



# WPŁYW PRZYSTĄPIENIA DO UNII EUROPEJSKIEJ NA SYTUACJĘ KOBIET NA RYNKU PRACY W KRAJACH EUROPY ŚRODKOWEJ I WSCHODNIEJ

ANALIZA SYTUACJI W POLSCE

Kinga Lohmann, Anita Seibert (red.)

Dostępne są również raporty dotyczące sytuacji w Bułgarii, Czechach i na Węgrzech

**Niniejsza publikacja powstała dzięki wsparciu ze strony UNIFEM-u**

Polska wersja raportu została opublikowana ze środków:

**Ministerstwa Spraw Zagranicznych Norwegii,  
Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej**  
przeznaczonych na współfinansowanie projektu Phare 2001 EFS  
oraz **Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn**

Warszawa 2003



Niniejszy raport stanowi część projektu „Równe szanse ekonomiczne kobiet i mężczyzn w kontekście przystąpienia i integracji z Unią Europejską” finansowanego przez UNIFEM i realizowanego przez Koalicję Karat oraz Stowarzyszenie Wschodnio-Zachodnia Sieć Współpracy Kobiet/Polska.

Poglądy zawarte w niniejszej publikacji są poglądami autorek i nie muszą być zgodne z poglądami UNIFEM-u, ONZ-u ani żadnej z organizacji stowarzyszonych.

Wydawca:  
KARAT COALITION  
ul. Karmelicka 16/13, 00-163 Warszawa, Polska  
tel/fax: (48 22) 636 83 07,  
e-mail: karat@zigzag.pl,  
strona internetowa: [www.karat.org](http://www.karat.org)

© 2003 Copyright by Karat Coalition  
Wszelkie prawa zastrzeżone

Konsultacja ekonomiczna: Elizabeth Villagomez  
Okładka i opracowanie graficzne: Małgorzata Wojnowska-Małolepszy  
Druk: Drukarnia READ ME w Łodzi - [www.rm.com.pl](http://www.rm.com.pl)  
ISBN 83-919601-1-0

Raporty dotyczące sytuacji w innych krajach:  
Bułgaria: Bulgarian Gender Research Foundation BGRF,  
[bgrf\\_jiv@inet.bg](mailto:bgrf_jiv@inet.bg), [www.bgrf.org](http://www.bgrf.org)  
Czechy: Gender Studies, [gender.office@ecn.cz](mailto:gender.office@ecn.cz), [www.feminismus.cz](http://www.feminismus.cz)  
Węgry: Social Innovation Foundation, [socialin@axelero.hu](mailto:socialin@axelero.hu)

# Spis treści

Podziękowania .....	5
Wstęp .....	6

<b>STRESZCZENIE .....</b>	<b>9</b>
---------------------------	----------

## ROZDZIAŁ I.

<b>PŁEĆ, PAŃSTWO I PRZYSTĄPIENIE DO UE .....</b>	<b>14</b>
--	-----------

1. OGÓLNY ZARYS .....	14
2. ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO .....	19
3. INSTYTUCJONALNE MECHANIZMY AWANSU KOBIET .....	23
4. RAMY PRAWNE .....	26
5. OGÓLNY ZARYS SYTUACJI KOBIET NA RYNKU PRACY .....	32
6. KRAJOWE STRATEGIE ZATRUDNIENIA; OKRESOWY RAPORT O POSTĘPACH .....	40
7. WNIOSKI .....	47

## ROZDZIAŁ II

<b>DOSTĘP KOBIET DO ZATRUDNIENIA I RÓWNYCH PŁAC .....</b>	<b>49</b>
---	-----------

1. KRÓTKA ANALIZA HISTORYCZNA SPOŁECZNYCH RÓL KOBIET I MĘŻCZYZN .....	49
2. ANALIZA RYNKU PRACY .....	52
3. RÓŻNICE WYNAGRODZEŃ KOBIET I MĘŻCZYZN .....	64
4. WNIOSKI .....	69

**ROZDZIAŁ III.****USŁUGI SOCJALNE A ZATRUDNIENIE KOBIEŃ ..... 71**

1. WSTĘP .....	71
2. OPIEKA NAD DZIEĆMI I INNE USŁUGI .....	72
3. POMOC FINANSOWA DLA RODZIN .....	75
4. ŚWIADCZENIA EMERYTALNE .....	76
5. SYSTEM PODATKOWY .....	77
6. USŁUGI SOCJALNE A DOSTĘP DO RYNKU PRACY .....	77
7. WNIOSKI I WYTYCZNE .....	81

**ROZDZIAŁ IV****PRAWA REPRODUKCYJNE****A POZYCJA KOBIEŃ NA RYNKU PRACY ..... 82****WNIOSKI KOŃCOWE ..... 90**

ZAŁĄCZNIK 1 .....	92
ZAŁĄCZNIK 2 .....	94
ZAŁĄCZNIK 3 .....	97
ZAŁĄCZNIK 4 .....	98
ZAŁĄCZNIK 5 .....	100

**BIBLIOGRAFIA ..... 108**

## Podziękowania

Pragniemy podziękować wszystkim osobom, bez których pomocy raport ten nie mógłby powstać.

Przede wszystkim pragniemy podziękować Barbarze Godlewskiej i Aleksandrze Solik - za pomoc przy opracowywaniu rozdziału o prawach reprodukcyjnych, a także Magdalenie Muszyńskiej - za pomoc przy rozdziale traktującym o zagadnieniach demograficznych, liczbie urodzeń i rynku pracy.

Szczególne podziękowania pragniemy złożyć Iwonie Stefańczyk, Teresie Tulskiej, Annie Wilkowskiej i wszystkim osobom z Sekretariatu Koalicji Karat za dostarczenie danych, dokumentów i materiałów oraz za pomoc przy korekcie tekstu.

Wyrażamy również wdzięczność Silke Steinhilber, Ewie Lisowskiej i Ove Fich za cenne uwagi dotyczące niniejszej publikacji.

Dziękujemy wszystkim kobietom, z którymi rozmawialiśmy podczas pracy nad niniejszym raportem, i które zechciały podzielić się z nami swoimi doświadczeniami. Pragniemy także podziękować wszystkim osobom, które na różnych etapach pracy przyczyniły się do powstania niniejszej publikacji, a których nazwiska nie zostały wymienione.

Przede wszystkim jednak ogromną wdzięczność pragniemy wyrazić oddziałowi UNIFEM-u z Bratysławy za wsparcie moralne i finansowe oraz Elizabeth Villagomez - feministycznej ekonomistce, ekspertce w dziedzinie rynku pracy, która pomagała nam i zespołom z Bułgarii, Czech i Węgier na wszystkich etapach prac nad raportem. Ponadto dziękujemy zespołom z tych krajów za współpracę.

Redaktorki

## Wstęp

Przystąpienie do Unii Europejskiej (UE) jest dominującym tematem w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, które mają uzyskać członkostwo w 2004 r. lub później, bądź też oczekują na rozpoczęcie procesu akcesji. Proces przystąpienia i integracji regionalnej jest dla kobiet ogromną szansą na pozytywne przemiany w zakresie równości płci. Z drugiej jednak strony, towarzyszące mu tendencje ekonomiczne i społeczne, stanowią zagrożenie dla poszanowania praw kobiet.

Niniejsze cztery raporty dotyczące wpływu przystąpienia do UE na sytuację kobiet w Bułgarii, Czechach, Polsce i na Węgrzech zostały opracowane w ramach projektu „Równe szanse ekonomiczne kobiet i mężczyzn w kontekście przystąpienia i integracji z Unią Europejską” („Gender and Economic Justice in European Accession and Integration”) wspieranego przez UNIFEM (United Nations Development Fund for Women) i realizowanego przez Koalicję KARAT oraz Stowarzyszenie Wschodnio-Zachodnia Sieć Współpracy Kobiet/Polska. Pomoc UNIFEM-u dla kobiet z Europy Środkowej i Wschodniej łączy się ściśle z kwestią praw człowieka a jej celem jest zwrócenie uwagi na luki w działaniach rządu służących wypełnianiu zobowiązań dotyczących likwidacji dyskryminacji kobiet. Wszystkie kraje Europy Środkowej i Wschodniej ratyfikowały najważniejsze dokumenty międzynarodowe, w tym Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW - Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women). Jeżeli zaś chodzi o realizację unijnych dyrektyw, większość krajów dokonała nowelizacji przepisów lub przyjęła nowe, ustanowiła instytucjonalne mechanizmy awansu kobiet, powołała rzeczników praw lub przedsięwzięła inne środki, aby sprostać unijnym wymaganiom. Jednak pomimo tych działań prawa kobiet, w tym ich prawa ekonomiczne, nadal nie są przestrzegane. Wprawdzie niektóre z ostatnich raportów regionalnych informują o poprawie sytuacji kobiet na rynku pracy w stosunku do sytuacji mężczyzn<sup>1</sup>, ale w uwagach podsumowujących skierowanych do rządów państw tego regionu Komitet CEDAW wskazuje obszary dyskryminacji kobiet na rynku pracy: począwszy od braku

---

<sup>1</sup> Bank Światowy, Gender in Transition (2002); raporty z projektu UNICEF-u MONEE.

osobnych danych o ubóstwie kobiet (w tym kobiet z mniejszości narodowych i kobiet starszych), przez zmniejszony udział kobiet wśród osób aktywnych ekonomicznie, dominację kobiet w nisko opłacanych zawodach, wysoki odsetek kobiet pracujących w charakterze nieopłacanych pracownic gospodarstw lub firm rodzinnych, zwłaszcza na wsi, do silnej segregacji pionowej i poziomej oraz różnic płac kobiet i mężczyzn oraz stosowania wobec kobiet „środków nadmiernej ochrony”<sup>2</sup>.

W kontekście akcesji do UE, UNIFEM uznał za istotne wspieranie aktywistek z organizacji pozarządowych działających na rzecz równości płci oraz prowadzonych przez nie badań i analiz danych dostarczających faktów rzecznictwu na rzecz równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy. W odróżnieniu od wspomnianych wcześniej raportów regionalnych opartych głównie na danych dotyczących aktywności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia nie wprowadzających podziału na płeć, te cztery raporty uwzględniły w głównych wskaźnikach rynku pracy zmienne w postaci wieku, regionu, poziomu wykształcenia lub zawodu. Raporty te nie są oparte na własnych badaniach autorek, ale opierając się na badaniach krajowych i innych dokumentach przedstawiają niektóre mniej znane niepokojące aspekty świadczące o dyskryminacji kobiet i łamaniu ich praw człowieka i obywatela. Niektóre istotne elementy zostały pominięte z braku odpowiednich danych lub czasu. Jednym z nich jest sytuacja kobiet wiejskich, innym – sytuacja pracujących ubogich osób, w szczególności kobiet. Raport tylko pobieżnie omawia złożone związki między wskaźnikami płodności a aktywnością kobiet na rynku pracy. Należy tu zaznaczyć, że tylko w przypadku niektórych problemów jest sprawą oczywistą, jakie strategie należy wdrożyć; w przypadku innych niezbędne są dalsze badania i analizy.

UNIFEM wyraża zadowolenie, że te cztery raporty posłużą za podstawę dyskusji podczas konferencji zorganizowanej przez Koalicję Karat w Warszawie, w dniach 7-9 listopada 2003 roku. Spotkanie to będzie doskonałą okazją dla osób zajmujących się równością płci w całym regionie do omówienia wyników raportów, porównania ich z tendencjami i doświadczeniami innych krajów oraz do ustalenia strategii dalszych działań. Mamy nadzieję, że spotkanie to pozwoli również na wymianę doświadczeń między działaczkami organizacji pozarządowych, specjalistkami/specjalistami oraz osobami kształtującymi politykę na

---

<sup>2</sup> Środki prawne „chroniące” kobiety przed pracą wysokiego ryzyka mogą niekiedy mieć uzasadnienie, ale środki te są zwykle zbyt ogólne i prowadzą do dyskryminacji, ograniczając kobietom możliwość podjęcia pracy poprzez zawężenie wyboru lub ograniczanie awansu zawodowego.

szczeblu krajowym i unijnym. To może dostarczyć innowacyjnych pomysłów i rozwiązań dotyczących problemów, z którymi muszą mierzyć się kobiety.

UNIFEM ma nadzieję, że te raporty zainspirują organizacje w innych krajach do sporządzenia podobnych. W krajach na wstępnym etapie procesu akcesyjnego, podobne raporty mogłyby okazać się przydatne w monitorowaniu zgodności działań państwa z dyrektywami unijnymi w kwestii zatrudnienia lub w działaniach na rzecz uwzględnienia kwestii płci w krajowych planach zatrudnienia. W krajach przystępujących do UE w 2004 r. taki raport może pomóc w monitorowaniu przestrzegania praw kobiet w kontekście rządowych zobowiązań do działania zgodnie z unijną Strategią Zatrudnienia i Strategią Zwalczania Ubóstwa i Wykluczenia Społecznego.

UNIFEM pragnie wyrazić uznanie dla zespołów poszczególnych krajów, które przygotowały raporty, za ich pełną zaangażowania pracę - Bulgarian Gender Research Foundation z Bułgarii, Social Innovation Foundation z Węgier i Gender Studies O.P.S z Czech. Szczególne wyrazy uznania należą się Sekretariatowi Koalicji Karat, który oprócz opracowania raportu na temat sytuacji kobiet w Polsce, podjął się koordynacji całego przedsięwzięcia, począwszy od wyboru uczestniczących krajów i zespołów badawczych, poprzez ułatwienie komunikacji i współpracy między zespołami oraz zebrania i wydania materiałów, aż po organizację konferencji regionalnej, która pozwoli skutecznie upowszechnić wyniki raportów wśród partnerów z całego regionu, zwiększając tym samym skuteczność działań lobbingowych. UNIFEM pragnie też podziękować Elizabeth Villagomez za udzielenie zespołom – nie zawsze specjalizującym się w ekonomii rynku pracy – merytorycznego wsparcia i fachowych informacji na temat unijnej polityki zatrudnienia i jej aspektów związanych z płcią.

Jeżeli zaś chodzi o przyszłe działania, UNIFEM dostrzega wagę ciągłych starań na rzecz poprawy zrozumienia sytuacji kobiet na rynku pracy w kontekście przystąpienia do UE podejmowanych po to, aby prawa kobiet były lepiej chronione i przestrzegane. W związku z tym mamy nadzieję, że będziemy mogli wspierać pogłębione badania nad niektórymi kwestiami poruszonymi w tych czterech raportach w ramach naszego regionalnego programu ekonomicznego na lata 2004-2007.



Osnat Lubrani  
Dyrektorka Programu Regionalnego  
UNIFEM Europa Środkowa i Wschodnia



# STRESZCZENIE

Celem raportu „Wpływ przystąpienia do Unii Europejskiej na sytuację kobiet na rynku pracy” w Polsce jest przeprowadzenie analizy pozytywnego i negatywnego wpływu tego procesu na sytuację kobiet i ich pozycję na rynku pracy. Mamy nadzieję, że dostosowanie polskich przepisów prawnych do unijnych standardów równościowych doprowadzi do poprawy sytuacji kobiet w zakresie zatrudnienia, mimo że wciąż istnieje rozdzźwięk między przepisami prawnymi a możliwością ich zastosowania w praktyce. Raport wskazuje przede wszystkim, jak unijne dyrektywy, polityki i programy przyjęte przez Polskę mogą wpłynąć na poprawę obecnej sytuacji ekonomicznej kobiet.

W odróżnieniu od innych publikacji polskich organizacji kobiecych zajmujących się problematyką płci w kontekście przystąpienia do UE, niniejszy raport nie ogranicza się do analizy prawnego wymiaru zachodzących przemian, lecz przedstawia, w jaki sposób inne mechanizmy służące zagwarantowaniu równych szans, mogą zostać wykorzystane do wspierania równego statusu kobiet i mężczyzn. Mechanizmy te obejmują strategię polityki zatrudnienia i polityki społecznej, opracowane przez rząd w odpowiedzi na wymóg UE dotyczący wdrożenia przez państwa członkowskie na poziomie krajowym Europejskiej Polityki Zatrudnienia, a ostatnio także kwestii integracji społecznej. Fakt, że równość kobiet i mężczyzn jest istotnym elementem Europejskiej Polityki Zatrudnienia stwarza wielką szansę dla polskich kobiet. Można mieć nadzieję, że polityka ta będzie skutecznie realizowana, bowiem na jej wdrożenie przyznane zostały środki z unijnych funduszy strukturalnych. Co więcej, dostosowywanie polskiego rynku pracy do socjalnych standardów UE daje kobietom nowe narzędzia, które mogą wykorzystać w walce o swoje prawa socjalne w klimacie, w którym za racjonalne uważa się myślenie kategoriami wolnego rynku, oraz który charakteryzuje się często brakiem wrażliwości na społeczno-kulturowe uwarunkowania płci. Powyższe zagadnienia wraz z zarysem sytuacji gospodarczej w Polsce, zwięzłą analizą zaangażowania społeczeństwa obywatelskiego i charakterystyką instytucjonalnych mechanizmów awansu kobiet zostały przedstawione w **rozdziale I** „Płeć, państwo i przystąpienie do UE”.

**Kolejny rozdział** dotyczy dostępu kobiet do zatrudnienia i równych płac. Do analizy sytuacji kobiet na rynku pracy wykorzystano najnowsze dostępne

dane statystyczne, a także publikacje i ekspertyzy naukowe, informacje dostępne w mediach oraz nieoficjalne dane empiryczne zebrane przez organizacje kobiece poprzez bezpośrednie wywiady z kobietami. Z analizy tej wynika niezbitcie, że dla **kobiet głównym problemem na rynku pracy (na którym bezrobocie wśród kobiet sięga 20,6%) jest wyraźnie obniżona zdolność do konkurowania o pracę, zwłaszcza o taką, która gwarantowałaby niezależność finansową.**

Reformy związane z wprowadzeniem gospodarki wolnorynkowej pociągnęły za sobą znaczne koszty społeczne, łącznie z utratą stabilności rynku pracy, który w poprzednim systemie gwarantował miejsca pracy dla wszystkich. Czynniki gospodarcze (niestabilna sytuacja na rynku pracy, bezrobocie, ograniczenia dotyczące usług socjalnych prowadzące do obciążenia rodziny kosztami wychowania i wykształcenia dzieci) stanowią główną przyczynę spadku liczby urodzeń i ujemnego przyrostu naturalnego (Kotowska, 2002). To zjawisko może bardzo niekorzystnie wpłynąć na sytuację kobiet na rynku pracy przyczyniając się do tego, że rząd wycofa się z polityki promowania ich aktywności ekonomicznej, m.in. na skutek politycznego wpływu polskiego Kościoła rzymskokatolickiego. Kościół promuje bowiem patriarchalny model rodziny, w którym rola kobiety sprowadza się do wypełniania obowiązków rodzinnych. Wykorzystuje on także spadek liczby urodzeń jako „dowód” negatywnych skutków emancypacji kobiet, zwłaszcza ich samodzielności ekonomicznej. Podejście Kościoła rzymskokatolickiego może tym bardziej niepokoić, że rząd i Kościół osiągnęły porozumienie w zamian za poparcie przystąpienia Polski do UE. Koszty tego porozumienia mogą ponieść kobiety.

Polskie społeczeństwo nie było odpowiednio przygotowane na głębokie przemiany społeczno-gospodarcze, a to spowodowało pogorszenie warunków życia znacznej części ludności. Nastąpiło również drastyczne pogłębienie przepaści między biednymi a bogatymi. Przykładowo, gospodarka wolnorynkowa „wyrzuciła” najuboższe grupy kobiet z najniższym wykształceniem poza rynek pracy. Kobiety po 40. i 50. roku życia, przyzwyczajone do stabilnego zatrudnienia na pełnym etacie, również znalazły się w bardzo trudnej sytuacji, gdyż dla większości z nich utrata pracy wiąże się z brakiem możliwości ponownego zatrudnienia. Nienajlepszą pozycję kobiet na rynku pracy pogarsza jeszcze dysproporcja między zarobkami mężczyzn i kobiet, wpływająca na niekorzystną sytuację ekonomiczną kobiet. Kobiety rzadko otrzymują najwyższe wynagrodzenia, za to są nieproporcjonalnie licznie reprezentowane w niskopłatnych zawodach.

Jednym z czynników wpływających na niekorzystną pozycję kobiet na rynku pracy jest brak usług socjalnych umożliwiających kobietom godzenie obowiązków domowych i zawodowych – w Polsce nadal większość obowiązków związanych z wychowaniem dzieci i prowadzeniem domu spoczywa na kobietach. System dostępnych w Polsce usług socjalnych w wielu przypadkach nie tylko nie ułatwia kobietom pracy poza domem, ale często prowadzi do tego, że przez dłuższy czas pozostają poza rynkiem pracy. Problem ten przedstawiony został w **rozdziale III**.

**Ostatni rozdział** raportu koncentruje się na problemie charakterystycznym dla Polski: na prawach reprodukcyjnych kobiet. Są one ograniczone bardzo restrykcyjną ustawą antyaborcyjną oraz brakiem swobodnego dostępu do antykoncepcji i edukacji seksualnej. Sytuację pogarsza jeszcze fakt, że nawet w przypadkach, gdy prawo zezwala na przerwanie ciąży, brakuje mechanizmów umożliwiających kobietom jego egzekwowanie. Dlatego ustawa antyaborcyjna jest bardziej restrykcyjna w praktyce niż w teorii. **Wszystko to wpływa na pogorszenie sytuacji kobiet na rynku pracy nie tylko dlatego, że one same nie mogą zaplanować, kiedy będą mieć dzieci, ale również dlatego, że potencjalni pracodawcy uważają, że kobiety nie będąc w stanie kontrolować swojej płodności nie są pracownikami, na których można polegać.**

Niniejszy raport adresowany jest do krajowych instytucji odpowiedzialnych za tworzenie polityki. W szczególności zaś skierowany jest do Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej oraz do Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, gdyż obie te instytucje odpowiedzialne są za wypracowanie dokumentów dotyczących polityki zatrudnienia i polityki społecznej w kontekście równości szans. Ponieważ proces opracowywania tych dokumentów ma charakter ciągły, istnieje możliwość takiego ich kształtowania, żeby wywarły korzystny wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy. Niniejszy raport będzie służył do podnoszenia świadomości o wpływie, jaki na społeczno-kulturowe uwarunkowania płci wywrze przystąpienie do UE, unijne dyrektywy, unijna polityka społeczna i polityka zatrudnienia, którymi obecnie powinien kierować się rząd. Kobięce organizacje pozarządowe będą korzystać z raportu i zawartych w nim rekomendacji, żeby wpływać na świadomość osób kształtujących strategię polityczne na szczeblu centralnym i lokalnym, a także mediów i całego społeczeństwa.

Kolejną grupą, do której adresowany jest niniejszy raport, są pozarządowe organizacje kobiece z innych krajów kandydujących, którym niniejsza publikacja może posłużyć za wzór do przeprowadzenia podobnych analiz.

W każdym rozdziale niniejszego raportu zawarte są zalecenia, których celem jest ogólna poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy. Zgodnie z wymogami wynikającymi z procesu przystąpienia, rząd powinien:

1. Wprowadzić mechanizmy monitorowania i inne mechanizmy, które zapewnią wdrażanie zmian prawnych w zakresie równości płci. Rząd może to osiągnąć poprzez współpracę z kobiecymi organizacjami pozarządowymi i przyjęcie projektu ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn, która zagwarantuje stabilność instytucjonalnego mechanizmu na rzecz równego statusu płci.
2. Powołać jednostki zajmujące się kwestią równego statusu płci w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwie Finansów. Jednostki te powinny ściśle współpracować z instytucją rządową na rzecz równego statusu płci oraz kobiecymi organizacjami pozarządowymi.
3. Opracować system zabezpieczenia społecznego, którego celem będzie zapewnienie równego statusu kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Obejmie to:
  - a) stworzenie szerokiego i stabilnego systemu usług opiekuńczych nad dziećmi, w tym w znacznym stopniu dofinansowywanych i ogólnie dostępnych usług publicznych, szczególnie dla kobiet o niskim poziomie wykształcenia i tych, pozostających poza rynkiem pracy ze względu na opiekę nad dzieckiem;
  - b) położenie większego nacisku na zapewnienie opieki instytucjonalnej nad dziećmi w szkole podstawowej m.in. poprzez dostosowanie opieki nad dziećmi przed i po zajęciach szkolnych do godzin pracy rodziców;
  - c) umożliwienie kobietom dokonywania swobodnego wyboru, co do ich obecności na rynku pracy i/lub posiadania dzieci poprzez pomoc zarówno kobietom, jak i mężczyznom w skutecznym łączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych.

