1994–99 XX wieku w ramach programu na rzecz wspierania zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich rozwinięto sieć NOW – *New Opportunities for Women* – Równość Szans dla Kobiet. Celem tej sieci jest ustalenie ponadnarodowych środków równego dostępu do kształcenia zawodowego i zatrudniania kobiet na obszarze Wspólnoty. Oprócz nacisku na kształcenie, program ten ma za zadanie wpłynąć na kulturę przedsiębiorstw, tak aby umożliwiły zatrudnianie kobiet na stanowiskach kierowniczych, oraz zachęca kobiety do otwierania swoich własnych działalności gospodarczych. Jest to program kompleksowy, który odnosi się do każdej sfery, w której kobiety mogą napotkać bariery na rynku pracy. Zanim jednak program ten został wprowadzony w Unii Europejskiej, poprzedzały go różnego rodzaju programy, które poświęcone były

¹⁰ S. Vinnicombe, N. L. Colwill, *Kobieta w zarządzaniu*, Astrum, Wrocław 1999, s. 35.

eliminacji poszczególnych barier z osobna. Po latach takiej szczegółowej polityki wprowadzono program kompleksowy, który dodatkowo zawierał element nowy, czyli promocję kobiet przedsiębiorców.

Promocji kobiet przedsiębiorców poświęcony jest również najnowszy program europejski ProWomEn. Tożsamy jest on z odpowiednikiem amerykańskim – *Community Entrepreneurs Program* – który jest jednak inicjatywą pozarządową. Nowością w wersji europejskiej jest utworzenie sieci regionalnych dla kobiet przedsiębiorców. Przy pomocy sieci, kobiety przedsiębiorcy mogłyby się między sobą kontaktować, pomagać sobie nawzajem, jak również poszukiwać partnerów w biznesie. Dodatkowym celem programu ProWomEn jest reforma edukacji i szkolenia zawodowego tak, by stworzyć kulturę przedsiębiorczości dla kobiet. W Polsce takie rozwiązanie można by już wprowadzać, gdyż edukacja i oświata są reformowane, powstają nowe szkoły, więc moment na zmianę czy wprowadzenie nowych programów nauczania mających na celu promocję kobiet–przedsiębiorców jest odpowiedni.

Na podstawie przeprowadzonej analizy można stwierdzić, że sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce jest niekorzystna, a co więcej, stan ten się ciągle pogłębia i stanowi już bardzo poważny problem. Tak więc zaadaptowanie każdego rozwiązania mającego za zadanie poprawę sytuacji kobiet jest niezwykle ważne. Jednakże analizując rozwiązania już istniejące wyraźnie widać duże ich zróżnicowanie co do skuteczności. I to właśnie na rozwiązaniach sprawdzonych i jednocześnie najbardziej skutecznych należałoby skupić uwagę. Wdrażanie programów mających na celu zwiększanie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce należałoby rozpocząć od zaadaptowania sprawdzonych i skutecznych rozwiązań amerykańskich i europejskich.

ZAKOŃCZENIE

Sytuacja kobiet na rynku pracy w wysokim stopniu jest uzależniona od przyjętych rozwiązań instytucjonalnych. Jednakże samo istnienie przepisów prawnych nie świadczy jeszcze o ich stosowaniu. Aby prawo było skuteczne, wprowadzane przepisy muszą być poparte nie tylko chęcią, ale przede wszystkim obowiązkiem ich stosowania. Niewątpliwie pomagają w tym instytucje centralne o szerokich kompetencjach, z prawem interwencji w przypadku niestosowania prawa. Dodatkowym, niezwykle ważnym elementem jest inicjatywa oddolna samych pracodawców. Same instytucje nie są gwarantem zabezpieczenia równości, jednakże ich brak pogarsza sytuację kobiet na rynku pracy.