4. Wprowadzić mechanizmy służące zmniejszeniu dysproporcji między zarobkami kobiet i mężczyzn, łącznie z podniesieniem płac w zawodach sfeminizowanych.
5. Określać konkretne potrzeby kobiet na rynku pracy, poprzez:
  - a) umożliwienie kobiecym organizacjom pozarządowym, zajmującym się sprawami rynku pracy, uczestnictwa w procesie przygotowywania odpowiednich polityk i programów. Powinno się to łączyć z udzielaniem tym organizacjom wsparcia finansowego;
  - b) ciągłą analizę potrzeb lokalnych rynków pracy w kontekście zatrudnienia kobiet, łącznie ze wspieraniem przedsiębiorczości w sektorze usług;
  - c) opracowanie specjalnej polityki dotyczącej kobiet z najniższym wykształceniem;
  - d) opracowanie specjalnej polityki dotyczącej dostępu kobiet powyżej 35. i 50. roku życia do rynku pracy w celu zapobieżenia bezrobociu wśród nich.
6. Wprowadzić przepisy prawne i usługi, które umożliwią kobietom kontrolę nad swoją płodnością (czy, kiedy, jak i ile chcą mieć dzieci), aby mogły decydować o swojej karierze zawodowej i żeby zyskały taki wizerunek wśród pracodawców i potencjalnych pracodawców. Jest to warunek niezbędny do tego, by zapewnić równy status kobiet i mężczyzn na rynku pracy.
7. Przeprowadzić przy współpracy z kobiecymi organizacjami pozarządowymi, zajmującymi się rynkiem pracy, badania na temat zatrudnienia na część etatu i elastycznych form zatrudnienia; badaniom powinna towarzyszyć kampania informacyjna.

# ROZDZIAŁ I. PŁEĆ, PAŃSTWO I PRZYSTĄPIENIE DO UE

## 1. OGÓLNY ZARYS

Proces przystąpienia do UE ma istotny wpływ na sytuację gospodarczą Polski. Fakt, że rozpoczął się on niemal w tym samym czasie<sup>3</sup> co transformacja z centralnie sterowanej gospodarki sprzed 1989 r. sprawia, że niekiedy trudno jest wyraźnie rozróżnić, które przemiany społeczno-ekonomiczne zostały spowodowane przez restrukturyzację po 1989 r., a które przez sam proces akcesji. Aby zatem w pełni zrozumieć związek między równością płci a sytuacją ekonomiczną kobiet, musimy skupić się na sytuacji gospodarczej kraju przed 1989 r.

Gospodarka Polski przed 1989 r. była centralnie sterowana i związana ściśle z przynależnością poszczególnych krajów Europy Środkowej i Wschodniej do bloku radzieckiego, tzw. Rady Wzajemnej Pomocy Gospodarczej, i związanym z tym regionalnym podziałem produkcji i pracy. Różniła się zatem zasadniczo od gospodarki wolnorynkowej, w której kładzie się nacisk na konkurencję, wydajność, rentowność i elastyczność.

Od 1990 r. gospodarka Polski podlega nieustannemu procesowi restrukturyzacji. Proces ten nie przebiega łatwo. Początkowo Polska borykała się z trud-

---

<sup>3</sup> Już w 1990 r. Polska złożyła oficjalny wniosek o dopuszczenie do negocjacji w sprawie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. W 1991 r. Pakt Europejski zawierał oświadczenie, że ostatecznym celem Polski jest przystąpienie do UE. W styczniu 1993 r. rząd polski opracował plan działania w zakresie harmonizacji polskiej gospodarki i prawodawstwa z UE. W 1994 r., pięć lat po wprowadzeniu gospodarki rynkowej, Polska wystąpiła o członkostwo w UE. Negocjacje przedakcesyjne rozpoczęły się cztery lata później i zakończyły w 2002 r.

nościami i pozostawała w tyle za takimi krajami Europy Środkowej, także przechodzącymi transformację systemową, jak Czechy i Słowenia. Następnie, w połowie lat dziewięćdziesiątych, dzięki szybkiemu wzrostowi PKB, Polska zaczęła przodować w rozwoju gospodarczym i była postrzegana przez ekspertów ds. ekonomii, z których żaden notabene nie patrzył przez pryzmat równego statusu płci, jako jeden z najbardziej otwartych i skutecznych krajów transformacji systemowej (patrz: Michael Carter z Banku Światowego, cytowany w: Walewska, 2002).

Proces restrukturyzacji gospodarki objął prywatyzację większości przedsiębiorstw państwowych i doprowadził do upadku sektora wielkich przedsiębiorstw państwowych. Od sierpnia 1990 r. do grudnia 1992 r. prawie 30% przedsiębiorstw państwowych zostało sprywatyzowanych (Gorzelaak, 1994). Przed końcem 1992 r. 50% pracowników zatrudnionych było w prywatnych firmach. Obecnie sektor prywatny wytwarza 72% PKB, podczas gdy na początku lat dziewięćdziesiątych wytwarzał zaledwie 30% PKB. Kilka gałęzi gospodarki, takich jak usługi i handel, zostało niemal całkowicie sprywatyzowanych. Istotną rolę w prywatyzacji polskiego majątku państwowego odegrały inwestycje zagraniczne. **Należy odnotować, że struktura własności przedsiębiorstw wytwarzających PKB jest podobna do unijnej.** Według planów polskiego rządu, do 2005 r. przedsiębiorstwa państwowe będą wytwarzać poniżej 20% PKB (Ministerstwo Skarbu Państwa, 2002).

Polska zwiększyła też swój udział w strukturach kierujących rozwojem gospodarki światowej i europejskiej, np. poprzez przystąpienie do Światowej Organizacji Handlu w 1995 r. i OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju) w 1996 r. Akcesja do UE będzie kolejnym niezwykle ważnym krokiem na drodze do gospodarczej integracji Polski.

Sam proces przystąpienia do UE nie jest łatwy ani dla polskiego rządu ani dla społeczeństwa, gdyż nakłada na polską gospodarkę rynkową wymóg dorównania bardziej rozwiniętym gospodarkom Państw Członkowskich UE. Wymaga ponadto opanowania umiejętności funkcjonowania w skomplikowanych ramach unijnych systemów, procesów i procedur biurokratycznych. Fakt, że proces akcesji do UE rozpoczął się niemal w tym samym czasie, co przejście z ustroju gospodarczego sprzed 1989 r. do systemu wolnorynkowego, sprawił, że pozycja wyjściowa Polski była inna niż tych krajów kandydujących, które nie wchodziły w skład „bloku wschodniego”. Inne uwarunkowania pozaekonomiczne w ostatnich 50 latach w krajach UE (np. dojrzałe społeczeństwo obywatelskie i funkcjonowanie systemu demokratycznego) i w Polsce tylko pogłębiły te trudności.

Aby móc przystąpić do UE Polska musiała spełnić kryteria ekonomiczne nakładające obowiązek posiadania skutecznie funkcjonującej gospodarki rynkowej oraz umiejętności przystosowania się do mechanizmów rynkowych istniejących w UE. Niestety, doprowadziło to do zwiększenia nacisku na prywatyzację, wydajność ekonomiczną, elastyczność i konkurencyjność, co z kolei wywierało niekorzystny wpływ na sytuację ekonomiczną wielu grup i osób indywidualnych.

Co więcej, według artykułu opublikowanego przez PAP (Polska Agencja Prasowa, 2003), wielu ekspertów wyraża zaniepokojenie krótkofalowym wpływem, jaki na gospodarkę wywiera przystąpienie do UE. Przewiduje się, że podczas pierwszych trzech lat, wzrost gospodarczy w Polsce będzie wolniejszy niż gdyby Polska nie przystąpiła do UE. Takie spowolnienie będzie się wiązało m.in. ze zniesieniem barier ograniczających import i z przejściem na nowe technologie. Oprócz tego, w ciągu najbliższych lat po przystąpieniu, przepaść między regionami rozwiniętymi - przez to lepiej przygotowanymi na przyjęcie unijnych funduszy - a pozostałymi będzie się szybciej pogłębiać, co zwiększy już istniejące nierówności między różnymi regionami.

Z drugiej strony jednak dostosowanie polskiej gospodarki do standardów UE niesie oczywiste korzyści dla społeczeństwa, ponieważ zmienia charakter polskiego kapitalizmu. Transformacja ustroju gospodarczego w Polsce po 1989 r. doprowadziła do rozwoju kapitalizmu, który charakteryzuje się niewielką liczbą przepisów rządzących procesami gospodarczymi i brakiem troski o sprawiedliwość społeczną (Więź, 2002). Bardziej krytyczni obserwatorzy określają wczesne lata polskiej gospodarki wolnorynkowej mianem „drapieżnego kapitalizmu” (Lisowska, 1995) i zarzucają, że kapitalizm ten charakteryzował się bezwzględnością typu „pies pożera psa”, brakiem poszanowania społecznych i demokratycznych zasad i norm, gdzie osiągnięcie zysku usprawiedliwiało wszelkie działania, łącznie z korupcją i wykorzystywaniem słabszych grup i jednostek. Takie wykorzystywanie stało się tym łatwiejsze, że wysokie podatki i koszty zatrudnienia sprzyjające powstawaniu szarej (i czarnej) strefy spowodowały, że znaczna liczba pracowników znalazła się poza obszarem, w którym obowiązuje kodeks pracy i inne przepisy. W przeciwieństwie do tego, gospodarka wolnorynkowa UE proponuje inny model, który często określa się mianem gospodarki prospołecznej. Chociaż rządzą w nim nadal mechanizmy wolnorynkowe, jednak koncentruje się on na spójności społecznej i uwzględnia równy status kobiet i mężczyzn. Dlatego kobietom, które ucierpiały wskutek polskiego „drapieżnego kapitalizmu”, przystąpienie do UE daje nadzieję na poprawę ich sytuacji na rynku pracy.



Wzrost gospodarczy w Polsce uległ zatrzymaniu w drugiej połowie 1998 r. Stagnację ekonomiczną często wykorzystuje się do wyjaśniania dalszego pogorszenia się sytuacji pracowników, a także do uzasadnienia braku możliwości skuteczniejszego zajęcia się zabezpieczeniem społecznym i równością płci przez rząd. Przekonanie o tym, że polska gospodarka przeżywa kryzys zupełnie nie jest spójne z niedawnym oświadczeniem ministra finansów, który w wywiadzie dla prestiżowego programu radiowego „Sygnały Dnia”, nadanego 9 kwietnia 2003 r. stwierdził, iż do końca roku bezrobocie będzie niższe niż obecnie i podkreślił fakt, że polska gospodarka rozwija się dwukrotnie szybciej niż gospodarka UE. To przekonanie jest również sprzeczne z późniejszym

Tabela 1. Podstawowe wskaźniki ekonomiczne dla Polski			
	1995	1999	2001
Wzrost gospodarczy	7%	4,1%	1,1%
PKB (ceny stałe) rok 1990 = 100	110,1	135,7	142,7
Stopa inflacji	27,8%	7,3%	5,5%
Dochody budżetu	83 722 milionów PLN	125 922 milionów PLN	140 527 milionów PLN
Wydatki budżetu	91 170 milionów PLN	138 401 milionów PLN	172 885 milionów PLN
Export	22 894,9 milionów USD	27 407,4 milionów USD	36 092,2 milionów USD
Import	29 049,7 milionów USD	45 911,2 milionów USD	50 275,1 milionów USD
Dług zagraniczny	–	65 365 milionów USD	71 048 milionów USD
Ludność poniżej granicy ubóstwa (50% przeciętnych wydatków polskich gospodarstw domowych)	12,8%	16,5%	17,1%

Źródło: GUS, 2002a.

oświadczeniem ministra gospodarki z sierpnia 2003 r., że Polska wyszła z recesji gospodarczej. Chociaż kolejne rządy były zadowolone z postępu restrukturyzacji polskiej gospodarki i patrzyły w przyszłość raczej optymistycznie, wywarła ona jednak niekorzystny wpływ na poziom życia Polaków, szczególnie mocno uderzając w niektóre grupy.

Skutki przemian zachodzących w gospodarce odczuła cała ludność, ale wywarły one szczególnie niekorzystny wpływ na kobiety. Jednym z głównych problemów stało się bezrobocie, które rosło pomimo ciągłego wzrostu gospodarczego. Problem bezrobocia został szerzej omówiony w rozdziale II niniejszego raportu.

Obecnie władzę w Polsce sprawuje lewicowy rząd. Można byłoby przypuszczać, że polityka gospodarcza takiego rządu będzie uwzględniać dążenie do zrównania statusu kobiet i mężczyzn. Niestety, tak nie jest. W rzeczywistości, ogromna większość mechanizmów i programów zmierzających w szczególności do zrównania statusu płci na rynku pracy, a generalnie do osiągnięcia równych szans ekonomicznych kobiet i mężczyzn, wiąże się z wymogami UE i nie jest następstwem troski polskiego rządu o równość płci. Dotyczy to również ostatnich zmian w kodeksie pracy oraz utworzenia Biura Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Należy zatem zauważyć, że z jednej strony wymagania ekonomiczne UE obciążają polską gospodarkę, prowadząc do pogorszenia sytuacji ekonomicznej kobiet, z drugiej zaś strony wymogi Wspólnoty dotyczące sprawiedliwości społecznej oraz funkcjonująca w UE koncepcja włączenia problematyki płci do głównego nurtu dają nadzieję na poprawę sytuacji ekonomicznej kobiet w wyniku integracji europejskiej.

Poddając obecny rząd krytyce za niezagwarantowanie równości płci trzeba jednak podkreślić, że obecny „odbiór” kwestii feministycznych jest o wiele bardziej pozytywny niż w latach, gdy władzę pełniły rządy prawicowe. Należy również nadmienić, że sytuacja kobiet, zarówno jeśli chodzi o politykę rządu, jak i o podejście do zagadnienia społecznych ról kobiet przedstawianych np. przez media, zmienia się w zależności od tego, jaki rząd sprawuje władzę. Sytuacja ta pod rządami prawicy odznaczała się nasileniem dyskryminującej polityki antykobiecej, określanej mianem prorodzinnej, a także kampaniami medialnymi utrwalającymi stereotypy płci. Ze względu na to, że wszystkie polskie rządy prawicowe były silnie związane z polskim Kościołem rzymskokatolickim, w okresie ich rządów wpływ konserwatywnej postawy Kościoła na sytuację kobiet w Polsce był szczególnie niekorzystny. Nie oznacza to jednak, że ingerencja Kościoła rzymskokatolickiego w politykę jest znacząco mniejsza za kadencji rządów lewicowych.

W ciągu ostatnich lat Kościół rzymskokatolicki odgrywał ważną rolę w polityce, wywierając negatywny wpływ na realizację unijnych standardów równego statusu płci. Polski rząd zawarł ciche porozumienie z Kościołem rzymskokatolickim w zamian za jego gotowość poparcia członkostwa Polski w UE. Kościół rzymskokatolicki wspiera patriarchalny model rodziny, w którym rola kobiety ogranicza się do wypełniania obowiązków rodzinnych. Stanowi to poważne zagrożenie dla praw kobiet i prowadzi bezpośrednio do ograniczenia ich praw reprodukcyjnych. To z kolei wywiera znaczący wpływ na ekonomiczną i społeczną niezależność kobiet.

Głos polskiego środowiska feministycznego jest jednym z niewielu wskazujących na niebezpieczeństwa, jakie dla społecznej i ekonomicznej niezależności kobiet stwarza postawa Kościoła rzymskokatolickiego. Pomimo tego, że jakakolwiek krytyka Kościoła nie jest w Polsce mile widziana, środowisko feministyczne prowadzi nieustający lobbing na rzecz wyraźnego oddzielenia Kościoła od procesów podejmowania decyzji politycznych. Dotyczy to również sprzeciwu wobec zawarcia odniesień do Boga i chrześcijaństwa w konstytucji UE. Kwestia ta została poruszona w „Stanowisku polskich organizacji działających na rzecz kobiet wchodzących w skład Przedwyborczej Koalicji Kobiet adresowanym do Forum przy Konwencji w sprawie Przyszłej Europy, 17 lipca 2002” (‘Contribution of Polish Women’s NGOs of Pre-election Coalition of Women to the Forum of the Convention for the Future of Europe, July 17, 2002’).

## 2. ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO

Pomimo tego, że społeczeństwo obywatelskie odegrało wiodącą rolę w procesie demokratyzacji Polski po 1989 r., rola organizacji pozarządowych w życiu społecznym i politycznym nie została dotąd jasno określona. Dopiero w marcu 2003 r. Parlament przyjął *Ustawę o działalności pożytku publicznego i wolontariacie*, koncentrującą się na mechanizmach współpracy między państwem a organizacjami pozarządowymi. Ustawa została opracowana pod naciskiem organizacji pozarządowych<sup>4</sup> i unijnych wymogów dotyczących dialogu społecznego.

---

<sup>4</sup> Stowarzyszenie na rzecz Forum Inicjatyw Pozarządowych, zraszające dużą liczbę organizacji pozarządowych zorganizowało debatę publiczną na temat potrzeby istnienia takiej ustawy w 1996 r. i zaproponowało własny projekt w 2001 r.

**Sytuacja polityczna a kobiece organizacje pozarządowe.** Rola kobiecych organizacji pozarządowych, podobnie jak innych organizacji, również nie była jasno określona. Po 1989 r. ruch kobiecy zaczął się znacząco rozwijać i ciągle wzrastała liczba organizacji kobiecych. Od początku przemian demokratycznych kobiety uczestniczyły w debatach publicznych. Pierwsza debata na temat praw kobiet dotyczyła kwestii dopuszczalności aborcji (1993). Kolejna istotna debata, która wraz z innymi czynnikami przyczyniła się do konsolidacji ruchu kobiecego w Polsce, miała miejsce w 1995 r. i wiązała się z konferencją na rzecz kobiet w Pekinie. Obecnie w Polsce istnieje około 250 organizacji kobiecych (OŚKa)<sup>5</sup>. Dialog i współpraca między organizacjami kobiecymi a rządem miały miejsce sporadycznie i zależały w dużym stopniu od tego, jaki rząd sprawował władzę. Całkowite załamanie współpracy nastąpiło w latach 1997-2001, gdy prawicowy rząd zlikwidował instytucjonalne mechanizmy awansu kobiet i powołał Urząd do spraw Rodziny, propagujący jej patriarchalny model. W ciągu tych czterech lat kobiece organizacje pozarządowe, jako jedyne, promowały prawa kobiet i aktywnie zwalczały dyskryminację, odwołując się do międzynarodowych umów i dokumentów, które Polska przyjęła. Organizacje kobiece krytykowały politykę rządu w rażący sposób ignorującą potrzebę wdrażania strategii zapewniających równy status kobiet i mężczyzn. Odpowiedzią na tę politykę rządu była dalsza konsolidacja i wzmocnienie organizacji kobiecych. Owocem tej konsolidacji była niezwykle skuteczna kampania przedwyborcza w 2001 r., czego następstwem był wzrost udziału kobiet w Parlamencie (20% w Sejmie i 23% w Senacie, w porównaniu z poprzednimi 13% i 12%). Było to nie tylko dowodem siły ruchu kobiecego, ale również ważnym sygnałem dla polityków, że muszą się liczyć z kobiecym elektoratem.

**Obecna sytuacja polityczna.** Członkostwo w UE stanowi priorytet dla obecnego rządu, utworzonego w październiku 2001 r. W korzystny sposób wpływa to na sprawy kobiet. Rząd zaczął stosować się do unijnych dyrektyw i opinii dotyczących kwestii równego statusu kobiet i mężczyzn. Rośnie również liczba polityków, którzy - nawet jeśli nie podzielają entuzjazmu dla wdrażania polityki i przepisów dotyczących wyrównania szans - pozostają pod wpływem standardów UE i przynajmniej starają się zachowywać w sposób politycznie poprawny. Co więcej, rząd zaczął reagować na postulaty

---

<sup>5</sup> W bazie danych OŚKi (Ośrodek Informacji Środowisk Kobiecych) figuruje 230 organizacji kobiecych. Nie zawiera ona jednak wszystkich istniejących organizacji kobiecych, których liczbę w Polsce ocenia się na około 250. W 1996 r., gdy powstała OŚKa, istniało 100 organizacji kobiecych.

organizacji kobiecych. Najlepszym tego przykładem było utworzenie pod ich naciskiem Biura Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Początkowo rząd zamierzał powołać Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Rodziny, które podlegałoby Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej. Jednak po interwencji organizacji kobiecych odstąpił od koncepcji łączenia problematyki kobiet ze sprawami rodziny, a powołane ostatecznie biuro Pełnomocnika do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn umieścił w Kancelarii Premiera.

**Dialog między rządem a organizacjami pozarządowymi.** Dzięki temu, że UE wymaga od władz prowadzenia dialogu ze społeczeństwem obywatelskim, wzrosło znaczenie organizacji pozarządowych nie docenianych wcześniej przez polskie instytucje rządowe. To uznanie roli organizacji pozarządowych w społeczeństwie obywatelskim (m.in. poprzez utworzenie organów doradczych składających się z ich przedstawicieli i zaproszenie do udziału w konsultacjach dotyczących wypracowywanych przez rząd dokumentów i strategii) stanowi przykład przeniesienia zaleceń unijnych do mechanizmów krajowych. Niestety, w niektórych przypadkach, mimo dobrej woli ze strony rządu, znajomość problematyki przez organizacje pozarządowe (często przewyższające kompetencją urzędników państwowych) nie zostaje w pełni wykorzystana z powodu braku doświadczenia w prowadzeniu dyskusji i negocjacji na takim szczeblu. Czasem konsultacje traktowane bywają jako formalność i narzucony „odgórnie” (przez Unię Europejską) obowiązek, i dochodzi do nich już po podjęciu przez rząd wszystkich decyzji. Niemniej jednak inicjatywę dialogu należy uznać za pozytywny sygnał, zwłaszcza że jest to dopiero początek procesu.

**Konsultacje dokumentów dotyczących polityki i strategii.** W ramach dialogu ze społeczeństwem obywatelskim, organizacje pozarządowe oraz przedstawiciele różnych sektorów przemysłu, ministerstw, związków zawodowych, pracodawców, a także eksperci, naukowcy, itp. zapraszani są do udziału w pracach konsultacyjnych grup roboczych zajmujących się dokumentami i strategiami opracowanymi przez rząd. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej konsultowało w ten sposób nową strategię i dokumenty dotyczące polityki zatrudnienia i polityki społecznej, które są odpowiedzią na Europejską Strategię Zatrudnienia. Niestety, do tej pory żadna z organizacji kobiecych nie została zaproszona do uczestnictwa w pracach takiej grupy, pomimo tego, że zapewnienie równych szans, w tym równego statusu płci, stanowi istotny element polityki społecznej UE. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej współpracuje z Pełnomocnikiem Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, i dzięki tej współpracy, kobiece organizacje pozarządowe i eksperci ds. równości

płci miały możliwość przedstawienia swoich uwag na temat niektórych dokumentów<sup>6</sup>.

**Współpraca z Biurem Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn.** Dobrym przykładem współpracy między kobiecymi organizacjami pozarządowymi a rządem jest współpraca z Biurem Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Obecna Pełnomocniczka Rządu, przed objęciem tego urzędu, była zaangażowana w działalność ruchu kobiecego. Jedną z form współpracy jest Rada przy Pełnomocniku Rządu, w którym doświadczenie kobiecych organizacji pozarządowych jest często wykorzystywane.

**Debata na temat przystąpienia do UE i przyszłości Europy.** Organizacje kobiece aktywnie uczestniczą w debacie o wpływie przystąpienia do UE na sytuację kobiet i, do pewnego stopnia, o przyszłości Europy (Przedwyborcza Koalicja Kobiet, 2002). Ostatnio, pod wpływem unijnych strategii równościowych, dała się zauważyć zmiana podejścia innych organizacji pozarządowych nie zajmujących się problematyką równości płci. Coraz częściej otwierają się one na współpracę z organizacjami kobiecymi. Przykładem takiej współpracy między kobiecymi organizacjami pozarządowymi a innymi organizacjami była kampania związana z unijnym referendum (8 czerwca 2003).

**Współpraca z kobiecymi organizacjami pozarządowymi z UE.** W odniesieniu do współpracy z kobiecymi organizacjami pozarządowymi z UE, sytuacja zmienia się w miarę jak zbliża się data przystąpienia Polski do Unii. Zaproszenia do udziału w debatach i konferencjach organizowanych przez unijne kobiece organizacje pozarządowe, koncentrujące się na wpływie procesu rozszerzenia Unii na sytuację kobiet, pojawiały się już podczas Prezydencji Szwecji (pierwsza połowa 2001 r.) i stały się częstsze w trakcie Prezydencji Danii (druga połowa 2002 r.). Jest to nie tylko przejawem wzrostu zainteresowania kobietami z „egzotycznej Europy Wschodniej”, lecz także szczerzej chęci zrozumienia sytuacji kobiet, które wkrótce staną się obywatelkami UE. Współpraca ta rozwija się obiecująco, pomimo trudności związanych z możliwością porozumienia się, nie tyle ze względu na język, co na doświadczenia - zupełnie odmienne u kobiet z UE i kobiet z Polski i innych krajów Europy Środkowej i Wschodniej. Podział na

---

<sup>6</sup> Przykładowo, Sekretariat Koalicji Karat przygotował komentarz do Sektorowego Programu Operacyjnego. Rozwój Zasobów Ludzkich (projekt z września 2002).

Wschód i Zachód nadal istnieje w umysłach wielu ludzi i przyczynia się do utrwalania funkcjonujących stereotypów. Często przejawia się on w protekcjonalizmie kobiet „Zachodu” wobec swoich „wschodnich” koleżanek i w braku umiejętności negocjowania u kobiet z Europy Środkowej i Wschodniej<sup>7</sup>. Współpraca z kobiecymi organizacjami pozarządowymi z UE jest bardzo ważna dla polskich organizacji, między innymi dlatego, że zwiększa naszą możliwość wywierania wpływu na politykę UE<sup>8</sup>.

### 3. INSTYTUCJONALNE MECHANIZMY AWANSU KOBIECI

**Historia.** Losy instytucjonalnych mechanizmów awansu kobiet w ciągu ostatnich 15 lat jasno dowodzą, że na ich pozycję silny wpływ wywierały kolejne zmiany rządu. W tym okresie władze niejednokrotnie podejmowały starania, by podważyć istnienie problemu dyskryminacji ze względu na płeć. W okresie od listopada 1997 r. do października 2001 r., gdy rządy sprawowały konserwatywne ugrupowania prawicowe pozostające pod silnym wpływem Kościoła rzymskokatolickiego, instytucjonalne mechanizmy awansu kobiet w ogóle przestały istnieć (Lohmann, Łozińska, Solik (red.), 1999).

**Obecna sytuacja.** Wybrany w październiku 2001 r. lewicowy rząd, koncentrując się na przystąpieniu do UE, miał świadomość potrzeby instytucjonalnego wdrażania unijnych dyrektyw dotyczących równego statusu płci. W związku z tym 27 listopada 2001 r. uchwałą Rady Ministrów powołał Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Pełnomocnik ma rangę Sekretarza Stanu w Kancelarii Premiera. Do głównych funkcji Biura Pełnomocnika należą: analiza i ocena prawnej i społecznej sytuacji w Polsce pod kątem równego traktowania kobiet i mężczyzn; inicjowanie i koordynacja działań służących zapewnieniu równych szans kobiet i mężczyzn; wydawanie opinii i współpraca z odpowiednimi organami administracji państwowej, organizacjami pozarządowymi i placówkami wychowawczymi w celu wspierania rów-

---

<sup>7</sup> Szczegółowy opis tych trudności w: Seibert, 2001.

<sup>8</sup> Dobrym przykładem partnerskich stosunków między kobiecymi organizacjami pozarządowymi Europy Środkowej i Wschodniej oraz Unii Europejskiej jest współpraca między Koalicją Karat a WIDE (Women in Development Europe) polegająca na współpracy i przestrzeganiu reguł konsultacji w opracowaniu programu lobbującego dotyczącego procesu rozszerzenia UE.

ności szans w programach edukacyjnych. Najważniejsza działalność Biura ma charakter edukacyjny i promocyjny<sup>9</sup>.

**Przeciwdziałanie dyskryminacji.** Jednym z wymogów stawianych przez UE jest istnienie i funkcjonowanie instytucji rządowej zajmującej się zapobieganiem jakiegokolwiek dyskryminacji. Rozporządzenie Rady Ministrów z 25 czerwca 2002 r. rozszerzyło zakres obowiązków Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn o przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, religię lub przekonania, wiek i orientację seksualną. Do obowiązków Pełnomocnika należy również przygotowanie utworzenia urzędu do spraw przeciwdziałania dyskryminacji z wymienionych wyżej powodów, w tym opracowanie harmonogramu prac związanych z utworzeniem urzędu oraz opracowanie projektów aktów prawnych dotyczących jego funkcjonowania<sup>10</sup>. Obecnie Pełnomocnik przygotowuje projekt aktu prawnego ustanawiającego Urząd ds. przeciwdziałania dyskryminacji (marzec 2003). Rozszerzeniu obowiązków biura nie towarzyszyło zwiększenie jego budżetu.

**Biuro Pełnomocnika.** W biurze zatrudnionych jest 18 osób, z których większość nie zajmowała się wcześniej kwestią równości płci. Po części wynika to ze sposobu, w jaki zatrudnia się urzędników w instytucjach rządowych, częściowo zaś z braku takich środków finansowych, które pozwoliłyby pozyskać ekspertów z zewnątrz. Wynagrodzenie pracowników jest raczej niskie w porównaniu ze stawkami innych pracowników administracji rządowej. Budżet Biura na 2002 r. wynosił 1 812 000 PLN, a na 2003 r. 1 884 000 PLN<sup>11</sup>.

**Rada Programowo-Konsultacyjna,** która składa się głównie z przedstawicielek kobiecych organizacji pozarządowych, ale także z naukowców i polityków zajmujących się kwestią równości płci, została utworzona w lutym 2002 r. Pełni ona funkcję doradczą wobec Pełnomocnika. Jej posiedzenia odbywają się regularnie, raz w miesiącu. Dzięki współpracy z Radą, opracowana została aktualna wersja Krajowego Programu Działań na rzecz Kobiet na lata 2003-

---

<sup>9</sup> Więcej szczegółów zawiera Rozporządzenie Rady Ministrów z 20 października 2001 r. w sprawie ustanowienia Pełnomocnika ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn; włącznie ze zmianami z 11 grudnia 2001 r.; Dz. U. z 2001 nr 122 poz. 1331, Dz. U. Z 2001 nr 140 poz. 1572.

<sup>10</sup> Więcej szczegółów zawiera Rozporządzenie Rady Ministrów z 25 czerwca 2002 r. w sprawie Pełnomocnika ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn; Dz. U. Z 2002 nr 96.

<sup>11</sup> Budżet na rok 2002 wynosił 510 480 EUR (wg kursu walutowego NBP w dniu 2 stycznia 2002), a na 2003 rok 469 884 EUR (wg kursu walutowego NBP w dniu 2 stycznia 2003).



2005, propozycje zmian przepisów kodeksu pracy i kodeksu karnego (dotyczące molestowania seksualnego) oraz uwagi do dokumentów strategicznych dotyczących polityki zatrudnienia.

**Krajowy Program Działań na rzecz Kobiet** został opracowany w 1996 r. w wyniku przyjęcia przez rząd polski Platformy Działania i Deklaracji Pekinńskiej (dokumentów końcowych IV Światowej Konferencji na rzecz Kobiet w Pekinie, 1995). Realizacja założeń tego dokumentu została praktycznie wstrzymana jesienią 1997 r., gdy – po wyborach parlamentarnych – prawicowy rząd zlikwidował instytucjonalne mechanizmy awansu kobiet. Po ustanowieniu obecnego Biura Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, rozpoczęły się prace nad drugim etapem wdrażania Krajowego Programu Działań na rzecz Kobiet, który obejmuje lata 2003-2005. Ten etap prac adresowany jest przede wszystkim do centralnych i lokalnych instytucji rządowych<sup>12</sup>.

W odniesieniu do poprawy sytuacji ekonomicznej kobiet, nowy dokument (Krajowy Program Działań na rzecz Kobiet, [styczeń] 2003) jest w dużej mierze odzwierciedleniem dyrektyw unijnych i zaleca wdrożenie i stosowanie przepisów prawnych, których celem jest likwidacja dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Obejmuje również inicjatywy związane z wdrażaniem czwartego filaru Europejskiej Polityki Zatrudnienia (równość szans) i piątego priorytetu Europejskiego Funduszu Społecznego (poprawa udziału kobiet w rynku pracy).

Obecny Program Działań, w porównaniu z poprzednim, kładzie o wiele mniejszy nacisk na rozwój przedsiębiorczości kobiet, uważanej wcześniej za cudoowny lek na bezrobocie wśród kobiet. Dostarcza raczej narzędzi służących poprawie sytuacji kobiet na rynku pracy - poprawie, która będzie możliwa głównie dzięki dostępnym funduszom UE. Jednym ze wspomnianych działań jest rozwój usług opiekuńczych nad dziećmi i nad wymagającymi tej opieki dorosłymi po to, by umożliwić kobietom aktywność zawodową. Jest to niezwykle ważne w kontekście innych dokumentów, które w celu rozwiązania tego problemu promują elastyczny czas pracy i zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, co - jak wynika z doświadczeń wielu krajów - może utrzymywać dyskryminację kobiet na rynku pracy.

---

<sup>12</sup> Na realizację poprzedniego i obecnego etapu Krajowego Programu Działań na rzecz Kobiet nie został przyznany budżet i organy rządowe odpowiedzialne za ich wdrożenie muszą same zapewnić konieczne fundusze.

#### 4. RAMY PRAWNE

Przed przystąpieniem do UE Polska musiała dostosować swoje przepisy prawne do standardów unijnych (*acquis communautaire*)<sup>13</sup>. Główne punkty *acquis communautaire* dotyczące równości płci ujęte są w dyrektywach<sup>14</sup>. Wiele organizacji kobiecych uważa, że zmiany w przepisach prawnych związane z przystąpieniem do UE mogą doprowadzić do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy. I to pomimo tego, że istnieje, niestety, głęboka rozbieżność między przepisami a praktyką ich stosowania (podział *de iure i de facto*).

**Unijne dyrektywy w sprawie równości płci w kodeksie pracy.** Dyrektywy dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn, w tym dyrektywy dotyczące równego traktowania, ciężaru dowodu i równych płac<sup>15</sup>, zostały transponowane do polskich przepisów prawnych poprzez zmiany kodeksu pracy, które weszły w życie w styczniu 2002 roku<sup>16</sup>. Zmiany te objęły dodanie dodatkowego rozdziału<sup>17</sup> „Równe traktowanie kobiet i mężczyzn” w pierwszej części kodeksu pracy<sup>18</sup>. Odniesienia do równości płci zostały w nim sformułowane *expressis verbis*, co czyni je jaśniejszymi i łatwiejszymi do zrozumienia niż to było wcześniej. Rozdział ten obejmuje trzy transponowane dyrektywy.

**Równość płac.** Art. 18<sup>3c</sup> §1 kodeksu pracy stwierdza: „Pracownicy, bez względu na płeć, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości”. Dodaje też, że obejmuje to wszystkie składniki wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika, w tym świadczenia pieniężne i niepieniężne. Zdefiniowane jest również pojęcie pracy o jednakowej wartości.

---

<sup>13</sup> Ten warunek jest wynikiem negocjacji między Komisją Europejską reprezentującą UE a polskim rządem. Proces dostosowywania polskich przepisów prawnych jest corocznie oceniany w Okresowym Raporcie o Postępie przygotowywanym przez Komisję.

<sup>14</sup> Dyrektywy to akty prawne, które są wiążące dla Państw Członkowskich, ale tylko jeśli chodzi o ogólne cele. To, w jaki sposób dyrektywy przekładane są na konkretne przepisy pozostawia się uznaniu poszczególnych krajów.

<sup>15</sup> Pełne tytuły dyrektyw znajdują się w Załączniku 1.

<sup>16</sup> Ustawa z 24 sierpnia 2001 zmieniająca ustawę o kodeksie pracy (Dz.U. 2001 Nr 128 poz. 1405, 24 sierpnia 2001).

<sup>17</sup> Rozdział IIa - art. 18 3a, b, c, d, e.

<sup>18</sup> Pełny tekst tego rozdziału zawarty jest w Załączniku 2.

*Równe traktowanie, w tym problem molestowania seksualnego i dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej.* Art. 18<sup>3a</sup> §1 określa, że: „Kobiety i mężczyźni powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”. Dalsze propozycje zmian kodeksu pracy przedstawiono Sejmowi 26 listopada 2002 roku<sup>19</sup>. Koncentrują się one na przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć, przynależność państwową, rasę, pochodzenie etniczne, religię, wiek, niepełnosprawność i orientację seksualną. W propozycjach zmian ujęto dyrektywę UE, zmienioną we wrześniu 2002, która uznaje molestowanie seksualne za formę dyskryminacji<sup>20</sup>. Zmieniony kodeks pracy będzie zawierał jasną definicję bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji oraz molestowania seksualnego.

*Ciężar dowodu.* Art. 18<sup>3b</sup> kodeksu pracy odnosi się do kwestii ciężaru dowodu. Obecnie to pracodawca musi udowodnić, że dyskryminacja ze względu na płeć nie miała miejsca, a nie pracownik, że miała. Niestety, nie jest łatwo zrozumieć ten artykuł osobom bez przygotowania prawniczego.

Założenia pozostałych dwóch dyrektyw ujęto w rozdziale zajmującym się prawami pracowników związanymi z rodzicielstwem (rozdział VIII kodeksu pracy), którego tytuł został zmieniony z „Ochrona pracy kobiet” na „Ochrona pracy kobiet i mężczyzn wychowujących dzieci” (Heinen, Portet, 2002). Obejmują one:

*Urlop macierzyński.* Należy zaznaczyć, że przepisy prawne regulujące kwestię urlopu macierzyńskiego zmieniały się kilkakrotnie w ciągu ostatnich kilku lat<sup>21</sup>. Ostatnie zmiany (art. 180) obowiązujące od 1 stycznia 2002 r. ponownie ustanawiają 16-tygodniowy urlop macierzyński<sup>22</sup>. Nowe przepisy umożliwiają ojcom wykorzystanie ostatnich dwóch tygodni tego urlopu. Jeśli jednak ojciec nie skorzysta z tej możliwości, przepisy zabraniają matce wcześniejszego powrotu do pracy.

<sup>19</sup> Propozycję poprawek do ustawy kodeks pracy Sejm otrzymał dnia 26 listopada 2002 r.

<sup>20</sup> Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EEC dotyczącą wdrażania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn jeżeli chodzi o dostęp do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu oraz warunków pracy.

<sup>21</sup> Według zmian z 1999 r. urlop macierzyński został wydłużony do 6 miesięcy, co miało negatywny wpływ na i tak już niekorzystną sytuację kobiet na rynku pracy (Zielińska, 2002).

<sup>22</sup> Kobieta otrzymuje 18 tygodni urlopu po urodzeniu każdego kolejnego dziecka i 26 tygodni jeśli urodzi więcej niż jedno dziecko (wieloraczkę).

*Urlop wychowawczy.* Mężczyźni mogą obecnie korzystać z urlopu wychowawczego. Urlop wychowawczy przysługuje w wymiarze do 3 lat, dopóki dziecko nie ukończy 4 roku życia.

Wyżej wspomniane zmiany w kodeksie pracy są zjawiskiem pozytywnym, gdyż kładą nacisk na równość płci w sposób o wiele bardziej bezpośredni niż wcześniejsze przepisy. Słabym punktem kodeksu pracy jest brak sankcji za dyskryminację pośrednią oraz brak mechanizmów kontroli, umożliwiających wykonanie zasad, których celem jest wprowadzenie równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz równych płac (Heinen, Portet, 2002).

**Inne przepisy prawne związane z kwestią równości płci.** Istnieją inne przepisy prawne pomocne w zapewnieniu równości płci i odpowiadające unijnym dyrektywom poświęconym tej kwestii. Są to:

*Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*, która gwarantuje równe prawa kobiet i mężczyzn w sferze ekonomicznej, zatrudnienia i awansu, równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości i zabezpieczenie społeczne, ale nie odnosi się do mechanizmów instytucjonalnych, które byłyby odpowiedzialne za stosowanie tych przepisów (Lohmann, Łozińska, Solik (red.), 1999).

*Projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn.* Po pięciu latach lobbingu, w grudniu 1996 r., złożono w Parlamencie pierwszą wersję projektu, kolejne zaś w 1997 i 1998 r. (Zielińska, 2002). 20 stycznia 2003 roku Senat, z inicjatywy Parlamentarnej Grupy Kobiet, skierował do Sejmu kolejną jego wersję. Pierwsze czytanie projektu miało nastąpić w marcu, ale do niego nie doszło<sup>23</sup>. Projekt proponuje utworzenie stanowiska Prezesa Urzędu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn na szczeblu centralnym i podobnych urzędów na szczeblach lokalnych. Ten element projektu jest bardzo ważny, ponieważ właśnie dzięki niemu urząd miałby stabilny charakter, a jego istnienie nie zależałoby od polityki kolejnych rządów, nawet gdyby okazała się bardzo antykobieca. Projekt nie przewiduje jednak żadnych sankcji za działania sprzeczne z ustawą, co jest jego słabą stroną. Jeżeli chodzi o dyrektywy unij-

---

<sup>23</sup> Parlamentarna Grupa Kobiet naciskała na wyznaczenie innej daty, ale z nieoficjalnych źródeł dowiedziała się, że Sejm miał nie zajmować się projektem przed referendum unijnym, które odbyło się 8 czerwca 2003 r. W wyjaśnieniu podano, że opóźnienie spowodowane zostało ograniczeniami finansowymi, ponieważ projekt wymagał powołania organu rządowego zajmującego się kwestiami równości płci, a minister finansów jest niechętny przeznaczaniu funduszy na ten cel (Rzeczpospolita 2003).

ne, przyjęcie projektu można byłoby uznać za uwzględnienie ostatnich zmian w dyrektywie 76/207/EEC, w myśl których ustanowienie mechanizmów instytucjonalnych na rzecz równości płci stało się wiążącym i nieodłącznym elementem *acquis*.

*Ustawa o ubezpieczeniach społecznych*, która weszła w życie 1 stycznia 1999 r. reformuje system zabezpieczenia społecznego ze szczególnym naciskiem na świadczenia emerytalne i równe traktowanie w zakresie zabezpieczenia społecznego osób samozatrudnionych i pracujących z nimi małżonków. Przyjęte rozwiązania dotyczące emerytur dyskryminują kobiety. Różny wiek emerytalny dla kobiet (60) i mężczyzn (65) powoduje, że okres składkowy kobiet jest krótszy o 5 lat. W rezultacie emerytury kobiet mogą być niższe o 30-40% od emerytur mężczyzn (Lohmann, Solik (red.), 2000). Zagadnienie zabezpieczenia społecznego zostało omówione dokładnie w rozdziale III.

*Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o pomocy społecznej*. Do ustawy tej wprowadzono zmiany 22 czerwca 2001 r.<sup>24</sup>. Wprowadza ona istotne przepisy przeciwdziałające dyskryminacji cudzoziemców. Gwarantuje też, że pracodawcy nie wolno przedstawiać informacji o wolnym stanowisku pracy w sposób dyskryminujący, w tym dyskryminujący ze względu na płeć<sup>25</sup>.

*Ustawa antyaborcyjna*. Ustawa antyaborcyjna, która wywiera bardzo szkodliwy wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy, obowiązuje od 1993 r.<sup>26</sup>. Kwestia ta została szczegółowo omówiona w rozdziale IV.

**Przestrzeganie przez Polskę międzynarodowych zobowiązań prawnych dotyczących praw kobiet; sprawozdawczość państwa.** *Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* (CEDAW - Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women) - przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ - została ratyfikowana przez Polskę 18 sierpnia 1980 r. Protokół Dodatkowy do Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet został ratyfikowany przez Sejm 9 stycznia 2003 r.

---

<sup>24</sup> Dz.U.2001 nr 89 poz.973; poprawka weszła w życie 12 września 2001.

<sup>25</sup> Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawa o pomocy społecznej. Nowelizacja z 22 czerwca 2001 roku, Art. 6c, 3 oraz Art. 12, 3a.

<sup>26</sup> W styczniu 1997 r. ustawa została zliberalizowana - aborcja była dopuszczalna również ze względów społecznych; niestety, w tej formie ustawa obowiązywała niecały rok, do grudnia 1997 r.

Pomimo tego, że każdy kraj ma obowiązek składania co cztery lata raportu odnotowującego główne tendencje i dokonania związane z realizacją konwencji, jak również przeszkody, które tę realizację utrudniają, Polska złożyła drugi i trzeci raport okresowy dopiero w 1991 r.<sup>27</sup>.

*ONZ-owski Komitet Praw Człowieka.* W swoich ostatnich zaleceniach dla rządu polskiego z 19 lipca 1999 r. Komitet Praw Człowieka stwierdza, że w Polsce istnieją różne formy dyskryminacji kobiet i podkreśla, iż brak zainteresowania tym problemem ze strony rządu polskiego także wiąże się z zagadnieniem równości płci. Komitet odnotował następujące formy dyskryminacji kobiet na rynku pracy:

- niski odsetek kobiet na wyższych stanowiskach technicznych i kierowniczych w porównaniu ze stosunkowo dużą liczbą kobiet zatrudnionych na gorzej opłacanych stanowiskach w tych branżach;
- niskie wynagrodzenia kobiet;
- brak równości płac mężczyzn i kobiet wykonujących pracę o jednakowej wartości;
- wciąż istniejąca praktyka wymagania przez pracodawców testów ciążowych od pracownic i potencjalnych pracownic;
- w systemie świadczeń emerytalnych (Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny).

*ONZ-owski Komitet Praw Ekonomicznych, Socjalnych i Kulturalnych.* Ostatni komentarz Komitetu z listopada 2002 r.<sup>28</sup> w sprawie raportu złożonego przez Polskę zawierał szereg wytycznych dla rządu polskiego odnoszących się do dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Wytyczne te obejmują:

- wdrożenie przepisów prawnych i administracyjnych egzekwujących równość płac dla kobiet i mężczyzn, które mają przeciwdziałać rozbieżności między prawem a praktyką jego stosowania;
- uznanie molestowania seksualnego za niezgodne z prawem;
- wprowadzenie równego wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn;

---

<sup>27</sup> Biuro Pełnomocnika przygotowuje obecnie raport dla Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet za okres ostatnich 12 lat.

<sup>28</sup> Wcześniejsze komentarze Komitetu opublikowano w 1998 r. W komentarzach tych, w sprawie eliminacji dyskryminowania kobiet zaproponowano wprowadzenie przepisów prawnych uznających molestowanie seksualne za sprzeczne z prawem i ochronę prawa kobiet i mężczyzn do pracy zgodnie z zasadą „jednakowa płaca za jednakową pracę” (Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny).

- wprowadzenie ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn (Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny).

*Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy:* Polska ratyfikowała obydwie konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie eliminacji dyskryminacji w zatrudnianiu i pracy zawodowej<sup>29</sup>. **Jedyną konwencją dotyczącą równości szans kobiet, która nie została ratyfikowana, jest konwencja nr 156 dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne<sup>30</sup>.**

**Wnioski.** Kryteria członkostwa w UE, w tym te gwarantujące demokrację, praworządność i prawa człowieka, oraz konieczność dostosowania polskich przepisów prawnych do standardów unijnych wywarły korzystny wpływ na polskie przepisy regulujące kwestię równości płci. Ważnym elementem procesu przystąpienia do UE jest stałe monitorowanie przez Komisję Europejską postępów w dziedzinie dostosowywania polskiego prawa do *acquis communautaire* i towarzyszące temu wytyczne. Rząd, nie chcąc zaprzepaścić szansy Polski na członkostwo w UE, przestrzega tych wytycznych. Odnosi się to również do równego statusu kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Przykłady innych międzynarodowych instrumentów prawnych, którym brakuje „sankcji” (poza sankcjami „moralnymi”), takich jak konwencje ONZ lub zalecenia komitetów ONZ dotyczące kobiet pokazują, że rządy Polski nie stosują się do nich tak jak do wcześniej wspomnianych wytycznych, a składania raportów nie traktują jako obowiązku i często go zaniedbują. Trzeba jednak podkreślić, że należy kłaść o wiele silniejszy nacisk na mechanizmy zapewniające stabilność instytucji odpowiedzialnych za wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn (np. gwarantowanych w projekcie ustawy o równym statusie) na poziomie krajowym i lokalnym.

---

<sup>29</sup> Konwencja nr 100 dotycząca równego wynagrodzenia została ratyfikowana w 1954 r. a nr 111 w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i pracy zawodowej w 1961 r.; patrz: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>30</sup> W czasie, gdy powstawał ten raport, na podpis prezydenta Polski oczekiwała konwencja nr 102. Konwencja ta wprowadza ujednoczony standard świadczeń społecznych w przypadku choroby, bezrobocia, podeszłego wieku, wypadku na miejscu pracy, choroby związanej z pracą, niezdolności do pracy, macierzyństwa, kalectwa, śmierci żywiciela rodziny. Przedstawia też warunki wypłacania i obliczania świadczeń.

## 5. OGÓLNY ZARYS SYTUACJI Kobiet NA RYNKU PRACY

Proces przystąpienia do UE rozpoczął się po reformach związanych z wprowadzeniem gospodarki wolnorynkowej. Społeczne koszty reform były znaczne i obejmowały m.in. utratę stabilności rynku pracy, który w poprzednim systemie gwarantował miejsca pracy dla wszystkich (może z wyjątkiem dysydentów politycznych). Polskie społeczeństwo nie było odpowiednio przygotowane na takie zmiany, co doprowadziło do obniżenia stopy życiowej znacznej części społeczeństwa, łącznie z grupami, które do tamtej pory uważane były za klasę średnią. Zwiększyła się też dramatycznie przepaść między bogatymi a biednymi.