Instytucjonalne rozwiązania wprowadzone w Unii Europejskiej zabezpieczają pozycję kobiet względem innych grup i kategorii społecznych lepiej niż

w Polsce. W Polsce wyróżnianie kobiet poprzez stwarzanie oddzielnych przepisów prawnych regulujących sytuację pracownic nadal wzbudza negatywne emocje. Co prawda istnieją przepisy prawne i instytucje, które mają za zadanie chronić kobiety przed nierównym traktowaniem, lecz nie działają one tak skutecznie, jak tego typu rozwiązania europejskie. Jakkolwiek istnieją pewne regulacje prawne, to nie ma odpowiednich instytucji, które stałyby na straży przestrzegania tych przepisów. Część ustawodawstwa prorównościowego Polska zawdzięcza Unii Europejskiej. Gdyby nie wymogi dostosowania prawa polskiego do wymogów unijnych jeszcze przed wstąpieniem w poczet krajów członkowskich, polskie kobiety nadal byłyby pozbawione przepisów prawa zwiększającego ich równość szans na rynku pracy. Niestety, nie zaadaptowano do tej pory instytucji, regulacji i inicjatyw, które charakteryzują się tym, iż są nieobowiązkowe, a znacznie poprawiają pozycję kobiet na rynku pracy. Ponadto instytucjonalne zabezpieczenia sytuacji kobiet w Polsce są mniej skuteczne od ich europejskich odpowiedników. Istnieje jednak możliwość zaadaptowania bardziej skutecznych europejskich propozycji zwiększania równości kobiet i mężczyzn w życiu gospodarczym, co pozwoli na stopniową unifikację warunkowań chroniących przed nierównością, a tym samym wpłynie na poprawę ekonomicznej sytuacji kobiet w Polsce. Z rozwiązań instytucjonalnych zanalizowanych w referacie wynika, iż warto adaptować tak rozwiązania centralne (takie jak akcja pozytywna), jak i programy projektowane w skali mikro (szkolenia z zakresu walki ze stereotypami odnośnie do płci, czy ośrodki opieki nad dziećmi pracowników). Najciekawszymi i przynoszącymi niewątpliwie korzyści wszystkim zaangażowanym stronom są programy promujące przedsiębiorczość kobiecą. Zyskują na nich kobiety–przedsiębiorcy, pracownicy, jak i gospodarka danego kraju, gdyż zwiększa się jej konkurencyjność.

LITERATURA

- Balcerzak-Paradowska B. (red.), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy – rzeczywistość lat 1990–1999*, IPiSS, Warszawa 2001.
- European Labour Force Survey 1999*.
- Portet S., *Integracja Polski z Unią Europejską a relacje płci*, <http://www.oska.org.pl/biuletyn>.
- Prawa kobiet nie wprowadzimy czarodziejską różdżką – rozmowa z prof. Eleonorą Zielińską*, „Rzeczpospolita” z dnia 17 kwietnia 2002.
- Prawo pracy Unii Europejskiej, czyli co czeka pracodawców i pracowników*, Biblioteczka przedsiębiorcy, Centrum Informacji Europejskiej Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 1999.
- Statistical yearbook on candidate and south-east European countries*, European Commission, Eurostat 2002.

The life of women and men in Europe, A statistical portait. Data 1980–2000, European Commission, Eurostat, Luksemburg 2002.

The social situation in the European Union 2002, European Commission, Eurostat, Luksemburg 2002.

Unia Europejska i kobiety, Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, czerwiec 2000.

Vinnicombe S., Colwill N. L., *Kobieta w zarządzaniu*, Astrum, Wrocław 1999.

Wystąpienia Macieja Duszczyka na konferencji *Równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy w kontekście negocjacji z Unią Europejską*, Konferencja zorganizowana przez Fundację im. Stefana Batorego, Warszawa 26 czerwca 2001.

The Use of European Solutions to Improve the Situation of Women in Polish Labour Market

Summary

The presence of inequalities is common in contemporary societies. Discrimination touches different individuals who can be distinct from the society because of their nationality, religion or gender. The biggest group discriminated nowadays are women. The intensity of discrimination of women is diverse and to great extent depends on institutions that define the position of women in national markets. In the paper the situation of women in labour market in the European Union and Poland is compared. This comparison showed that the situation of women in European labour market is better secured than in Poland. The situation of women in the European Union is defined by different, more efficient institutions than the ones introduced in Polish labour market. The analysis concentrated on European Common law as well as on other institutions and solutions influencing the situation of women in labour market in the EU. The possibility of adaptation of those institutions in Polish labour market in order to make the situation of women and men in Poland more equal was analysed.