Według danych zgromadzonych przez GUS (Główny Urząd Statystyczny), w latach dziewięćdziesiątych odsetek osób dotkniętych ubóstwem stale wzrastał. W 1996 r. 46,7% społeczeństwa żyło poniżej granicy minimum socjalnego<sup>31</sup>, a w 2001 r. odsetek ten wynosił już 57%. Jeszcze bardziej alarmuje fakt, że odsetek osób żyjących poniżej poziomu minimum egzystencji<sup>32</sup> podwoił się od 1996 r. - gdy wynosił 4,3% - do 2001 roku - gdy osiągnął 9,5%. Gospodarstwa domowe najbardziej dotknięte ubóstwem to pary z trójką, czwórką, lub większą liczbą dzieci na utrzymaniu oraz rodzice samotnie wychowujący dzieci, z których większość to kobiety.

**Współczynnik aktywności ekonomicznej** (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, BAEL) (GUS, 2003) kobiet w wieku 15 lat i powyżej systematycznie maleje (w 1992 r. wynosił 54,2%, a w 2002 r. - 48%). W latach 1992-2002

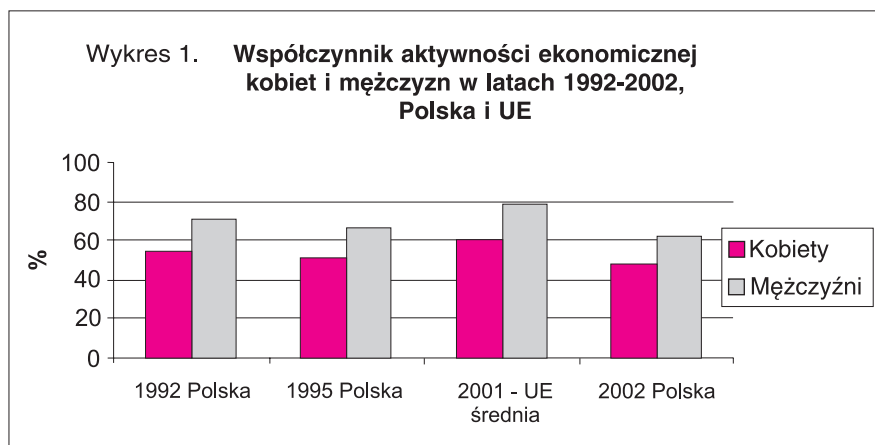
---

<sup>31</sup> W Polsce minimum socjalne obliczane jest na podstawie tzw. „koszyka zakupów”. Według danych zamieszczonych na stronie internetowej Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS), w grudniu 2002 r. miesięczne minimum socjalne dla osoby dorosłej na własnym utrzymaniu wynosiło 770,80 PLN (192,70 EUR). Dla emeryta było to 712, 20 PLN (178 EUR), dla rodziny z dwójką dzieci 2 265,40 PLN (566,35 EUR) a z trójką 2 784,80 PLN (696,2 EUR). Wartości przeliczone z PLN na EUR są podane w przybliżeniu, na podstawie kursu walut z grudnia 2002.

<sup>32</sup> Minimum egzystencji (zwane często minimum biologicznym) również jest obliczane na podstawie „koszyka zakupów”, ale w koszyku tym znajdują się wyłącznie rzeczy pozwalające na tzw. „przetrwanie”. W 2002 r. to minimum dla osoby dorosłej na własnym utrzymaniu wynosiło 351,10 PLN (88,05 EUR), dla rodziny z dwójką dzieci 1 228,30 PLN (308,05 EUR) a z trójką 1 551,10 PLN (389 EUR). Wartości przeliczone z PLN na EUR są podane w przybliżeniu, na podstawie kursu walut z grudnia 2002.

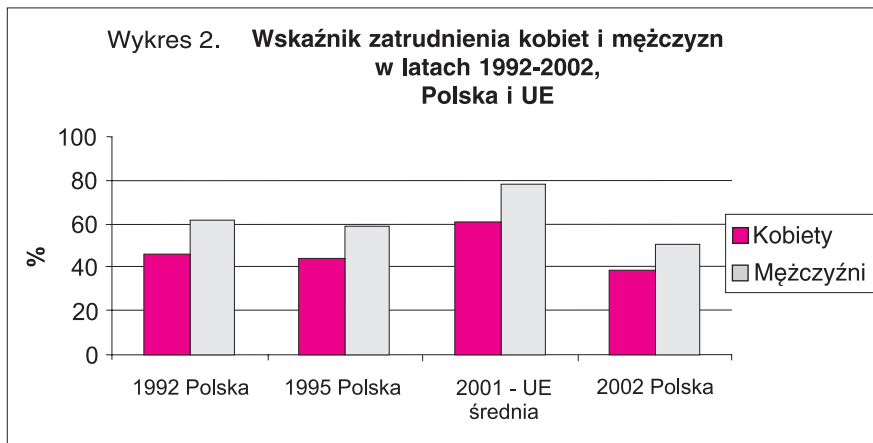


miały miejsce istotne zmiany aktywności ekonomicznej konkretnych grup wiekowych. Najwyraźniej zaznaczył się zdecydowany spadek aktywności ekonomicznej osób w grupach wiekowych 18-19 lat oraz 20-24. Jedną z przyczyn jest wzrost aspiracji edukacyjnych młodszych pokoleń. Bardzo wyraźny spadek aktywności ekonomicznej można zauważyć również wśród kobiet w wieku 45-64 lat. Chociaż kobiety w wieku 35-44 lat są najaktywniejsze ekonomicznie – 82,7% (w 2002 r.), także i w tej grupie nastąpił spadek liczby kobiet aktywnych ekonomicznie od 1992 r., gdy odsetek ten wynosił 86%. Restrukturyzacja gospodarki mająca przygotować Polskę do tego, by mogła konkurować z gospodarkami państw UE wywarła istotny wpływ na spadek aktywności ekonomicznej kobiet z niskim poziomem wykształcenia. Współczynnik aktywności ekonomicznej w tej grupie kobiet spadł w ciągu ostatnich 10 lat z 32,9% do 19,2%.



Źródło: GUS, 2003.

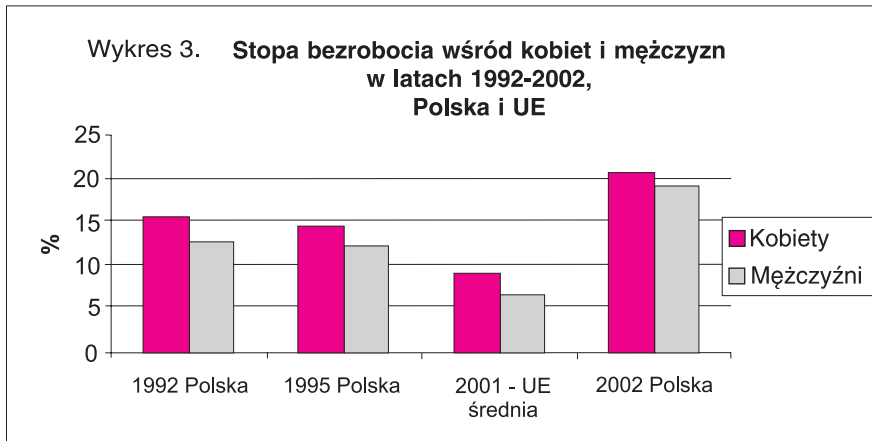
**Zatrudnienie** (GUS, 2003). Kobiety w wieku 15 lat i powyżej stanowiły pod koniec 2002 r. 45% łącznej liczby zatrudnionych i odsetek ten prawie nie uległ zmianie od 1985 r. Jednocześnie jednak wyraźnie spada wskaźnik zatrudnienia kobiet: z 46% w 1992 r. do 38% w 2002 r. Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn również spadł w tym czasie z 61,4% do 50,7%. Ten niski oficjalny wskaźnik zatrudnienia częściowo rekompensowany jest przez znaczny wskaźnik zatrudnienia w szarej strefie. Za rozkwit tego sektora, który oferuje dość dużo miejsc pracy dla osób o ograniczonych kwalifikacjach zawodowych, odpowiedzialny jest proces restrukturyzacji.



Źródło: GUS, 2003.

**Bezrobocie** (GUS, 2003). Pod koniec 2002 r. kobiety stanowiły 47,7% wszystkich bezrobotnych, a stopa bezrobocia wśród kobiet była wyższa (20,6%) niż wśród mężczyzn (19%). Ponadto bezrobocie kobiet wzrosło w ciągu ostatnich 10 lat z 15,2% do 20,6%. Stopa bezrobocia wśród kobiet jest ściśle związana z ich wykształceniem. Ogólnie rzecz biorąc, im wyższy poziom wykształcenia, tym mniejsze ryzyko bezrobocia (w 2002 r. stopa bezrobocia wśród kobiet z wyższym wykształceniem wynosiła 8,3%, a wśród kobiet z wykształceniem podstawowym 24,8%). Gospodarka wolnorynkowa wypchnęła najuboższe grupy z najniższym poziomem wykształcenia poza rynek pracy. Powstała w ten sposób społeczna podklasa, złożona z osób długotrwale bezrobotnych, dotkniętych biedą, wśród których niemożność znalezienia pracy zarobkowej jest często „dziedziczona” przez kolejne pokolenie.

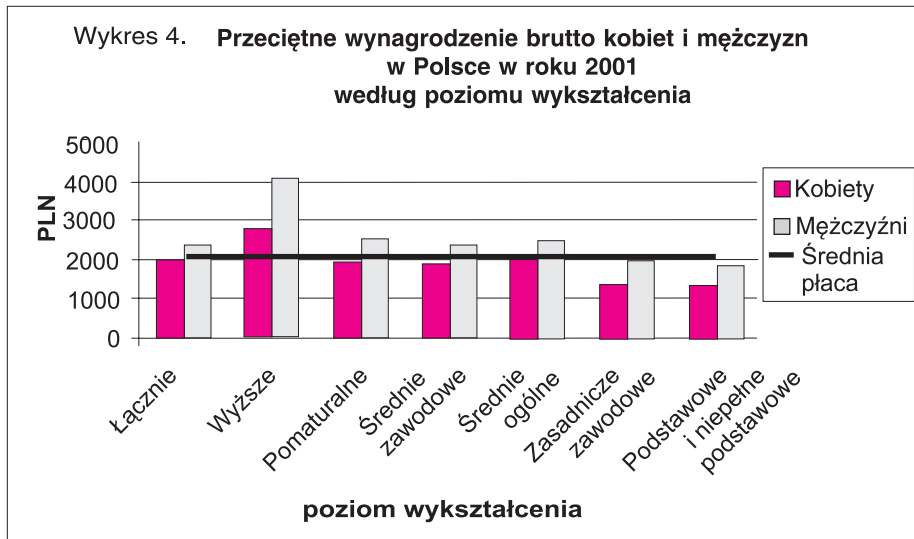
Od 1999 r. obserwuje się wyraźną zależność między stopą bezrobocia a wiekiem. Począwszy od 1999 r. zaznacza się systematyczny i dość znaczny wzrost bezrobocia wśród młodych kobiet (w wieku 20-24 lat; wskaźnik ten wynosił 23,1% w 1998 r. i 41,9% w 2002 r.). Jest to związane z zatrzymaniem wzrostu gospodarczego w drugiej połowie 1998 r. W ciągu ostatniego roku zaznaczył się nowy trend - wyraźny wzrost bezrobocia wśród kobiet w wieku 50-54 lat (2001 r. - 10,7%, 2002 r. - 14,3%). Fakt ten jest szczególnie niepokojący, ponieważ kobiety, które tracą pracę w tym wieku, praktycznie nie mają szansy na ponowne zatrudnienie.



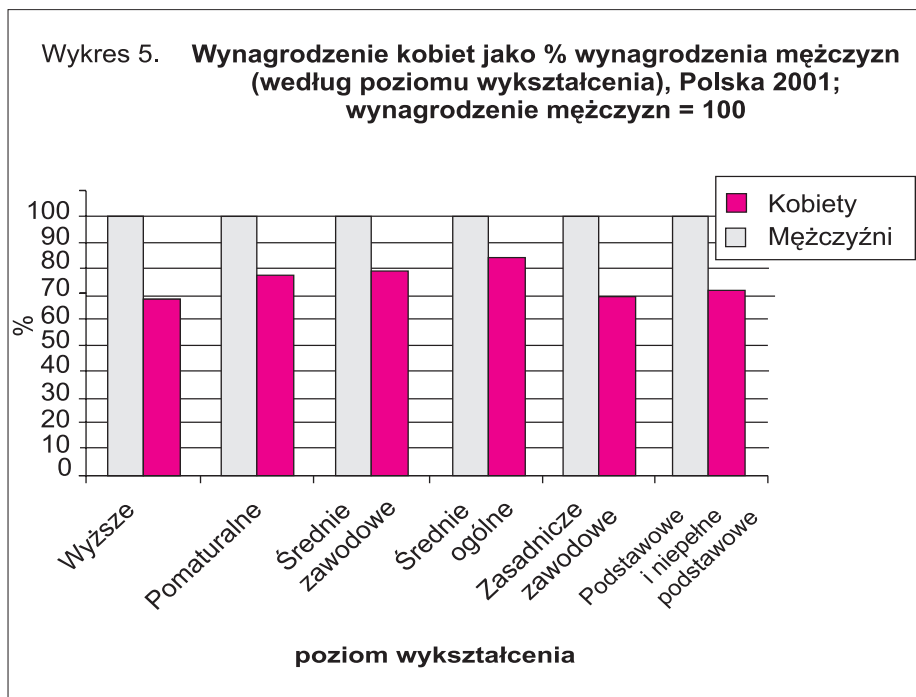
Źródło: GUS, 2003.

**Różnice płac** (GUS, 2002b,d). Istniejące dane statystyczne wykazują, że dysproporcja między zarobkami kobiet i mężczyzn jest jedną z przyczyn niekorzystnej sytuacji ekonomicznej kobiet. Kobiety rzadko otrzymują najwyższe wynagrodzenie i zajmują większość gorzej płatnych stanowisk. 71% kobiet i 56% mężczyzn zarabia poniżej średniej krajowej (równowartość 580 EUR) (GUS 2002b). W 2001 r. jedynie kobiety z wyższym wykształceniem otrzymywały wynagrodzenie przewyższające średnią krajową. Kobiety ze średnim wykształceniem otrzymywały wynagrodzenie równe ze średnią krajową. Jeżeli chodzi o mężczyzn, tylko dwie grupy o najniższym wykształceniu (z wykształceniem podstawowym i zawodowym) otrzymują wynagrodzenie niższe niż średnia krajowa, odpowiednio 520 EUR i 545 EUR.

Przeciętne wynagrodzenie kobiet było w 2001 r. niższe o 18,2% od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn. Największa różnica (31,6%) na niekorzyść kobiet występuje wśród osób z wyższym wykształceniem. Kolejna pod względem wielkości różnica występuje wśród pracowników z wykształceniem zawodowym (31,1%) oraz pracowników z niepełnym wykształceniem podstawowym i podstawowym (27,6%). Te dane mogą świadczyć o tym, że kobiety z wyższym wykształceniem pracują na stanowiskach poniżej swoich kwalifikacji i rzadziej niż mężczyźni zajmują stanowiska kierownicze, dlatego też otrzymują niższe wynagrodzenie niż mężczyźni o tych samych kwalifikacjach. Jednocześnie dysproporcja płac mężczyzn i kobiet z najniższym wykształceniem może wskazywać na to, że kobiety nie posiadające kwalifikacji wykonują zajęcia tradycyjnie uważane za „kobiece” (sprzątaczkę, opiekunki do dzieci, osób chorych i niepełnosprawnych), co jest równoznaczne z niskim wynagrodzeniem, gdyż praca kobiet zazwyczaj nie jest ceniona.



Źródło: GUS, 2002d.

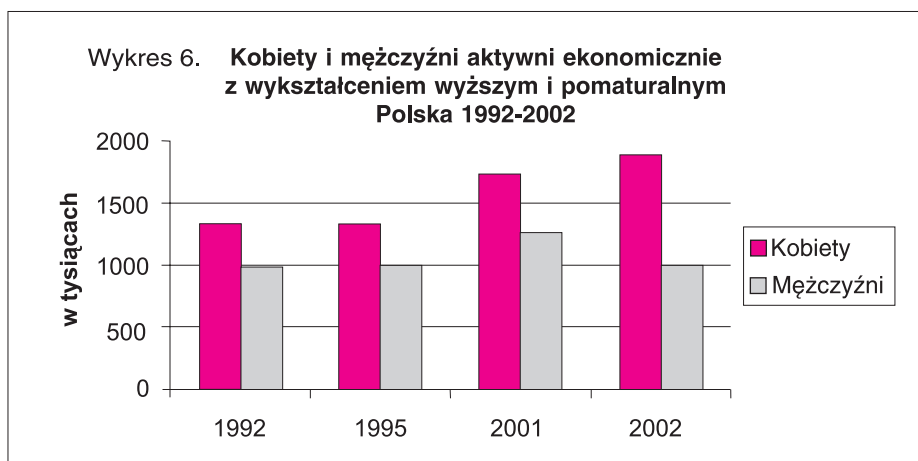


Źródło: GUS, 2002d.

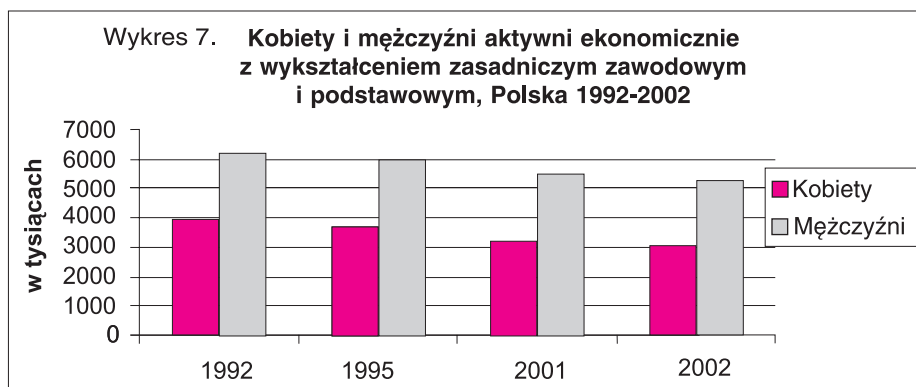
**Uwagi dotyczące wykształcenia** (GUS, 2003). Kobiety aktywne na rynku pracy są lepiej wykształcone niż mężczyźni. Większy odsetek kobiet ma wyższe wykształcenie, większy odsetek ma też wykształcenie średnie. W 2002 r. wśród kobiet aktywnych ekonomicznie, kobiety ze średnim i wyższym wykształceniem stanowiły 61,3% wszystkich kobiet aktywnych ekonomicznie. Wśród mężczyzn odsetek ten wynosił 43,2%. Jeżeli chodzi o wyższe wykształcenie, to odsetek kobiet aktywnych ekonomicznie, które ukończyły wyższe uczelnie wzrósł o wiele wyraźniej (o 43%) niż w przypadku mężczyzn (32%). Na każdym 100 mężczyzn z wykształceniem wyższym przypada 120 kobiet z takim samym wykształceniem. Ten wyraźny wzrost liczby kobiet z wyższym wykształceniem nastąpił w ciągu ostatnich kilku lat w odpowiedzi na zmiany na rynku pracy, który odznacza się wzrostem zapotrzebowania na pracowników wykwalifikowanych. Może to świadczyć o tym, że kobiety o wiele szybciej przystosowują się do zmieniających się warunków na rynku pracy.

Wśród kobiet czynnych na rynku pracy, odsetek kobiet z najniższym wykształceniem wyraźnie spadł (w 1992 r. - 51% kobiet i 66,5% mężczyzn miało niskie wykształcenie; w 2002 r. odsetek ten wynosił odpowiednio 39,3% i 53,8%). Wiąże się to ze zmianami zachodzącymi na rynku pracy, których efektem jest brak zapotrzebowania na niewykwalifikowanych pracowników. Z tego powodu kobiety z bardzo niskim wykształceniem nawet nie biorą pod uwagę możliwości zatrudnienia.

W 2002 r. 78,7% kobiet z wyższym wykształceniem było aktywnych ekonomicznie. Odsetek ten był niższy o 2 punkty procentowe w porównaniu z rokiem 1992.



Źródło: GUS, 2003.



Źródło: GUS, 2003.

Wśród mężczyzn odsetek ten w 2002 r. był wyższy i wynosił 82,4 %. Jeżeli chodzi o kobiety ze średnim wykształceniem, 57% z nich było aktywnych ekonomicznie - odsetek ten spadł w porównaniu z 1992 r., gdy wynosił 64,4 %. Wśród kobiet z najniższym wykształceniem - 40,5% było w 2002 r. aktywnych ekonomicznie, w porównaniu z rokiem 1992, gdy aktywnych było 51,1 %.

**Zjawiska demograficzne i liczba urodzeń a rynek pracy.** Jedną z istotnych kwestii, często pomijanych lub niedocenianych w dyskusji „płeć a rynek pracy” jest związek między funkcjami reprodukcyjnymi a pozycją kobiet na rynku pracy. Takie podejście jest nie bardzo zrozumiałe, gdyż nie można rozważać tych dwóch kwestii oddzielnie. Nieostrzeżenie tego często prowadzi do wniosków nieuwzględniających aspektu płci, nawet w analizach dotyczących sytuacji kobiet. Poniżej przedstawiony został ogólny zarys relacji między funkcjami reprodukcyjnymi a sytuacją kobiet na rynku pracy. Problem został bardziej szczegółowo opisany w rozdziale IV niniejszego raportu.

Polska należy do grupy 20 krajów europejskich z ujemnym przyrostem naturalnym (GUS, 2001). W Polsce i innych krajach Europy Środkowej i Wschodniej szybki spadek łącznej liczby urodzeń rozpoczął się na początku okresu transformacji (Kotowska, 1999). Zmiany postaw wobec posiadania dzieci (zachowań reprodukcyjnych) były tak znaczące, że pomimo krótkotrwałości procesu, w 2000 r. w krajach postkomunistycznych wskaźnik liczby urodzeń był jednym z najniższych w Europie. Trzeba jednak zaznaczyć, że współczynnik dzietności ogólnej<sup>33</sup> w Polsce jest jednym z najwyższych w krajach przechodzących okres transformacji.

<sup>33</sup> Współczynnik dzietności ogólnej określa średnią liczbę dzieci, które urodzi kobieta w danej populacji w okresie reprodukcyjnym.

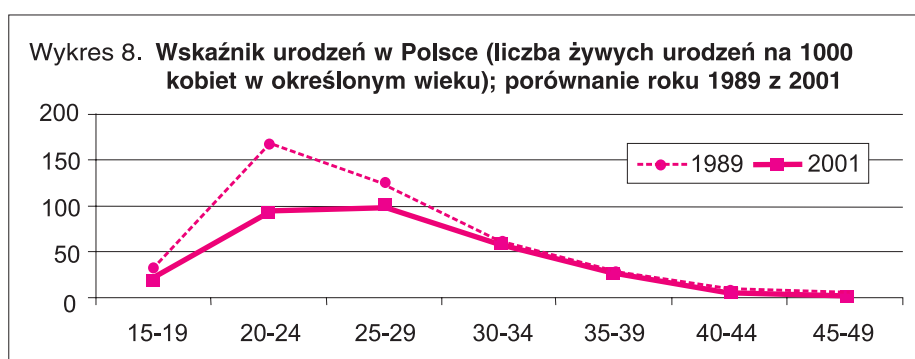
Zmiany zachowań reprodukcyjnych można opisać jako zmniejszenie skłonności do zawierania małżeństw, spadek łącznej liczby urodzeń, opóźnianie decyzji o urodzeniu pierwszego dziecka, wzrost liczby urodzeń dzieci pozamałżeńskich. W Polsce posiadanie dzieci dość ściśle wiąże się z małżeństwem, stąd decyzje o odkładaniu małżeństwa prowadzą do późniejszego macierzyństwa. W 1998 r. współczynnik dzietności ogólnej wynosił 2,08, a w 2001 r. spadł do 1,32. Tymczasem tylko współczynnik dzietności ogólnej na poziomie 2,1 zapewnia proste zastępowanie się pokoleń. W tym czasie podniósł się również znacząco wiek najwyższej płodności. Pod koniec lat osiemdziesiątych i na początku lat dziewięćdziesiątych najwięcej dzieci rodziło się w grupie kobiet w wieku 20-24 lat, od 1997 r. w grupie kobiet w wieku 25-29 lat. Ponadto znacznie wzrósł odsetek urodzeń dzieci pozamałżeńskich - z 5,8 % w 1989 r. do 12,1 % w 2000 r. (Frątczak, 2001).

Uważa się, że głównym czynnikiem odpowiedzialnym za spadek liczby urodzeń w Polsce są warunki ekonomiczne (Kotowska, 2002). Jest to też jedna z najczęściej podawanych przyczyn rezygnacji z posiadania dziecka. W badaniu przeprowadzonym w 2001 r. 86% respondentów podało jako przyczynę tej rezygnacji obawę o przyszłość dzieci, a 66% - wysokie koszty wychowania dziecka (Rostonek, 2002).

Po upadku poprzedniego ustroju, w Polsce zmieniła się relacja między państwem a gospodarstwem domowym (Kotowska, 2002). Nastąpiły drastyczne cięcia wydatków na cele socjalne, co obciążało rodziny kosztami wychowania i wykształcenia dzieci. Koszty utrzymania dzieci wzrosły, gdy państwo zarzuciło system usług socjalnych wspierający rodzinę poprzez ograniczenie systemu usług opiekuńczych nad dzieckiem, podniesienie ich kosztów przy jednoczesnym zmniejszeniu wsparcia finansowego dla rodzin. Ograniczony dostęp do usług opiekuńczych nad dziećmi i zawężenie modelu rodziny do układu „rodzice plus dzieci” sprawiają, że opieka nad dziećmi staje się dużym obciążeniem dla rodziców. Jednocześnie wzrost konkurencji na rynku pracy pociąga za sobą konieczność inwestowania w kapitał ludzki. Koszty utrzymania dzieci rosną wraz z koniecznością ponoszenia znacznych nakładów na ich wykształcenie. Przy tym niepewność sytuacji na rynku pracy zmusza do ciągłego inwestowania w wykształcenie zarówno dzieci, jak i dorosłych.

Dodatkowe koszty posiadania dziecka ponoszą przede wszystkim kobiety, co wynika z tradycyjnego podziału społecznych ról kobiet i mężczyzn w Polsce. Pomimo aktywności zawodowej, to na kobietach spoczywa większość obowiązków domowych związanych z opieką nad dziećmi. Im wyższy poziom wykształcenia kobiety, tym ostrzejszy konflikt między obowiązkami rodzin-

nymi a karierą zawodową. Istnieją dwie strategie radzenia sobie z konfliktem obowiązków rodzinnych i zawodowych. Kobiety z niższym wykształceniem i – co za tym idzie – niższymi dochodami, zakładają rodzinę wcześniej. Natomiast kobiety lepiej wykształcone, z wyższymi dochodami i wyższymi dodatkowymi kosztami wychowywania dzieci, odkładają małżeństwo i urodzenie dziecka (Jóźwiak, Kotowska, Kowalska, 2001). W latach dziewięćdziesiątych sytuacja na rynku pracy spowodowała wzrost aspiracji edukacyjnych młodych ludzi, co doprowadziło do znacznego opóźnienia wieku zawarcia małżeństwa i urodzenia dziecka (Kowalska, 2001).



Źródło: GUS, 1990, 2001.

## 6. KRAJOWE STRATEGIE ZATRUDNIENIA; OKRESOWY RAPORT O POSTĘPACH

Polski rząd dostosował polskie przepisy prawne dotyczące równego statusu kobiet i mężczyzn na rynku pracy do norm UE. W kontekście niniejszego raportu istotny jest natomiast rozdźwięk między istniejącymi przepisami a ich funkcjonowaniem. Uważamy, że należy przykładać większą wagę do innych mechanizmów, które mają na celu zapewnienie kobietom i mężczyznom równych szans na rynku pracy, takich jak rządowe strategie dotyczące polityki zatrudnienia i polityki społecznej. Są one wynikiem realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia, a ponieważ równość płci jest jednym z jej istotnych elementów, są one wielką szansą dla polskich kobiet. Przeznaczenie środków z unijnych funduszy strukturalnych na realizację polityki zatrudnienia i polityki społecznej stwarza nadzieję na ich skuteczną realizację. W tej części raportu skoncentrowano się na celach związanych z osiągnięciem równości płci, zawartych w głównych polskich dokumentach dotyczą-



cych polityki zatrudnienia i polityki społecznej uwzględniających unijną politykę zatrudnienia i politykę społeczną.

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej opracowało następujące dokumenty: Krajowy Plan Działań: Strategia Polityki Społecznej (zatrudnienie i zabezpieczenie społeczne) na lata 2002-2005<sup>34</sup>, Sektorowy Program Operacyjny. Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006 (SPO RZL)<sup>35</sup>; a obecnie przygotowuje dokumenty do programu EQUAL<sup>36</sup>.

**Krajowy Plan Działań: Strategia Polityki Społecznej (zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego) na lata 2002-2005** wyznacza działania, które należy podjąć w dwóch obszarach: zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Pozytywnym aspektem tego dokumentu jest to, że odnosi się on do prowadzenia dialogu społecznego i działań, których celem jest rozwój sektora organizacji pozarządowych. Obydwa te procesy stanowią ważne narzędzia poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy.

Dokument ten wymienia trzy rodzaje działań związanych z równością płci, jakie należy podjąć w dziedzinie zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego:

1. *Wdrażanie zasady równych praw kobiet i mężczyzn w dostępie do pracy, szkolenia zawodowego oraz w warunkach zatrudnienia.* Proponowane sposoby osiągnięcia tego celu skupiają się na promocji przepisów prawnych dotyczących równości płci i na podnoszeniu społecznej świadomości równego statusu kobiet i mężczyzn. Nie jest to rozwiązanie wystarczające, ponieważ nie proponuje mechanizmów służących zwiększeniu zatrudnienia wśród kobiet i poprawie ich statusu ekonomicznego

---

<sup>34</sup> Ten dokument przedstawiający zarys programu polskiego rządu i oparty na dokumentach strategicznych jest odpowiedzią na Europejską Strategię Zatrudnienia. Został opracowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i wydany 14.11.2002.

<sup>35</sup> Jest to jeden z sześciu podobnych programów - narzędzi do realizacji celów przedstawionych w Krajowym Planie Rozwoju na lata 2004-2006 (zatwierdzonym przez polski rząd 13 stycznia 2003). Dokument ten został przygotowany (końcowa wersja z kwietnia 2003) przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej przy współpracy z Biurem Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Kobiety organizacje pozarządowe i eksperci ds. równości płci nie uczestniczyły w pracach zespołu, pomimo tego, że dokument dotyczy bezpośrednio kwestii płci.

<sup>36</sup> Europejski program EQUAL jest przygotowywany do wdrożenia środków z Europejskiego Funduszu Społecznego i jest obecnie opracowywany przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Program ma być gotowy jesienią 2003.

i społecznego. W dokumencie nie wspomina się o ograniczeniach dostępu kobiet do rynku pracy związanych z opieką nad dziećmi i nie przedstawia się propozycji rozwiązania tego problemu poprzez rozwój usług opieki nad dziećmi. Nie poruszono w nim również problemu dysproporcji między zarobkami kobiet i mężczyzn i nie wskazano mechanizmów zmniejszenia tej różnicy. Sprawia to wrażenie, że rząd nie ma tak naprawdę strategii zmierzającej do rozwiązania tych problemów. Konkretnie środki eliminowania dyskryminacji płci na rynku pracy zaproponowane w dokumencie obejmują procedury odwołania do sądu pracy - jest to konkretna propozycja w porównaniu z poprzednią, w której stwierdzono, że należy usprawnić mechanizmy wdrażania i realizacji polityki równości płci.

2. *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w systemie emerytalnym.* W Polsce wiek emerytalny kobiet i mężczyzn wynosi odpowiednio 60 i 65 lat. Rząd tłumaczy, że różnica wieku emerytalnego utrzymuje się z powodu braku zgody na zmiany ze strony samych kobiet, które - nieświadome skutków finansowych - traktują możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę jako przywilej. Organizacje kobiece uważają jednak, że przekonanie takie jest wynikiem braku debaty publicznej i informacji o ekonomicznych skutkach wcześniejszej emerytury<sup>37</sup>. Rząd przygotowuje obecnie zmiany do przepisów prawnych w celu ujednoczenia wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Wprowadzenie poprawek poprzedzone zostanie kampanią informacyjną w 2004 r.
3. *Transpozycja dyrektyw WE z obszaru prawa pracy, równego statusu kobiet i mężczyzn i niedyskryminacji do ustawodawstwa polskiego.* Rozdział ten dotyczy ostatnio zmienionej dyrektywy dotyczącej zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, która powinna zostać włączona do polskiego ustawodawstwa do 2005 r. Należy zaznaczyć, że organy odpowiedzialne za transponowanie dyrektyw na poziom krajowy nie opracowały mechanizmów pozwalających na wprowadzenie tej zmiany.

---

<sup>37</sup> Raport „Wdrażanie Platformy Działania przez rząd polski w latach 1995-2000” opracowany przez Stowarzyszenie Kobiet na rzecz Równego Statusu Płci - Pekin 1995 (2000) stwierdza, że okres składkowy jest krótszy dla kobiet o 5 lat, dlatego emerytura kobiety (urodzonej po 1 stycznia 1949 r.) może być niższa o 30-40% od emerytury mężczyzny zatrudnionego na tym samym stanowisku i wykonującego takie same obowiązki.

**Sektorowy Program Operacyjny. Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006 (SPO RZL).** Dokument ten przedstawia kluczowe kierunki przyszłych działań, mających zapewnić równość szans. Fundusze pozwalające na realizację celów przedstawionych w dokumencie pochodzą z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz z unijnego programu EQUAL.

W rozdziale 4.3 zatytułowanym „Wyrównanie szans kobiet na rynku pracy”, przedstawione zostały działania związane z integracją i ponowną integracją kobiet z rynkiem pracy. Działania te obejmują:

- promocję równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy,
- doskonalenie, aktualizację umiejętności i kwalifikacji kobiet w warunkach nowoczesnej gospodarki i tworzenie nowych miejsc pracy,
- wspieranie i rozwój otoczenia instytucjonalnego oraz partnerstwa społecznego na rzecz równości szans.

Warto zaznaczyć, że Sekretariat Koalicji Karat przesłał swoje uwagi do wcześniejszej wersji dokumentu (więcej szczegółów w Załączniku 4). Część uwag została uwzględniona w ostatniej wersji, która zawiera zalecenia dotyczące rozwoju publicznych i prywatnych usług opiekuńczych nad dziećmi i osobami pozostającymi na utrzymaniu oraz zapewnienia szkoleń osobom zainteresowanym pracą w tych usługach.

Dokument ten nie jest przekonujący jeżeli chodzi o promowanie elastycznego czasu pracy oraz z powodu braku mechanizmów zaradczych umożliwiających zmniejszenie różnicy płac kobiet i mężczyzn. Można założyć, że jeżeli nie będzie polityki zachęcającej mężczyzn do korzystania z elastycznego czasu pracy w celu godzenia obowiązków rodzinnych z pracą zawodową, wprowadzenie takiego rozwiązania tylko pogłębi istniejące już podziały na rynku pracy. W rzeczywistości głównym problemem kobiet jest nie tylko bezrobocie, ale także brak odpowiedniego wynagrodzenia, które gwarantowałyby możliwość utrzymania się.

**Inicjatywa wspólnotowa EQUAL** jest programem stanowiącym część strategii UE, której celem jest zwiększenie i poprawa możliwości zatrudnienia oraz zwiększenie dostępu do zatrudnienia poprzez eliminację wszelkich form dyskryminacji na rynku pracy. Jego zadaniem jest przygotowanie Polski do absorpcji środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Budżet przyznany na program EQUAL wynosi 118 milionów EUR. Polska jest obecnie na etapie opracowywania Jednolitego Dokumentu Programowego.

Wdrożenie programu EQUAL w Polsce obejmie 5 obszarów tematycznych. Z dwóch kwestii składających się na obszar równości szans kobiet i mężczyzn, tylko jedna została wybrana do polskiego dokumentu - „godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy poprzez rozwój i promocję elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy oraz działań towarzyszących”. Niestety, w zespole przygotowującym Jednolity Dokument Programowy brakuje przedstawicielek kobiecych organizacji pozarządowych. Ponadto, podobnie jak i inne dokumenty, ten również wskazuje na elastyczną organizację pracy, jako na sposób rozwiązania problemów kobiet łączących życie rodzinne z pracą zawodową.

**Wspólna Ocena Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia** – (Joint Assessment Paper (JAP), Joint Assessment of the Employment Priorities in Poland)<sup>38</sup> przedstawia cele dotyczące kwestii zatrudnienia i rynku pracy, konieczne do dokonania przemian na polskim rynku pracy zgodnie z Europejską Strategią Zatrudnienia. Opracowanie tego dokumentu spotkało się z aprobatą Komisji Europejskiej, wyrażoną w „Okresowym Raporcie Komisji Europejskiej o postępach Polski na drodze do członkostwa w UE” (2002). Jeden z podrozdziałów (3.5) poświęcony jest wyrównaniu szans kobiet i mężczyzn. Dokument ten powstał dwa lata temu, dlatego zawarte w nim wytyczne, dotyczące poprawy sytuacji kobiet w zakresie zatrudnienia, odnoszą się głównie do wzmocnienia przepisów prawnych służących zwalczaniu dyskryminacji poprzez przeniesienie pozostałych elementów *acquis*, co już w znacznej mierze zostało dokonane<sup>39</sup>. Kodeks pracy często nie jest przestrzegany ani przez pracodawców, ani przez pracowników i dlatego nie gwarantuje równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Z tego powodu zaniepokojenie budzi brak odpowiednich mechanizmów umożliwiających stosowanie antydyskryminacyjnych przepisów proponowanych przez Wspólną Ocenę Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia. Można mieć jednak nadzieję, że monitorowanie realizacji unijnej polityki zatrudnienia w sferze równości szans kobiet i mężczyzn będzie wystarczającą motywacją dla rządu do podjęcia konkretnych działań. Propozycja, by promować zatrudnianie osób pełniących w rodzinie funkcje opiekuńcze w niepełnym wymiarze godzin również jest problematyczna, szczególnie gdy nie towarzyszą jej wytyczne, co do rozwoju instytucjonalnej opieki, w tym usług związanych z opieką nad dziećmi. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin postrzegane jest w Polsce jako sposób na rozwiązanie problemu bezrobocia.

---

<sup>38</sup> Podpisany 29 stycznia 2001 r. przez ministra pracy i polityki społecznej oraz Komisję Europejską, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych.

<sup>39</sup> Większość *acquis* weszła w życie w styczniu 2002 r.

**Nasze zaniepokojenie budzi również nacisk, jaki kładzie się we wspólnych wnioskach Polski i Komisji Europejskiej (z końca października 2002 r.) na „przyjazne dla rodziny” formy zatrudnienia, co w Polsce w praktyce może oznaczać, że to tylko kobiety zatrudniane będą w niepełnym wymiarze godzin i z elastycznym czasem pracy, aby mogły łączyć pracę zawodową z opieką nad dziećmi.**

**Wspólne Memorandum w sprawie Integracji Społecznej** (Joint Inclusion Memorandum - JIM)<sup>40</sup> zostanie przyjęte po przystąpieniu Polski do Unii. Dokument ten nie został jeszcze opracowany, ale jest istotny ponieważ ma uwzględniać zasadę włączania problematyki płci do głównego nurtu. Zostanie w nim przedstawiona długofalowa strategia eliminacji zjawiska wykluczenia społecznego. Prace związane z tym dokumentem wymagać będą konsultacji partnerów społecznych, lecz jak dotąd organ odpowiedzialny za przygotowanie dokumentu nie zwrócił się z propozycją współpracy do kobiecych organizacji pozarządowych, ani do Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Jest to prawdopodobnie spowodowane tym, że w dokumencie brakuje osobnego rozdziału poświęconego przeciwdziałaniu społecznemu wykluczeniu kobiet.

**Okresowy Raport Komisji Europejskiej o postępach Polski na drodze do członkostwa w UE, 2002 r. (Regular Report on Poland's Progress Towards the Accession)**<sup>41</sup> (Rozdział 13: Polityka społeczna i zatrudnienia). Rozdział 13 (niecałe cztery strony) zawiera tylko kilka linijek na temat postępu Polski w adaptacji *acquis* w kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn. Ocena dokonań odnosi się tylko do zmian legislacyjnych. Raport stwierdza, że osiągnięto postęp, ponieważ przeniesiono w znacznym stopniu *acquis* w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet do polskiego ustawodawstwa poprzez zmiany w kodeksie pracy. Raport nie zajmuje się jednak problemem monitorowania, mechanizmów lub innych środków zaradczych, których obecność sprawiłaby, że zmiany legislacyjne mogłyby wywrzeć rzeczywisty wpływ na życie polskich kobiet. O osiągniętym przez Polskę postępie w dążeniu do

---

<sup>40</sup> JIM jest obecnie opracowywany przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Memorandum zostanie podpisane przez kraje kandydujące we wrześniu 2003 r.

<sup>41</sup> Dokument ten przygotowywany jest co roku przez Komisję Europejską od końca 1998 r. Dokument omawiany tutaj został opublikowany 9.10.2002. W okresowych raportach kładzie się szczególnie nacisk na dostosowanie prawa polskiego do *acquis communautaire*, i oceniają one czy Polska jest w stanie wywiązać się ze zobowiązań członkostwa - czyli ram prawnych i instytucjonalnych (zwanym *acquis*), za pomocą których Unia realizuje swoje cele.

zrównania statusu kobiet i mężczyzn wspomina się również w części dotyczącej kryteriów członkostwa: kryteria polityczne, prawa człowieka i ochrona mniejszości. Zwraca się też uwagę na to, że w Polsce zostało utworzone Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn i wzrosła liczba kobiet w Parlamencie.

**Strategia Lizbońska.** Po przystąpieniu do Unii Europejskiej Polska będzie zobowiązana do realizacji tzw. Strategii Lizbońskiej. Celem tej strategii jest rozwój konkurencyjnej i sprawnie funkcjonującej gospodarki, stworzenie większej liczby i lepszych miejsc pracy oraz zwiększenie spójności społecznej<sup>42</sup>. Strategia Lizbońska może stać się ważnym narzędziem dla polskich kobiet. W kwestii równości płci na rynku pracy kładzie nacisk na usuwanie barier napotykanym przez kobiety poprzez utworzenie do 2010 r. miejsc w przedszkolach dla 90% dzieci w wieku od trzech do sześciu lat (obecnie w Polsce tylko 37% dzieci chodzi do przedszkola), oraz stworzenie miejsc opieki dla 33% dzieci poniżej trzeciego roku życia (obecnie tylko 2% dzieci w tym wieku objętych jest zorganizowaną opieką). Strategia zakłada też wzrost zatrudnienia kobiet do 60% (Radło, 2002). Te jej aspekty są szczególnie ważne w świetle tego, że w omówionych już dokumentach opracowanych przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej rozwój instytucjonalnego systemu opieki nad dziećmi został praktycznie pominięty. Niestety, w polskiej analizie Strategii Lizbońskiej, w oświadczeniach polityków na ten temat i artykułach prasowych w zasadzie nigdy nie porusza się społecznych jej aspektów. Ponadto niektórzy znani ekonomiści wyrażają opinie (Szomburg, 2003), że polskie priorytety związane z tą strategią powinny mieć charakter ekonomiczny i koncentrować się na nadrobieniu zaległości w stosunku do gospodarek lepiej rozwiniętych krajów, nie zaś na dostosowywaniu polskich standardów społecznych lub standardów trwałego rozwoju do standardów innych państw, bardziej rozwiniętych pod względem społecznym i ekologicznym. Osoby podzielające takie poglądy argumentują, że nie wszystkie cele strategii muszą zostać przyjęte i proponują np. pominięcie celu dotyczącego zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych i zamiast tego skupienie uwagi na zatrudnieniu młodych ludzi.

---

<sup>42</sup> Wiele elementów Strategii Lizbońskiej znalazło odzwierciedlenie w dokumencie opracowanym przez polski rząd „Strategia Gospodarcza rządu SLD - UP - PSL: Przedsiębiorczość - Rozwój - Praca”.

## 7. WNIOSKI

Porównanie aktywności zawodowej polskich kobiet i mężczyzn z unijną średnią pokazuje, że współczynnik aktywności zawodowej polskich kobiet jest o 11,4 punktów procentowych niższy niż średnia w UE, a współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn niższy o 14,7 punktów procentowych. Różnica we wskaźniku zatrudnienia polskich kobiet i mężczyzn wynosi 13,5 punktów procentowych. W UE różnica ta jest o wiele większa i wynosi 18 punktów procentowych.

Z danych dotyczących aktywności ekonomicznej, zatrudnienia i bezrobocia wynika, że sytuacja polskich kobiet jest bliższa średniej w UE i że to raczej mężczyźni w Polsce wydają się być w gorszej sytuacji niż mężczyźni w UE. Nie oznacza to jednak, że sytuacja ekonomiczna polskich kobiet jest dobra. Pokazuje to analiza ogólnego statusu ekonomicznego kobiet w Polsce. Po pierwsze, praca zawodowa kobiet nie gwarantuje im niezależności finansowej. Po drugie, lepsze wykształcenie kobiet w porównaniu z mężczyznami nie oznacza lepszego wynagrodzenia i/lub możliwości pełnienia funkcji kierowniczych. Dane statystyczne nie pokazują również, że kobiety często podejmują pracę na stanowisku poniżej swoich kwalifikacji i należałoby przeprowadzić dodatkowe badania w celu wyjaśnienia tego problemu.

Istniejące dane statystyczne pokazują, że za niekorzystną sytuację ekonomiczną kobiet częściowo odpowiedzialna jest dysproporcja między zarobkami kobiet i mężczyzn. Kobiety rzadko otrzymują najwyższe wynagrodzenie, za to przeważają w gorzej płatnych zawodach i na gorzej płatnych stanowiskach. 71% kobiet i 56% mężczyzn zarabia poniżej średniej krajowej (równowartość 580 EUR).

Kolejną istotną kwestią jest spadek liczby urodzeń w Polsce. Ludzie odkładają decyzję o posiadaniu dzieci na skutek trudnej sytuacji na rynku pracy (i/lub obaw o swoją sytuację finansową). Kobięce organizacje pozarządowe obawiają się, że w odpowiedzi, rząd zamiast wprowadzić środki umożliwiające mężczyznom i kobietom godzenie aspiracji rodzinnych i zawodowych, wprowadzi politykę wykluczającą kobiety z rynku pracy w nadziei, że kobiety pozostaną w domach i będą rodzić więcej dzieci.

Przystąpienie do UE i kryteria członkostwa, łącznie ze zdolnością do osiągnięcia celów unii społecznej i gospodarczej, wywarły również pozytywny wpływ na dalsze reformy polskiej gospodarki, ponieważ położono większy nacisk na politykę społeczną. Ostatnie reformy gospodarcze objęły przywrócenie niektórych świadczeń społecznych, wypartych wcześniej przez prywatyzację i restrukturyzację. Wymogi unijne dostarczyły kobietom nowych narzędzi, których mogą użyć w dochodzeniu swoich praw społecznych i ekonomicznych. Jest to niezwykle ważne, gdyż jak dotąd wyidealizowany obraz kapitalizmu lansowany przez polski rząd i media pozbawiał kobiety argumentów, których mogłyby użyć zabiegając o powrót do bardziej wszechstronnego systemu zabezpieczenia społecznego, istniejącego w przeszłości.



## **ROZDZIAŁ II**

# **DOSTĘP KOBIEC DO ZATRUDNIENIA I RÓWNYCH PŁAC**

### **1. KRÓTKA ANALIZA HISTORYCZNA SPOŁECZNYCH RÓL KOBIEC I MĘŻCZYCZ**

Tradycyjnie, kobiety w Polsce pełniły większość obowiązków związanych z prowadzeniem domu, włączając w to opiekę nad dziećmi i dorosłymi wymagającymi opieki – niepełnosprawnymi i osobami w podeszłym wieku. Faktem jest, że w okresie gospodarki centralnie sterowanej kobiety, w tym również matki małych dzieci były licznie reprezentowane na rynku pracy. Mimo to tradycyjny podział pracy nie zmienił się. Nie oznacza to jednak, że Polska jest krajem o „tradycyjnym podejściu do rodziny”, rozumianym jako wyraźny podział na sferę publiczną i prywatną, gdzie sfera publiczna stanowi królestwo mężczyzn-żywcielei-rodziny-podejmujących-decyzje, a sfera prywatna – domenę biernych-kobiet-opiekunek.

Z historycznego punktu widzenia sytuacja ekonomiczna polskich kobiet była różna od sytuacji kobiet zamieszkujących inne części świata. Podobnie jak kobiety z niektórych krajów europejskich, lecz w przeciwieństwie do kobiet np. z Wielkiej Brytanii, polskie kobiety zawsze miały prawo dziedziczenia. Dlatego też kobiety w Polsce – jeszcze przed industrializacją – były bardziej niezależne finansowo. Warunki polityczne - rozpad suwerennego państwa polskiego na prawie 130 lat na skutek rozbiorów, który trwał do końca I wojny światowej – zapewniły kobietom szczególną pozycję społeczną. Często nieobecność mężczyzn, spowodowana działalnością polityczną, masowymi

wyrokami więzienia, emigracją polityczną lub śmiercią w powstaniach, sprawiała, że to na kobietach spoczywał obowiązek nie tylko zapewnienia ciągłości tożsamości narodowej poprzez działalność patriotyczną, ale i zapewnienia środków materialnych swoim dzieciom i dalszej rodzinie. Sytuacja ta spowodowała pewne wzmocnienie ekonomicznej, społecznej i politycznej pozycji kobiet, ale wyłącznie w tradycyjnych granicach. **Żeby polskie kobiety mogły cieszyć się społeczną, ekonomiczną i polityczną aktywnością, musiały być żonami bohaterskich polskich mężczyzn i matkami przyszłych bohaterów, co w praktyce oznaczało łączenie obowiązków rodzinnych z publicznymi.**

W okresie przed 1989 r. polityka pełnego zatrudnienia, dążenie do rozwoju gospodarczego poprzez intensyfikację pracy, stosunkowo niskie płace i wreszcie polityka realizacji zasad równouprawnienia kobiet sprawiły, że duża liczba kobiet podejmowała płatną pracę (Ciechocińska, 1993; Wolchik, 1992). W okresie komunizmu liczba kobiet wśród pracowników najemnych stale rosła. W 1950 r. kobiety w Polsce stanowiły 31% zatrudnionych; w 1970 r. odsetek ten wynosił 39,6%, a w 1985 r. 45% (Wojciechowski, 1990). Nie oznacza to jednak, że ogólna sytuacja ekonomiczna kobiet była doskonała, ani że podniosła się ich stopa życiowa jako grupy, ani też że ograniczone zostały ich obowiązki rodzinne. Kobiety były obecne na rynku pracy, ale jednocześnie żyły w kraju borykającym się z problemami mieszkaniowymi, niewystarczającą infrastrukturą w postaci żłobków, przedszkoli i ośrodków opieki nad osobami starszymi, niedoborami produktów żywnościowych, ograniczoną dostępnością żywności gotowej do spożycia, restauracji, stołówek i pralni (Giza-Poleszczuk, 1992; Wallace, 1995). Ponadto, pomimo zagwarantowanych w Konstytucji równych płac, dobrze płatne stanowiska w przemyśle ciężkim nadal były zarezerwowane dla mężczyzn, a kiepsko płatne posady w zbyt słabo rozwiniętych sektorach: usługowym, opieki zdrowotnej, edukacyjnym i produkcyjnym były obsadzone przez kobiety (Paci, 2002). Kiedy większej liczbie kobiet udało się dostać do branż tradycyjnie męskich (na przykład medycyny), wynagrodzenie w tych branżach gwałtownie spadło. **Wprawdzie nie ma dowodów na to, że był to skutek świadomej polityki władz, ale można przypuszczać, że władze Polski sprzed 1989 r. nadal uważały kobiety za pracowników drugorzędnych lub uzupełniających budżet rodziny, w przeciwieństwie do mężczyzn, których traktowano jako żywicieli rodziny.** Poza tym, aktywności kobiet na rynku pracy nie towarzyszyły żadne widoczne zmiany podziału obowiązków w domu. Stąd też na kobiety spadł tzw. „podwójny ciężar”, gdyż oprócz obowiązków zawodowych, za które otrzymywały wynagrodzenie, musiały również prowadzić dom (praca nieodpłatna). Mężczyzn nie nakłaniano do rozszerzenia w sposób znaczący swoich obowiązków o prace domowe. Zamiast tego kobiety miały polegać na świadczeniach społecz-

nych w postaci ośrodków opieki nad dziećmi, urlopów macierzyńskich, itp. aby móc pogodzić obowiązki rodzinne i zawodowe. Kobiety miały również dostęp do różnych – w różnych okresach – form planowania rodziny.

W warunkach gwarantowanego zatrudnienia, takie podwójne obciążenie kobiet utrudniało im awans zawodowy, ale ciągle jeszcze pozwalało na posiadanie i rodziny, i pracy. W rzeczywistości, która zaistniała po 1989 r. i którą charakteryzowało bezrobocie i redukcja systemu usług socjalnych, łączenie tych dwóch sfer życia doprowadziło do niekorzystnej sytuacji ekonomicznej kobiet. W kapitalistycznej Polsce kobiety uważa się za kosztownych pracowników i to pomimo tego, że koszty związane z urlopem macierzyńskim i większość świadczeń związanych z nieobecnością pracownika spowodowanej chorobą lub ciążą pokrywana jest przez ZUS. Pracodawcy jednak albo obawiają się, że będą musieli szukać nowego pracownika, jeżeli zatrudniona przez nich kobieta zajdzie w ciążę, lub też zakładają, że gdy kobieta zostanie matką, obowiązek opieki nad dzieckiem sprawi, iż nie będzie dyspozycyjną i rzetelną pracownicą.

Kobiety szukające pracy są dyskryminowane ze względu na wygląd i wiek - wiele ofert pracy skierowanych jest wyłącznie do młodych i atrakcyjnych kobiet! Badanie przeprowadzone przez Sekretariat Koalicji Karat, polegające na analizie ogłoszeń z ofertami pracy publikowanych w wiodącym dzienniku „Gazeta Wyborcza” przez cztery miesiące (od kwietnia do lipca 2003), wskazuje na to, że dyskryminacja kobiet na rynku pracy rozpoczyna się jeszcze przed podjęciem pracy. Jedna czwarta (24,9 %) ofert zamieszczonych w tym okresie w „Gazecie Wyborczej” adresowana była bezpośrednio do kobiet. W jednej szóstej ogłoszeń podano granicę wieku - poszukiwano „młodych” kobiet, kobiet „do 30 roku życia” i absolwentek. Jedynie w ofertach pracy dla opiekunek do dzieci zazwyczaj preferowane były kobiety w wieku 40-55 lat. Większość ogłoszeń (53,2%) skierowanych do kobiet dotyczy zajęć zwyczajowo przypisywanych kobietom: fryzjerki, szwaczki, sprzedawczynie, kelnerki, sprzątaczkę, pielęgniarki, opiekunki, nianie. W jednej trzeciej ogłoszeń (30,8 %) proponuje się kobietom stanowiska pomocnicze (np. pomoc kuchenna lub asystentka stomatologa) zwykle wiążące się z niskim wynagrodzeniem i brakiem możliwości rozwoju zawodowego i awansu. Ponadto język użyty w większości ogłoszeń stawiał kobiety na podrzędnej pozycji w stosunku do mężczyzn. Pracodawcy często szukali „lekarzy i pielęgniarek”, „kierownika apteki i farmaceutki”, „kierownika zakładu i szwaczek”. W prawie 10% ogłoszeń zaznaczono, że od kandydatek oczekiwano „atrakcyjności”, „przyjemnej aparycji”, „miłego wyglądu”, podczas gdy w ogłoszeniach adresowanych bezpośrednio do mężczyzn takich warunków nie zamieszczono ani razu. Znaczną liczbę ogłoszeń skierowanych do kobiet zamieszczają pracodawcy

usiłujący uniknąć opłat związanych z ubezpieczeniem społecznym za potencjalnych pracowników; ogłoszenia takie skierowane są do studentek, emerytek, rencistek i osób niepełnosprawnych. Zawierają one głównie oferty pracy, za którą wynagrodzenie wypłacane jest w formie prowizji, a potencjalny pracownik musi zarejestrować działalność gospodarczą. Przeciętne wynagrodzenie oferowane kobietom (jeżeli jest podane w ogłoszeniu) jest niższe od średniej krajowej.

Ograniczenie pomocy państwa, częściowo spowodowane trudną sytuacją gospodarczą kraju, oraz zmiana priorytetów politycznych i ekonomicznych utrudniły kobietom łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, i przyczyniły się do postrzegania ich wyłącznie w kategoriach macierzyństwa i funkcji opiekuńczych. Znacznie ograniczony został też dostęp do dotowanych żłobków, przedszkoli i wypoczynku wakacyjnego dla dzieci. Podobnie wygląda sytuacja w przypadku ośrodków opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi i dorosłymi wymagającymi takiej opieki. W tych warunkach zaskakuje zapewne fakt, że kobiety nie domagają się otwarcie poprawy systemu usług socjalnych, włącznie z tymi, które umożliwiają aktywność na rynku pracy. **Wyjaśnić to można następująco: przed 1989 r. brak żywności i innych towarów konsumpcyjnych wywierał ogromny wpływ na życie kobiet, które stały godzinami w kolejkach po produkty. Kobiety pamiętają o tym i uważają (utwierdza się je zresztą w tym przekonaniu), że od tamtego czasu ich sytuacja uległa znacznej poprawie.** Dlatego też nie upominają się o świadczenia społeczne, które były zapewnione w poprzednim systemie, uważając opacznie, iż są one reliktem przeszłości. Sądzą zapewne, że można mieć albo usługi socjalne i gwarancję zatrudnienia, albo towary na wolnym rynku – lecz nie obie te opcje jednocześnie. W dzisiejszej Polsce wiele kobiet nadal uważa, że ich sytuacja jest lepsza niż sprzed 1989 r. tylko z powodu dostępności towarów w sklepach (Seibert, 2001). Do problemu relacji między społecznymi rolami kobiet i mężczyzn a pozycją kobiet na rynku pracy będziemy jeszcze wracać w różnych częściach niniejszego raportu.

## 2. ANALIZA RYNKU PRACY

Wprawdzie w wielu przypadkach trudno jest określić, które zmiany w dostępie kobiet do zatrudnienia spowodowane zostały procesem restrukturyzacji po 1989 r., a które przez politykę makroekonomiczną związaną z kryteriami ekonomicznymi przystąpienia do UE, ale z pewnością można stwierdzić, iż połączenie obu tych procesów wywarło bardzo duży wpływ na sytuację

Tabela 2. Ludność aktywna ekonomicznie powyżej 15. roku życia

Rok	Współczynnik aktywności ekonomicznej %			Wskaźnik zatrudnienia %			Stopa bezrobocia %		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
1992 Polska	61,7	54,2	70,0	53,3	46,0	61,4	13,7	15,2	12,4
1995 Polska	58,4	51,1	66,5	50,7	43,7	58,5	13,1	14,4	12,1
2001 Polska	55,8	48,8	63,4	45,5	39,0	52,2	18,5	20,0	17,3
2001 UE średnia	69,2	60,2	78,1	63,9	54,9	73,0	7,4	8,7	6,4
2002 Polska	55,0	48,0	62,2	44,1	38,1	50,7	19,7	20,6	19,0
Cele lizbońskie do 2010					60	70			

Dane na IV kwartał każdego roku

Źródło: GUS, 2003.

Tabela 3. Ludność aktywna ekonomicznie powyżej 15. roku życia w miastach

Rok	Współczynnik aktywności ekonomicznej %			Wskaźnik zatrudnienia %			Stopa bezrobocia %		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
1992 Polska	59,5	52,4	67,6	50,1	43,2	58,0	15,8	17,6	14,2
1995 Polska	57,2	50,5	64,9	49,3	42,9	56,7	13,7	15,0	12,6
2002 Polska	54,3	48,0	61,5	42,7	37,5	48,7	21,3	21,8	20,8

Dane na IV kwartał każdego roku

Źródło: GUS, 2003.

Tabela 4. Ludność aktywna ekonomicznie powyżej 15. roku życia na wsi									
Rok	Współczynnik aktywności ekonomicznej %			Wskaźnik zatrudnienia %			Stopa bezrobocia %		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
1992 Polska	65,5	57,4	74,0	58,8	51,0	66,9	10,3	11,2	9,7
1995 Polska	60,5	52,2	69,1	53,1	45,2	61,4	12,2	13,4	11,2
2002 Polska	56,1	48,0	64,3	46,4	39,2	53,9	17,2	18,5	16,2

Dane na IV kwartał każdego roku

Źródło: GUS, 2003.

kobiet na rynku pracy. Ilustrują to poniższe dane zaczerpnięte z BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności w Polsce, IV kwartał 2002 r., przeprowadzonych przez GUS (2003).

**Współczynnik aktywności** kobiet powyżej 15. roku życia systematycznie maleje. W 1992 r. wynosił 54,2%, a w 2002 r. 48%. Współczynnik aktywności mężczyzn również spada: w 1992 r. wynosił 70%, a w 2002 r. 62,2%. Różnica między współczynnikiem aktywności kobiet i mężczyzn nieco się zmniejszyła.

W latach 1992-2002 miały miejsce istotne zmiany aktywności poszczególnych grup wiekowych. Najbardziej zauważalny jest wyraźny spadek aktywności osób z grup wiekowych 18-19 i 20-24, zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn. Jedną z przyczyn jest zapewne wzrost aspiracji edukacyjnych młodszego pokolenia, wynikający z dostosowywania się do nowych warunków na rynku pracy. Dane pokazują wyraźny wzrost poziomu wykształcenia kobiet. Znaczny spadek aktywności zawodowej jest zauważalny również wśród kobiet w wieku 45- 64 lat. Częściowo było to spowodowane możliwością przejścia na wcześniejszą emeryturę w przypadku osób zatrudnionych w likwidowanych przedsiębiorstwach oraz łatwością otrzymania renty. Celem polityki pozwalającej dużej grupie osób otrzymać rentę lub wcześniejsze świadczenia emerytalne było zmniejszenie populacji aktywnej zawodowo. Jej skutkiem jednak było

zubożenie znacznej części osób w wieku powyżej 45 lat<sup>43</sup>. Wiele z nich utraciło oszczędności całego życia na skutek inflacji po 1989 r. Teraz muszą korzystać ze świadczeń zabezpieczenia społecznego, które nie wystarczają nawet na zaspokojenie podstawowych potrzeb. Ponieważ kobiety w Polsce żyją dłużej niż mężczyźni, nastąpiła feminizacja tego rodzaju ubóstwa.

Wprawdzie kobiety między 35. a 44. rokiem życia są najaktywniejsze zawodowo (82,7% w 2002 r.), jednak należy odnotować, że współczynnik ich aktywności ekonomicznej spadł od 1992 r., gdy wynosił 86%. Z danych wynika, że część kobiet właśnie w tym wieku wchodzi na rynek pracy po okresie wychowywania dzieci. Czynnikiem bez wątplenia wywierającym wpływ na spadek aktywności ekonomicznej jest brak dostępu do publicznych usług opiekuńczych nad dziećmi za cenę przystępną dla kobiet mało zarabiających. W przypadku mężczyzn, okres największej aktywności ekonomicznej (ponad 90%) jest bardziej rozciągnięty: od 25. do 44. roku życia. Dotyczy to zarówno 1992 r., jak i 2002 r.

Unijne kryteria ekonomiczne odnoszące się do zdolności polskiej gospodarki rynkowej do konkurowania z gospodarkami krajów UE miały znaczący wpływ na spadek aktywności zawodowej kobiet o niskim poziomie wykształcenia. Aktywność ekonomiczna kobiet w tej grupie spadła w ciągu ostatnich dziesięciu lat z 32,9% do 19,2%. Spadek ten spowodowany jest postawą samych kobiet, które zakładają, że nie mają szans na pracę zarobkową. Bardzo znaczne obniżenie aktywności ekonomicznej odnotowano również wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim zawodowym i średnim ogólnym (spadek o 9-10 punktów procentowych). Wśród kobiet z wyższym wykształceniem nastąpił mniejszy spadek aktywności ekonomicznej (w 1992 r. wynosiła ona 80,5%, a w 2002 r. – 78,7%).

Spadek aktywności ekonomicznej kobiet jest dwukrotnie większy na wsi (9,4 punktów procentowych) niż w mieście (4,4 punktów procentowych). Spadek ten może się jeszcze pogłębić w przypadku kobiet wiejskich ze względu na zmniejszenie produkcji rolniczej wynikające z procesu przystąpienia do UE (Gawrońska-Nowak, Jura, Zarzycka, 2003).

Aktywność ekonomiczna kobiet różni się w poszczególnych szesnastu województwach Polski. Kobiety są mniej aktywne w województwie śląskim (42,9%),

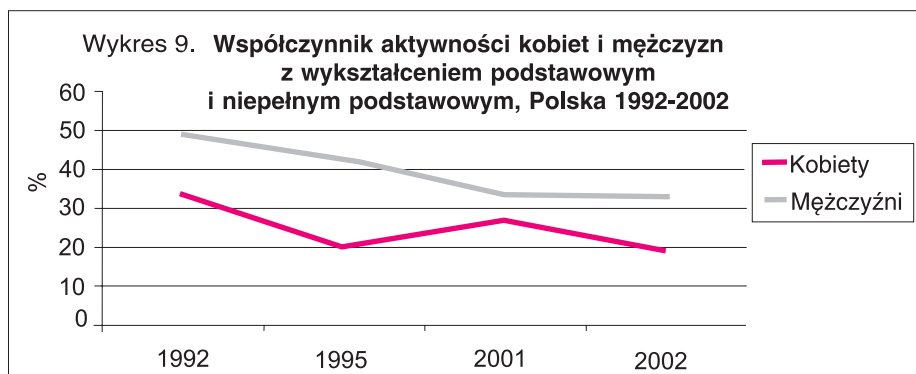
---

<sup>43</sup> Sektorowy Program Operacyjny. Rozwój Zasobów Ludzkich, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, kwiecień 2003 r.

regionie, w którym przed 1989 r. najistotniejszą rolę pełniło górnictwo węgla. W przeszłości wynagrodzenie górników było stosunkowo wysokie, a większość żon górników nie pracowała zawodowo. W tym regionie utrwalił się bardzo tradycyjny model rodziny (Seibert, 2001). Jednakże od 1989 r. współczynnik aktywności ekonomicznej mężczyzn zaczął maleć. Na skutek restrukturyzacji górnictwa (sfinansowanej z pożyczki Banku Światowego) współczynnik aktywności mężczyzn w tym regionie jest obecnie jednym z najniższych w kraju. Jednym z elementów restrukturyzacji górnictwa były stosunkowo wysokie odprawy dla górników, którzy utracili zatrudnienie, oraz możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę.

Najwyższy współczynnik aktywności zarówno kobiet (52,7%), jak i mężczyzn (66%) odnotowuje się w województwie mazowieckim. Częściowo spowodowane jest to faktem, że w Warszawie, największym mieście w Polsce, możliwości zatrudnienia są o wiele większe niż w innych miastach. Jest to też związane z poziomem wykształcenia ludności zamieszkującej ten region – 48,2% ma co najmniej średnie wykształcenie (średnia krajowa – 25%) (Gazeta Wyborcza, 2003a). W województwie wielkopolskim i pomorskim występują największe dysproporcje między współczynnikami aktywności ekonomicznej kobiet i mężczyzn (różnica wynosi odpowiednio 17,8 i 17,5 punktów procentowych).

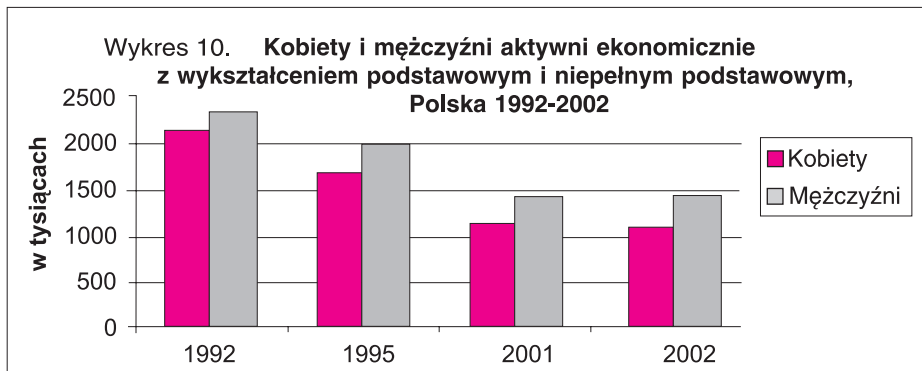
Ogólnie rzecz biorąc, spadek współczynnika aktywności kobiet nastąpił wskutek pogarszającej się sytuacji gospodarczej, restrukturyzacji przemysłu, braku ofert pracy i znacznej konkurencji na rynku pracy, braku możliwości zatrudnienia dla osób z niskim wykształceniem, rosnącej świadomości wśród młodych ludzi, a zwłaszcza kobiet, o tym jak ważne jest odpowiednie wykształcenie, aby móc znaleźć satysfakcjonującą pracę.



Dane na IV kwartał każdego roku

Źródło: GUS, 2003.





Źródło: GUS, 2003.

**Wskaźnik zatrudnienia** (GUS, 2003). Pod koniec 2002 r. kobiety powyżej 15. roku życia stanowiły 45% pracującej ludności i odsetek ten praktycznie nie zmienił się od 1985 r. Jednocześnie wskaźnik zatrudnienia kobiet zmniejszył się znacznie z 46% (1992) do 38% (2002). Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn również się zmniejszył z 61,4% do 50,7%. Niski oficjalny wskaźnik zatrudnienia częściowo rekompensuje spore zatrudnienie w szarej strefie, czyli pracy nierejestrowanej. Przyczyna rozkwitu szarej strefy tkwi w procesie restrukturyzacji. Małym przedsiębiorstwom trudno jest formalnie funkcjonować z powodu wysokich podatków i składek na ubezpieczenie społeczne, które pracodawcy muszą odprowadzać za wszystkich zatrudnianych przez siebie pracowników. Wprawdzie mężczyźni częściej podejmują pracę w szarej strefie niż kobiety (mężczyźni wykonują 70% takiej pracy), ale nierejestrowana praca kobiet ma bardziej trwały charakter. Sektor nierejestrowanego zatrudnienia oferuje stosunkowo dużą liczbę miejsc pracy dla osób z niewielkimi kwalifikacjami zawodowymi. Brakuje, niestety, danych o zatrudnieniu w szarej strefie (Sektorowy Program Operacyjny. Rozwój Zasobów Ludzkich, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, wrzesień 2002 r.).

Wskaźnik zatrudnienia spadł we wszystkich grupach wiekowych kobiet, ale największy spadek dotyczy kobiet w wieku 20-24 lat (o 16,9 punktów procentowych). Jednak spadek wskaźnika zatrudnienia jest bardziej widoczny w przypadku młodych mężczyzn (o 21,9 punktów procentowych). Spadek wskaźnika zatrudnienia wśród kobiet w wieku 25-29 lat i 30-34 lat wynosi tylko 1,5 i 1,8 punktów procentowych, odpowiednio do tych grup wiekowych. W tych samych grupach wiekowych mężczyzn wynosi odpowiednio 8 i 5,6 punktów procentowych.

Powszechnie wiadomo, że w Polsce pracodawcy wolą zatrudniać mężczyzn, a wysokie bezrobocie tworzy do tego dogodne warunki. Jeżeli już decydują się na zatrudnienie kobiet, wówczas wolą te w wieku od 25 do 35 lat. Z tego względu, wśród kobiet w tej grupie wiekowej, bezrobocie jest mniejsze niż wśród młodych mężczyzn. Tendencję tę widać w treści ofert pracy zamieszczanych w prasie. W większości ogłoszeń granica wieku dla kobiet wynosi 35 lat a dla mężczyzn 40-45<sup>44</sup>.

Trudno do końca wyjaśnić dlaczego pracodawcy wolą zatrudniać młode kobiety do 35. roku życia, wbrew utrwalonemu przekonaniu, że na kobietach w tym wieku „nie można polegać”, bowiem – zgodnie ze społecznym oczekiwaniem – szybko zostaną matkami i przestaną się angażować w pracę. W Polsce opiekę nad dziećmi nadal przypisuje się wyłącznie kobietom, co w połączeniu z brakiem dobrych jakościowo i przystępnych pod względem finansowym usług opiekuńczych nad dziećmi (żłobki, przedszkola i opieka nad starszymi dziećmi przed i po zajęciach szkolnych) ma negatywny wpływ na szanse kobiet na zatrudnienie. Trzeba też dodać, że kobiety wracające do pracy po okresie wychowywania dzieci (czyli kobiety w wieku mniej więcej 35 lat) uważane są za pracownice bierne i nieangażujące się w pracę, których kwalifikacje zawodowe (zarówno te zdobyte poprzez wykształcenie, jak i doświadczenie zawodowe) nie odpowiadają aktualnym potrzebom.

Stereotypowy podział na kobiety-opiekunki i mężczyzn-żywciele prowadzi do paradoksalnej sytuacji, gdy matka małego dziecka jest niepożądaną pracownicą z powodu obowiązku opieki nad dzieckiem. Jednocześnie ojciec tego samego dziecka staje się pracownikiem pożądanym, gdyż uważa się, że jego „obowiązek” utrzymania rodziny uczyni z niego zaangażowanego i zmotywowanego do pracy pracownika. W tej sytuacji preferowanie młodych kobiet przez pracodawców można wytłumaczyć kilkoma czynnikami. Kobiety w tej grupie wiekowej są lepiej wykształcone od młodych mężczyzn, lepiej odnajdują się w nowym środowisku pracy na wolnym rynku (to dotyczy również opanowania nowych metod poszukiwania pracy). Ponadto potrafią lepiej się zaprezentować podczas rozmowy kwalifikacyjnej (tzn. w sposób przyjęty w krajach gospodarki wolnorynkowej) i lepiej niż starsze kobiety potrafią zaznaczyć swoje atuty w podaniach o pracę. Są też w stanie dostosować się do obecnej organizacji pracy i stosunków panujących w miejscu pracy. Umiejętność dostosowania się do gospodarki wolnorynkowej najlepiej ilustruje

---

<sup>44</sup> Wyniki nieoficjalnych badań przeprowadzonych przez Sekretariat Koalicji Karat w 2003 r.

wzrost poziomu wykształcenia kobiet. Od 1992 r. liczba pracujących kobiet z wyższym wykształceniem zwiększyła się dwukrotnie (10,8% całkowitej liczby pracujących kobiet w 1992 r. wobec 20,1% w 2002 r.), a liczba pracujących kobiet z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym spadła ponad dwukrotnie (z 27,1% do 12,8% w 2002 r.). Przyjmuje się, że młode kobiety nie mają złych nawyków stylu pracy sprzed 1989 r. charakteryzującego się brakiem inicjatywy, zaangażowania i samodzielności. Zakłada się też, że znają programy komputerowe oraz języki zachodnie, które od 1989 r. są nauczane w szkołach (przed 1989 r. w większości szkół dominującym językiem obcym był rosyjski). Wreszcie młode kobiety uważa się za bardziej atrakcyjne fizycznie, co obecnie na rynku pracy w Polsce jest niekwestionowanym atutem. Sektor prywatny, który w ciągu ostatnich lat bardzo się rozwinął, jest również zainteresowany zatrudnianiem młodych i atrakcyjnych kobiet, ze względu na to, że mają mniejsze oczekiwania finansowe niż młodzi mężczyźni. Młodzi mężczyźni są ponadto mniej atrakcyjni jako potencjalni pracownicy ze względu na obowiązek służby wojskowej. Należy zauważyć, że niektóre z wyżej wymienionych „zalet” młodych kobiet są raczej kwestią oczekiwań niż rzeczywistością. Ponadto nie tłumaczy to różnicy granicy wieku poszukiwanych pracowników i poszukiwanych pracowników.

Spadek wskaźnika zatrudnienia odczuły o wiele bardziej kobiety wiejskie niż miejskie (w 1992 r. wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet wiejskich wynosił 51%, w 2002 r. - 39,2%, dla kobiet miejskich zaś odpowiednio 43,2% i 37,5%). Należy zaznaczyć, że przed 1989 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet ze wsi był stosunkowo wysoki i nadal pozostaje nieco wyższy, pomimo spadku, niż wskaźnik zatrudnienia kobiet mieszkających w miastach. Istnieje silny związek między miejscem zamieszkania a rodzajem wykonywanej pracy. W przypadku kobiet wiejskich i z małych miast 73% pracuje fizycznie<sup>45</sup>. Kobiety wiejskie twierdzą, że mają kłopoty ze znalezieniem nowej pracy, a za główną przeszkodę uważają brak wykształcenia. Najczęstszą przyczyną utraty pracy jest, ich zdaniem, ciąża. Podjęcie decyzji o przerwaniu pracy lub jej niepodejmowaniu jest również spowodowane zajściem w ciążę i obowiązkami związanymi z opieką nad dzieckiem (Gawrońska-Nowak, Jura, Zarzycka 2003).

Najniższe wskaźniki zatrudnienia występują w województwach zachodnich (34-35%). Bez wątplenia jest to skutek wysokiej mobilności populacji i możliwości podjęcia sezonowej pracy za granicą, głównie w Niemczech.

---

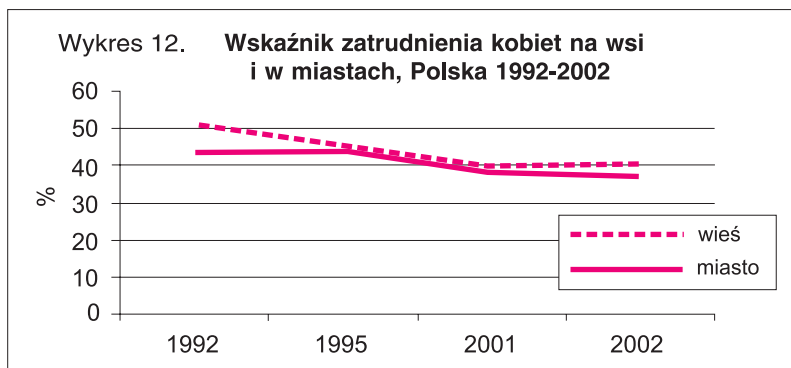
<sup>45</sup> Dane dotyczące kobiet z województwa świętokrzyskiego, w: Gawrońska-Nowak, Jura, Zarzycka, 2003.

Kobiety w wieku 25-29 lat stanowią grupę, w której wyjazdy za granicę do pracy są najczęstsze (Gazeta Wyborcza, 2003b).

Wskaźnik zatrudnienia kobiet jest najwyższy w województwie mazowieckim. Dla kobiet wynosi 43,1% a dla mężczyzn 55,6% (patrz: wyjaśnienie powyżej w części Współczynnik aktywności).



Źródło: GUS, 2003.



Źródło: GUS, 2003.

**Stopa bezrobocia** (GUS, 2003). Pod koniec 2002 r. kobiety stanowiły 47,7% wszystkich bezrobotnych, a stopa bezrobocia wśród nich była wyższa (20,6%) niż wśród mężczyzn (19%). Ponadto, w ciągu ostatnich dziesięciu lat bezrobocie wśród kobiet wzrosło z 15,2 % do 20,6%.

Od 1999 r. związek między stopą bezrobocia a wiekiem jest bardzo wyraźny. Wynika on z tego, że wzrost gospodarczy w Polsce zatrzymał się w drugiej połowie 1998 r. Począwszy od 1999 r. widoczny jest systematyczny i dość znaczny wzrost bezrobocia wśród młodych kobiet (w wieku 20-24 lat). W ciągu ostatnich trzech lat, od 1998 r., stopa bezrobocia wśród młodych kobiet wzrosła o 14,5 punktów procentowych (wynosiła 27,4 % w 1992 r. wobec 23,1% w 1998 r. i 41,9% w 2002 r.). Wśród mężczyzn w tej grupie wiekowej bezrobocie wzrosło o 18 punktów procentowych i jest obecnie wyższe niż wśród młodych kobiet (43%). Bezrobocie występuje głównie wśród absolwentów szkół podstawowych, średnich i różnych szkół policealnych. Bezrobocie wśród młodych ludzi tłumaczy się wyżem demograficznym wchodzącym na rynek pracy od 2001 r. i niemożnością wchłonięcia przez rynek nowej siły roboczej. Jest również konsekwencją zmniejszonego zapotrzebowania na pracowników z niewielkim doświadczeniem zawodowym oraz dowodzi braku koordynacji systemu kształcenia z potrzebami rynku pracy (np. szkoły kładą niewielki nacisk na zdobywanie przez uczniów/studentów doświadczenia zawodowego). Fakt, że – według danych – bezrobocie w mniejszym stopniu dotyczy młodych kobiet można wyjaśnić tym, że mogą one zajmować się wychowywaniem dzieci (można przypuszczać, że nikłe szanse znalezienia pracy sprawiają, iż część młodych kobiet „decyduje się” na założenie rodziny z braku innych możliwości). Wiele z tych kobiet nie figuruje w danych dotyczących bezrobocia.

W 2002 r. uwidoczniła się nowa tendencja - wyraźny wzrost bezrobocia wśród kobiet między 50. a 54. rokiem życia (1992 – 8,3%, 2001 – 10,7%, 2002 – 14,3%). Jest to szczególnie niepokojące, ponieważ kobiety, które tracą pracę w tym wieku w zasadzie nie mają szans na ponowne zatrudnienie.

Stopa bezrobocia wśród kobiet ma ścisły związek z wykształceniem. Ogólnie rzecz biorąc, im wyższy poziom wykształcenia osiągnie kobieta, tym mniejsze ryzyko bezrobocia. Kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowią największą grupę bezrobotnych (2002 r. – 26,8%). Kolejną grupą są kobiety z wykształceniem podstawowym (24,3%), średnim technicznym i policealnym (16,6%) oraz wyższym (7,5%) (GUS, 2003). Można stwierdzić, że gospodarka wolnorynkowa wypchnęła najuboższe grupy z najniższym wykształceniem poza rynek pracy. Powstała podklasa społeczna złożona z osób bezrobotnych od dłuższego czasu, żyjących w skrajnej nędzy, gdzie niezdolność znalezienia pracy zarobkowej często jest „dziedziczona” w kolejnym pokoleniu. W przeszłości w Polsce istniał dobrze rozwinięty system szkolenia zawodowego, z którego korzystało wiele kobiet. W nowych warunkach ekonomicznych brakuje zapotrzebowania na zawody wykonywane przez osoby z takim przygotowaniem (wykształcenie średnie zawodowe).

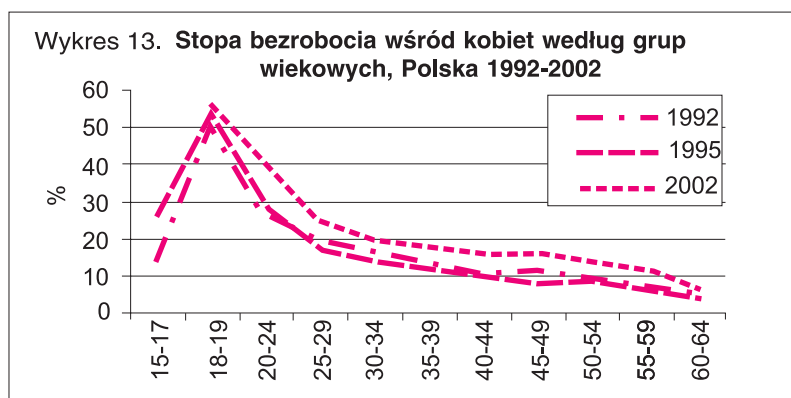
W efekcie bezrobocie wśród kobiet należących do tej grupy wynosi 20% a wśród mężczyzn 15,4%.

*Anna, lat 40, wykształcenie podstawowe, mężatka, dwie uczące się córki (21 i 17 lat) pracowała do 2000 r. jako sprzątaczką w przedsiębiorstwie państwowym. Jej dochody (łącznie z dodatkiem rodzinnym) wynosiły 480 PLN miesięcznie. Po restrukturyzacji przedsiębiorstwa Anna otrzymała polecenie przeniesienia się do pracy w innym oddziale przedsiębiorstwa, położonym bardzo daleko od jej miejsca zamieszkania. Dojazd do nowego miejsca pracy zajmował jej półtorej godziny w jedną stronę, a miesięczny koszt dojazdu wynosił 55 PLN. Inne kobiety zatrudnione w tym przedsiębiorstwie również zostały przeniesione do oddziałów położonych dalej od ich miejsc zamieszkania. Celem tego posunięcia było zmuszenie kobiet do rezygnacji z pracy ze względu na niemożność przeznaczania przez nie dodatkowego czasu i pieniędzy na dojazdy. W przypadku złożenia wypowiedzeń przez pracownice przedsiębiorstwo nie musiałoby wypłacać im odprawy. Anna nie mogła dojeżdżać do nowego miejsca pracy ponieważ miała dodatkową pracę nie-rejestrowaną, która przynosiła jej stałe i potrzebne, choć niezbyt wysokie dochody. Dlatego złożyła wypowiedzenie i zarejestrowała się jako bezrobotna. Ze względu na to, że sama złożyła wypowiedzenie, nie przysługiwał jej zasiłek dla bezrobotnych przez pierwsze 90 dni. Po tym okresie otrzymywała przez trzy miesiące zasiłek w wysokości 420 PLN miesięcznie (łącznie z zasiłkiem rodzinnym). Od kwietnia 2001 r. otrzymuje wyłącznie zasiłek rodzinny w wysokości 42,50 PLN miesięcznie. Anna pracuje w szarej strefie sprzątając prywatne mieszkania. Przeciętnie zarabia 700 PLN miesięcznie (około 160 EUR). Od pewnego czasu jej mąż również jest bezrobotny. Otrzymuje zasiłek w wysokości 505 PLN miesięcznie. Od czasu do czasu zarabia dodatkowe pieniądze pracując również w szarej strefie. Dochód ich gospodarstwa domowego (Anna, jej mąż i ich dwie córki) wynosi łącznie około 1 250 PLN (około 285 EUR) miesięcznie, a comiesięczne płatności (czynsz, energia elektryczna, gaz, telefon, ubezpieczenie, raty za kupiony piecyk gazowy) wynoszą 830 PLN (około 170 EUR).*

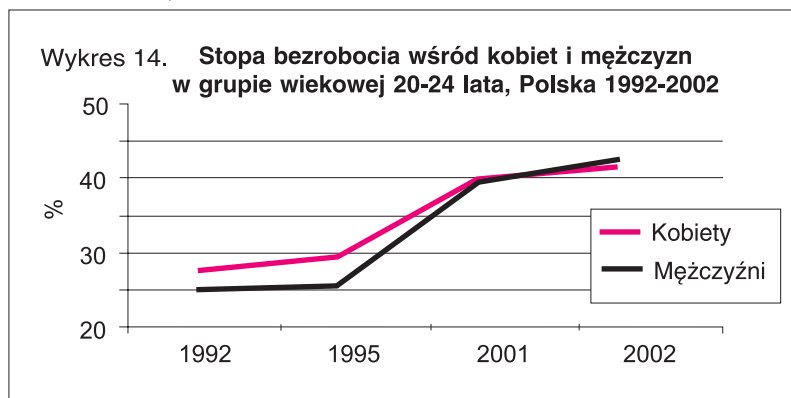
**Źródło:** Wywiad przeprowadzony przez Sekretariat Koalicji Karat w lipcu 2003.

Pomimo tego, że aktualnie bezrobocie wśród kobiet wiejskich (18,5%) jest niższe niż wśród kobiet miejskich (21,8%), trzeba zaznaczyć, że w ciągu ostatnich dziesięciu lat bezrobocie dotknęło w większym stopniu wieś niż miasto (wzrost o 6,3 punktów procentowych wobec 4,2 w mieście). Jeżeli chodzi o różnice regionalne, najwyższe bezrobocie wśród kobiet odnotowano w województwie dolnośląskim (28,1%), a najniższe w małopolskim (16,1%).

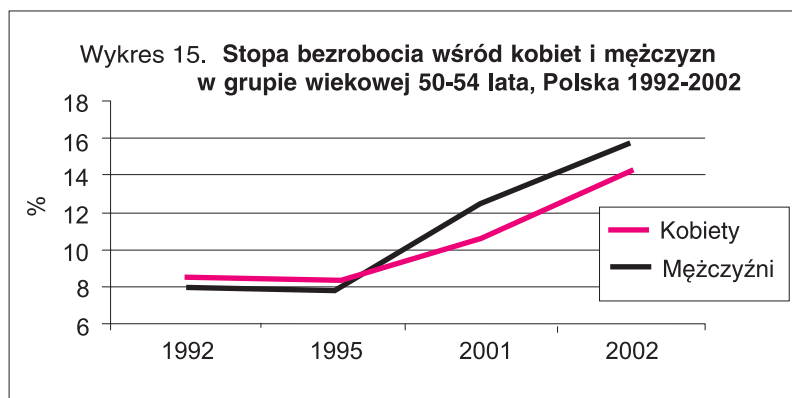
Ogólnie rzecz biorąc, stopa bezrobocia wśród kobiet jest wyższa niż wśród mężczyzn. Proces transformacji systemowej polegał głównie na restrukturyzacji konkretnych działów gospodarki, takich jak przemysł ciężki, gdzie mężczyźni stanowili większość pracowników, oraz na restrukturyzacji służby zdrowia, edukacji i administracji publicznej, które zatrudniały kobiety. Chociaż restrukturyzacja dużych zakładów przemysłowych powinna spowodować utratę pracy głównie przez mężczyzn, to właśnie kobiety jako pierwsze straciły zatrudnienie. **W rzeczywistości liczba kobiet, które utraciły pracę na skutek restrukturyzacji ich zakładów pracy jest dwukrotnie większa niż liczba mężczyzn, którzy stracili pracę z tego samego powodu** (SPO RZL, 2002). Ponieważ restrukturyzacja przemysłu nadal trwa, można założyć, że bezrobocie wśród mężczyzn będzie wzrastać. Ponadto wzrost stopy bezrobocia był szybszy w przypadku mężczyzn (w 1992 r. - 12,2% do 19% w 2002 r.) niż w przypadku kobiet (z 15,2% do 20,6%). Należy jednak zachować ostrożność przy tego typu założeniach, bowiem trzeba pamiętać, że mężczyznom łatwiej jest znaleźć nową pracę niż kobietom, a dalsza restrukturyzacja przemysłu może



Źródło: GUS, 2003.



Źródło: GUS, 2003.



Źródło: GUS, 2003.

również spowodować wzrost poziomu bezrobocia wśród kobiet. W 2002 r. stopa bezrobocia wśród kobiet jest nadal wyższa niż wśród mężczyzn (GUS, 2003).

### 3. RÓŻNICE WYNAGRODZEŃ KOBIEC I MĘŻCZYŻN

Jedną z najważniejszych kwestii, którą trzeba mieć na uwadze omawiając problem równości płci na polskim rynku pracy i związek między tą równością a przystąpieniem do UE jest to, że posiadanie pracy nie oznacza dla polskich kobiet niezależności ekonomicznej. Wynika to z różnicy wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, co zostało pokrótce omówione w rozdziale 1.5 „Ogólny zarys sytuacji kobiet na rynku pracy”, w którym wykazano, że kobiety przeciętnie zarabiają mniej od mężczyzn pomimo lepszego wykształcenia. Lepsze wykształcenie nie tylko nie oznacza dla kobiet wyższego wynagrodzenia, ale wręcz pogłębia dysproporcję płac, bowiem największa różnica wynagrodzeń kobiet i mężczyzn występuje właśnie w grupie osób z wykształceniem wyższym.

W niniejszym rozdziale dokonano analizy płac w określonych zawodach i sektorach gospodarki, w których różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn są szczególnie widoczne. Dane wykorzystane w tej części pochodzą głównie z Rocznika Statystycznego 2002 Głównego Urzędu Statystycznego (GUS, 2002b) i dotyczą końca 2001 r. Przeciętne wynagrodzenie brutto osób zatrudnio-



nych w pełnym wymiarze czasu pracy, o którym mowa w tym rozdziale wynosiło 2 216,55 PLN (październik 2001) czyli około 591 EUR<sup>46</sup>.

**Analiza różnic wynagrodzeń w zawodach i sektorach zatrudnienia.** *Zawody.* Średnia różnica wynagrodzeń mężczyzn i kobiet zatrudnionych we wszystkich wyszczególnionych grupach zawodowych wynosi 22%. Proporcje zarobków są różne w poszczególnych grupach (załącznik 5, tabela 23). W grupie „parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy”, w której wynagrodzenie jest najwyższe (przeciętnie wynosi 221% średniej krajowej), różnica płac kobiet i mężczyzn wynosi 33%. Oznacza to, że kobiety w tej grupie zawodowej rzadko pełnią najwyższe (tzn. najlepiej opłacane) stanowiska.

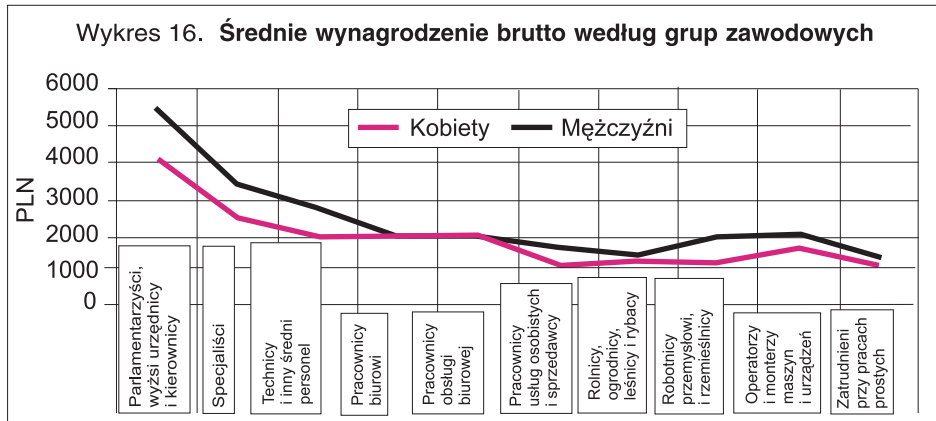
Największy odsetek kobiet (24%) zatrudniony jest w drugiej grupie zawodowej: „specjaliści”. Różnica wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w tej kategorii jest jedną z najwyższych – 36%. Przeciętnie kobiety w tej grupie zarabiają 14% powyżej średniej krajowej, mężczyźni zaś 55% powyżej tej średniej.

Kolejna grupa zawodowa, w której licznie reprezentowane są kobiety to „technicy i inny średni personel” (obejmuje pracowników służby zdrowia i nauczycieli przedmiotów zawodowych). Różnica wynagrodzeń w tej grupie wynosi również 36%. Mężczyźni w tej grupie zarabiają 23% powyżej średniej krajowej, a kobiety 11% poniżej tej średniej. Największa różnica płac została odnotowana wśród „robotników przemysłowych i rzemieślników” (60%) - jest to branża zdominowana przez mężczyzn. W branży tej zatrudnionych jest 30% wszystkich pracujących mężczyzn i tylko 7% pracujących kobiet. Najmniejsza różnica płac (1,6%) odnotowana została wśród „pracowników biurowych”. Tylko w jednej podgrupie zawodowej wynagrodzenia kobiet przewyższają wynagrodzenia mężczyzn - „pracownicy obsługi biurowej” zarabiają 0,8% więcej niż ich koledzy. Należy jednak zaznaczyć, że płace w tym zawodzie są stosunkowo niskie (11,5% poniżej średniej).

Ogólnie rzecz biorąc, różnica płac na niekorzyść kobiet jest najbardziej wyraźna w branżach zdominowanych przez jedną płć. Jedyne wyjątkiem stanowi wyżej wspomniana grupa urzędników - płace są praktycznie takie same dla obu płci.

---

<sup>46</sup> Według kursu NBP w październiku 2001.



Źródło: GUS, 2002b.

*Sektory.* W okresie transformacji nie doszło do większych zmian w zatrudnieniu kobiet w poszczególnych branżach. Kobiety nadal pracują w sfeminizowanych sektorach, np. takich jak edukacja. W innych sektorach, takich jak budownictwo, transport i komunikacja, kobiety stanowią mniej niż 1/3 pracowników. Segregacja pionowa jest również bardzo wyraźna, gdyż tylko około 6% kobiet zajmuje odpowiedzialne wyższe stanowiska (Heinen, Portet, 2002).

W wielu sektorach zwiększyła się dysproporcja płac na niekorzyść kobiet co odzwierciedla niedocenywanie roli kobiet w rynku pracy (Heinen, Portet, 2002). Analiza sektorów, w których znaczna część zatrudnionych otrzymuje bardzo niskie pensje wykazuje, że kobiety o wiele częściej niż mężczyźni otrzymują wynagrodzenie najniższe. Najniższe wynagrodzenie – 886,62 PLN i mniej (237 EUR) – otrzymują głównie osoby zatrudnione w takich sektorach jak „hotele i restauracje” oraz „handel i naprawy”. Ponad 19% kobiet i 14% mężczyzn pracujących w „hotelach i restauracjach” otrzymuje najniższe możliwe wynagrodzenie. W „handlu i naprawach” najniższe możliwe wynagrodzenie otrzymuje 16,5% kobiet i 10,6% mężczyzn.

Największa różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn występuje w sektorze „przemysłowym”, gdzie procent mężczyzn otrzymujących najniższe wynagrodzenie jest dwu i półkrotnie mniejszy (5,4% mężczyzn zatrudnionych w tym sektorze otrzymuje najniższe wynagrodzenie). Najmniejszą różnicę płac kobiet i mężczyzn odnotowano w „administracji publicznej i obronie narodowej”.

W jednym z najbardziej sfeminizowanych sektorów „ochrona zdrowia i opieka społeczna” 88,2% kobiet zarabia poniżej średniej krajowej, a 43,5% otrzymuje

50-70% tej średniej (296-414 EUR). Przeciętne wynagrodzenie brutto w tym sektorze wynosi 1 721,12 PLN (GUS, dane z 30.09.2002). Tak niskie wynagrodzenia nie pozwalają pracownikom pokryć kosztów utrzymania, a w wielu przypadkach są nawet niższe niż granica ubóstwa (Heinen, Portet, 2002). Niskie płace były przyczyną strajku pielęgniarek w 2000 r. (przełom października i listopada). Pielęgniarki domagały się podwyżki wynagrodzeń, ale również podkreślały związek między niskim prestiżem ich pracy a niskim statusem ekonomicznym. Żądały podwyżki płac również jako formy uznania społecznej roli swojego zawodu. Rząd i parlament nie potraktowały poważnie żądań pielęgniarek i na ich protesty zareagowały zupełnie inaczej niż na strajki innych grup zawodowych (np. górników), w których większość stanowią mężczyźni. Władze uznały ich strajki za protesty mężów-żywcicieli rodziny. Strajki pielęgniarek potraktowały natomiast jak protesty kobiet, których pensje stanowią tylko dodatek do pensji ich mężów, nie zaś główny dochód pozwalający na utrzymanie siebie i rodziny.

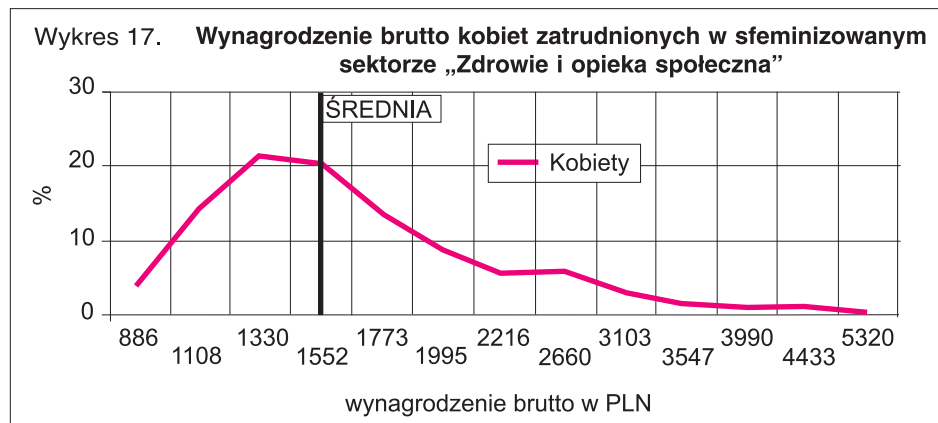
Przystąpienie do UE może wywrzeć bezpośredni, pozytywny wpływ na wynagrodzenia pielęgniarek. Dlatego też pielęgniarki wiążą duże nadzieje z członkostwem Polski w UE<sup>47</sup>. Przedstawicielki polskich organizacji pielęgniarek i położnych podkreślają, że pielęgniarki były głęboko rozczarowane, gdy w 2002 r. Komisja Europejska uznała, iż ich kwalifikacje nie będą uznawane na równi z kwalifikacjami pielęgniarek z innych krajów UE. Komisja negatywnie zaopiniowała metody kształcenia pielęgniarek i położnych w Polsce (Palczewska, 2003). Dzięki staraniom i lobbingsowi związków pielęgniarek i położnych, 13 grudnia w Kopenhadze, w ostatniej fazie negocjacji przedakcesyjnych, został podpisany dokument, który gwarantuje, że kompetencje polskich pielęgniarek<sup>48</sup> będą uznawane. W praktyce oznacza to, że polskie pielęgniarki z odpowiednim doświadczeniem zawodowym będą mogły pracować

---

<sup>47</sup> Przystąpienie Polski do UE doprowadzi do konkretnych zmian sytuacji pielęgniarek. Zmiany te obejmują reformę obecnego systemu kształcenia pielęgniarek. Środowisko pielęgniarskie zareagowało pozytywnie na wymagania UE dotyczące dalszego kształcenia zawodowego i uważa, że wszystkie kwestie związane z ochroną zdrowia, łącznie z kształceniem w tej dziedzinie, powinny być nadzorowane przez Ministerstwo Zdrowia. Do tej pory kształcenie zawodowe pielęgniarek podlegało Ministerstwu Edukacji, a nie Akademii Medycznej, jak to ma miejsce w przypadku kształcenia lekarzy.

<sup>48</sup> a) kwalifikacje osoby z tytułem magistra będą uznawane automatycznie, b) prawa nabyte otrzymają: 1) pielęgniarki i położne ze stopniem licencjata, które pracowały zawodowo przez trzy lata w ciągu ostatnich pięciu lat od otrzymania kwalifikacji, 2) pielęgniarki i położne z dyplomami innych szkół medycznych, które pracowały w zawodzie przez pięć lat w ciągu ostatnich siedmiu lat od otrzymania kwalifikacji (Palczewska, 2003).

w swoim zawodzie poza granicami Polski. Oznacza to również, że wynagrodzenia pielęgniarek w Polsce będą musiały wzrosnąć po to, aby zatrzymać je w kraju i powstrzymać od masowej emigracji do państw, w których otrzymują lepsze zarobki.

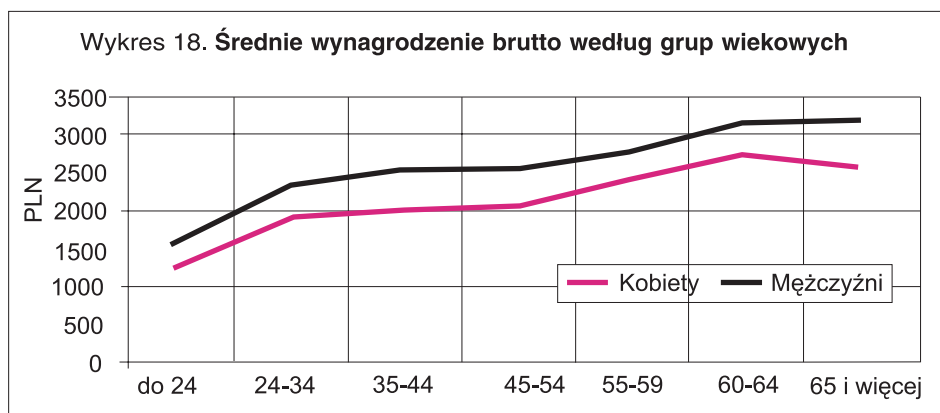


Źródło: GUS, 2002b.

Drugim sfeminizowanym i źle opłacanym sektorem zatrudnienia jest „edukacja”. W tym sektorze 68,2% kobiet i 58,8% mężczyzn zarabia poniżej średniej krajowej. Tylko 2,2% kobiet pracujących w tej branży zarabiałoby powyżej 3546,49 PLN (946 EUR). Wśród mężczyzn odsetek ten wynosił 9,1%.

**Różnice płac.** W Polsce mężczyźni zarabiają 9,6% powyżej średniej krajowej, a kobiety 10,7% poniżej tej średniej. Oznacza to, że przeciętne dochody mężczyzny są 22,2% wyższe niż przeciętne dochody kobiety. Przeciętna stawka brutto za godzinę wynosi w Polsce 12,28 PLN (3,3 EUR), a stawka, jaką otrzymuje mężczyzna za godzinę pracy jest 13,8% wyższa niż stawka otrzymywana przez kobietę (2,9 EUR). Stawka za godzinę pracy wykonywanej głównie przez kobiety, np. przez pracownice fabryki w przemyśle tekstylnym, pomoce domowe, pracownice pralni i sprzątaczkę wynosiła 6,28 PLN (1,7 EUR) (GUS, 2002d).

Pracownicy zatrudnieni w sektorze publicznym zarabiali średnio 3,6% więcej niż osoby zatrudnione w sektorze prywatnym. Sektor prywatny oferuje lepsze możliwości zarobku pracownikom z wyższym wykształceniem (którzy mogli zarobić prawie 59,3% więcej niż w sektorze publicznym). Płace pracowników (zarówno kobiet, jak i mężczyzn) rosną wraz z wiekiem (GUS, 2002d).



Źródło: GUS, 2002d.

## 4. WNIOSKI

Reformy związane z wprowadzeniem gospodarki wolnorynkowej wywołały poważne skutki społeczne, do których należy niestabilność rynku pracy, który w poprzednim systemie gwarantował zatrudnienie dla wszystkich.

Głównym problemem, z jakim muszą się mierzyć kobiety na rynku pracy, na którym bezrobocie wśród kobiet wynosi 20,6%, jest niewystarczająca zdolność do konkutowania o pracę, zwłaszcza o taką, która gwarantowałaby ekonomiczną niezależność. Proces transformacji i kryteria przystąpienia do UE znacząco wpłynęły na drastyczny spadek współczynnika aktywności, co w o wiele większym stopniu dotyczy kobiet niż mężczyzn. Za spadkiem współczynnika aktywności kryje się zepchnięcie kobiet o najniższym poziomie wykształcenia do szarej strefy, gdzie nie chroni ich kodeks pracy. Z drugiej strony konkurencja na rynku pracy przyczyniła się do znacznego wzrostu poziomu wykształcenia kobiet. Kobiety szybciej niż mężczyźni zdobywają lepsze wykształcenie. Kwestia, czy jest to wykształcenie odpowiadające wymaganiom obecnego rynku pracy, pozostaje otwarta.

Pomimo tego, że Konstytucja RP (1997), oraz kodeks pracy ze stycznia 2002 r. gwarantuje jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę i jest to także wymogiem Konwencji (nr 100) Międzynarodowej Organizacji Pracy, podpisanej przez polski rząd (1954), brak mechanizmów egzekwowania tej zasady

(w tym również brak sankcji dla tych, którzy jej nie przestrzegają) prowadzi do tego, że jednakowe wynagrodzenie jest gwarantowane wyłącznie na papierze, a nie w praktyce. Udowodnił to strajk pielęgniarek w 2000 r. Strajk dowiódł również zaskakującego faktu, że w kraju, w którym kobiety od ponad 50 lat pracują zarobkowo, nadal nie ceni się wartości ich pracy i traktuje się ich zarobki jak uzupełnienie, a nie podstawę dochodu rodziny. Niekorzystną sytuację kobiet na rynku pracy pogarsza jeszcze różnica wynagrodzeń, której skutkiem jest niekorzystna sytuacja ekonomiczna kobiet. Kobiety rzadko otrzymują najwyższe wynagrodzenie, za to są najliczniej reprezentowane w zawodach źle opłacanych. W tej sytuacji może niepokoić polityka społeczna proponowana przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, w której brakuje strategii, działań i mechanizmów zmniejszających różnicę wynagrodzeń.

## ROZDZIAŁ III.

# USŁUGI SOCJALNE A ZATRUDNIENIE KOBIEC

### 1. WSTĘP

Niniejszy rozdział<sup>49</sup> zajmuje się wybranymi usługami socjalnymi, które są niezbędne do tego, by kobiety mogły swobodnie i aktywnie uczestniczyć w rynku pracy. Koncentruje się on na tych usługach, które są blisko związane z możliwością podejmowania przez kobiety pracy zawodowej. Szczególny nacisk został położony na usługi związane z zapewnianiem opieki, w tym opieki nad małymi dziećmi i dziećmi w wieku szkolnym oraz opieki nad osobami dorosłymi - w podeszłym wieku, obłożnie chorymi i niepełnosprawnymi. Związek między dostępnością usług zapewniających opiekę a pracą zawodową kobiet został wykazany nie tylko przez liczne badania (Sheridan, 1992; Seibert, 2001), ale i odnotowany przez kobiece organizacje pozarządowe. Wpływ dostępności tych usług na sytuację kobiet powyżej 35. roku życia - kobiet, które zwykle opiekują się nie tylko dziećmi, ale również starzejącymi się rodzicami - jest niezwykle istotny. Mimo tych zależności, zarówno jakościowe, jak i ilościowe badania prowadzone w Polsce rzadko skupiają się na związku między usługami socjalnymi a pracą zawodową kobiet. Poza tym sposób gromadzenia danych statystycznych przez GUS sprawia, że bardzo

---

<sup>49</sup> Niniejszy rozdział zawiera krótką analizę związku między opieką społeczną a sytuacją polskich kobiet na rynku pracy w kontekście przystąpienia do UE. Więcej szczegółów na temat wpływu reform zabezpieczeń społecznych, w tym opieki nad dziećmi na sytuację płci po 1989 r. - patrz: Fultz E., Ruck M., Steinhilber S., 2003, 'The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland, ILO Subregional Office for Central and Eastern Europe, Budapest.

trudno jest dostrzec pogarszanie się bazy usług opiekuńczych. Jest to szczególnie niekorzystne dla kobiet, ponieważ to one wypełniają większość obowiązków związanych z opieką i nic nie wskazuje, by to się miało szybko zmienić. Dlatego dostęp do usług opiekuńczych dla wszystkich kobiet, niezależnie od zasobności ich kieszeni (czyli do usług świadczonych w ramach systemu publicznego) jest niezbędny po to, aby kobiety mogły być konkurencyjne na rynku pracy. Kobiety nie są w stanie „konkurować” z mężczyznami, gdy brakuje takich usług, albo same wiedzą, że nie są w stanie pogodzić tych dwóch sfer swojego życia, albo są dyskryminowane przez pracodawców, którzy widzą w nich pracowników, na których nie będzie można polegać, ponieważ przedłożą obowiązki rodzinne nad zawodowe. W rozdziale skoncentrowano się głównie na usługach opiekuńczych, przede wszystkim ze względu na ograniczenia czasowe i objętość raportu. Jednak uczyniono tak również dlatego, że wpływ innych form pomocy państwa (np. ulg podatkowych, świadczeń finansowych dla rodziców i rodzin, urlopów wychowawczych dla ojców) na to, by kobiety (lub raczej rodziny) mogły sprostać obowiązkom wychowawczym jest - w przeciwieństwie do takich świadczeń, jak opieka nad dziećmi - o wiele bardziej złożony. Uważa się ponadto, że niektóre formy pomocy przyczyniają się do pogłębiania dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Ze względu na ograniczoną objętość niniejszego raportu zostały one omówione w tym rozdziale w sposób zwięzły i dość ogólny.

## 2. OPIEKA NAD DZIEĆMI I INNE USŁUGI

Pomimo tego, że w Polsce od kilku dziesięcioleci zarówno mężczyźni, jak i kobiety pracują zawodowo, polskie gospodarstwa domowe nie są oparte na partnerstwie (Wójcicka, 2002, Seibert, 2001). Przed 1989 r. od pracujących zawodowo kobiet oczekiwano, że nie będą liczyć na pomoc ze strony mężów, ale będą polegały na usługach społecznych świadczonych przez państwo i/lub na pomocy starszych kobiet, zwykle matek lub teściowych<sup>50</sup>. Przystępne cenowo usługi opieki nad dziećmi zapewniane przez system państwowy miały na celu pomoc kobietom w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych. Była to wprawdzie pomoc duża dla pracujących matek, ale jednak niewystarczająca. Chociaż wszystkie kraje Europy Środkowej i Wschod-

---

<sup>50</sup> O istotnej roli odgrywanej przez polskie babcie w opiece nad dziećmi i innych pracach domowych - patrz: Hillier, 1990.



niej z gospodarką centralnie sterowaną przed okresem transformacji miały dobrze rozwinięte systemy usług społecznych, w Polsce były one mniej powszechne niż w innych krajach tzw. bloku wschodniego. W 1939 r. tylko 83 300 dzieci uczęszczało do przedszkoli; w 1946 r. liczba ta wzrosła do 201 500; a w 1959 r. liczba ta wyniosła 356 088. Należy pamiętać, że w okresie powojennym między 1950 a 1955 r. w Polsce nastąpiła eksplozja demograficzna. Co roku przychodziło na świat od 760 000 do 800 000 dzieci. Zatem liczba dzieci w przedszkolach w okresie sprzed 1989 r. była tak naprawdę dosyć niska w stosunku do liczby urodzeń, zwłaszcza, że w tym czasie większość kobiet pracowała zawodowo. Poza tym opieka nad dziećmi nigdy nie była w jednakowym stopniu dostępna dla wszystkich. Dostęp do przedszkoli był np. różny w miastach i na wsiach (Golinowska, 2002). Liczba dzieci uczęszczających do przedszkoli w miastach była trzykrotnie większa niż na wsiach. Oficjalnie wyjaśniało się ten stan rzeczy „charakterem pracy rodziców” (Suchodolski, 1959), ale przecież kobiety na wsi były obciążone potrójnymi obowiązkami - musiały pogodzić pracę zawodową z pracą w gospodarstwie i obowiązkami rodzinnymi (Pine, 1992). W miastach przedszkola były zatłoczone i trzeba było długo czekać w kolejce na przydział miejsca. W późniejszym okresie systemu gospodarki centralnie sterowanej kobiety, żeby móc skorzystać z instytucjonalnej opieki nad dzieckiem, musiały „udowodnić”, że nie były w stanie zapewnić dzieciom opieki w inny sposób np. poprzez zatrudnienie odpowiedniej osoby lub skorzystanie z pomocy kogoś z rodziny. Co więcej, zapewnienie wszystkich usług związanych z opieką należało do obowiązku państwa, chociaż nie wszystkie były świadczone (i kontrolowane) przez państwo. Innym podmiotom, takim jak instytucje religijne, różne spółdzielnie, a do pewnego stopnia także sektorowi prywatnemu wolno było świadczyć niektóre z tych usług (Golinowska, 2002). Standard opieki w wielu ośrodkach niepaństwowych (i w związku z tym zazwyczaj droższych) był wyższy niż w państwowych.

W Polsce już przed 1989 r. dostępność i jakość usług opieki nad dziećmi były problematyczne, ale zmiany, które zaszły po 1989 r. jeszcze pogorszyły sytuację. Dostęp do usług stał się jeszcze bardziej ograniczony. W wyniku zachodzących w kraju przemian gospodarczych i politycznych usługi te zostały przesunięte do sektora prywatnego, co wywarło wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy. Na przełomie 2001/2002 r. działało w Polsce 8 175 przedszkoli, w tym 375 prywatnych, 287 prowadzonych przez instytucje wyznaniowe, 146 należących do fundacji. Tylko 1/3 mieściła się na wsi. W skali całego kraju do przedszkoli w tamtym okresie uczęszczało 31% dzieci, ale na wsi odsetek ten wynosił zaledwie 14% (Nowakowska, 2003). Od 1989 r. dostępność publicznej

opieki nad dziećmi znacznie zmalała. Publiczna<sup>51</sup> opieka nad małymi dziećmi nie jest powszechnie dostępna i tylko 2% polskich dzieci w wieku do 3 lat uczęszcza do żłobka (Fodor et al, 2002). Sytuacja wygląda nieco lepiej w przypadku starszych dzieci, z których 33% uczęszcza do przedszkola. Liczba przedszkoli spadła z 12 308 w 1990 r. do 9 350 w 1995 r. i 8 175 w 2001 r. Spadła również liczba żłobków z 1 412 w 1990 r. do 591 w 1995 r. i wreszcie do 396 w 2001 r. Liczba miejsc w żłobkach na 1 000 dzieci poniżej 3 roku życia spadła z 104 w 1990 r. do 45 w 2001 r. **Wprawdzie niektóre z tych zmian dotyczące dostępności opieki nad dziećmi można wyjaśnić spadkiem współczynnika płodności w Polsce, który w 1990 r. wynosił 2,039, w 1995 r. – 1,611, a w 2001 r. – 1,288. Jednak fakt, że większość przedszkoli jest pełna lub przepelniona dowodzi, iż spadek zapotrzebowania na tego typu usługi nie jest jedyną przyczyną ograniczenia ich liczby.** Świadczą o tym również dane GUS, z których wynika, że – w skali kraju – w 1990 r. na 100 dostępnych miejsc w przedszkolach zajętych było 96, w 1995 r. liczba ta wynosiła 101, a w 2001 r. – 94. W praktyce oznacza to, że chociaż w niektórych częściach kraju stosunkowo łatwo jest znaleźć miejsce dla dziecka w ośrodku zapewniającym opiekę, to w większości ośrodków jest zawsze komplet (patrz np. przypadek Anki opisany w tym rozdziale).

Ograniczenia w dostępie do usług opieki nad dziećmi wiążą się z tym, że na usługi socjalne przeznaczają się stosunkowo niewielką częścią PKB. Całkowite wydatki na cele socjalne, w tym na zasiłki rodzinne i zasiłki wychowawcze znacznie zmalały po 1989 r. W 1990 r. wydatki na pomoc rodzinie stanowiły 2% PKB, a w 1999 r. już tylko 0,7% (Fodor et al., 2002).

W przeciwieństwie do Polski większość państw UE zapewnia szeroki dostęp do publicznych usług socjalnych, takich jak opieka nad dziećmi i nad wymagającymi tego dorosłymi (Golinowska, 2002). Wygląda na to, że w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, w tym również w Polsce, kwestię zapewnienia opieki rozwiązuje się poprzez system łączący usługi świadczone w sektorze publicznym i prywatnym. Jednym z problemów związanych z takim rozwiązaniem jest to, że wielu kobiet, zwłaszcza nisko zarabiających, nie stać na opłacenie opieki nad dziećmi, co z kolei uniemożliwia im podjęcie płatnej pracy. Koszt opieki przedszkolnej jest stosunkowo wysoki, zwłaszcza dla osób o przeciętnych dochodach, które mają więcej niż jedno dziecko, i wynosi

---

<sup>51</sup> Należy zaznaczyć, że publiczna opieka nad dziećmi nie jest jednoznaczna z opieką państwową. Fundusze na usługi opieki nad dziećmi pochodzą od władz lokalnych i świadczenie tych usług jest związane z budżetem tych władz.

37% wynagrodzenia netto. Dla kobiet z najniższym wynagrodzeniem koszt ten może stanowić nawet 75% wynagrodzenia netto (Futz, Ruck, Steinhilber, 2003).

Tabela 5. Procent dzieci uczęszczających do żłobków i przedszkoli		
Kraj	% dzieci w żłobkach (0-3lat)	% dzieci w przedszkolach (powyżej 3 lat) <sup>52</sup>
Polska 2001	2*	37
UE 2001	7-70	50-90
Francja	29	99
Hiszpania	5	84
Szwecja	48	80
Niemcy	10	78
UK	34	60

Źródło:

Muszyńska, 2003.

\* Fodor et al., 2000.

### 3. POMOC FINANSOWA DLA RODZIN

Po 1989 r. zreformowane zostały wszystkie formy pomocy rodzinie, łącznie z urlopem macierzyńskim/ojcowskim oraz świadczeniami rodzinnymi. Siłą napędową reform była – ze względu na rosnące bezrobocie – potrzeba oddzielenia uprawnień do świadczeń społecznych od statusu zatrudnienia. W grę wchodziły również względy ideologiczne, np.: wspieranie wielodzietności rodzin za kadencji rządów prawicowych związanych z Kościołem rzymskokatolickim czy rosnąca konieczność wprowadzenia mechanizmów służących ograniczeniu ubóstwa połączona z presją na oszczędności budżetowe w sferze

<sup>52</sup> Warto tu zaznaczyć, że dzieci 2-3 letnie uczęszczają raczej do przedszkoli niż do żłobków, co spowodowane jest brakiem jednoznacznych regulacji.

rze wydatków na cele społeczne i z jednoczesnymi, zewnętrznymi naciskami wywieranymi przez UE na zapewnienie równości płci we wszystkich programach publicznych (Fultz, Ruck, Steinhilber, 2003).

Matki/rodzice małych dzieci mają możliwość skorzystania z dwóch form urlopu. Pierwsza to urlop macierzyński. Reforma polityki odnoszącej się do rodziny i macierzyństwa rozpoczęła się w latach 1993-1994, kiedy kryteria uprawnień do korzystania ze świadczeń zostały zaostrzone, a świadczenia finansowe obniżone. W 2000 r. urlop macierzyński został wydłużony do 20 tygodni, a w 2001 r. do 26 tygodni. Jednak w 2002 r. został on ponownie skrócony i obecnie kobietom przysługuje 16 tygodni urlopu, w czasie którego otrzymują 100% swojego wynagrodzenia. Koszty urlopu pokrywa zwykle ubezpieczenie, a nie pracodawca. Po upływie urlopu macierzyńskiego rodzicom przysługuje urlop wychowawczy w wymiarze do trzech lat, ale nie dłużej niż do czwartego roku życia dziecka. Urlop wychowawczy zobowiązuje pracodawcę do zatrzymania miejsca pracy dla kobiety/rodzica korzystającego z urlopu. W tym okresie świadczenia finansowe są uzależnione od dochodów, więc mogą je otrzymać tylko najuboższe kobiety.

Rodziny mogą również otrzymywać świadczenia finansowe, pokrywające część kosztów wychowania dzieci. Nie zostaną one tu szczegółowo omówione, należy jednak wskazać na konieczność przeprowadzenia badań w zakresie roli, jaką te świadczenia mogą odgrywać (pomimo ich niskich stawek!) w motywowaniu kobiet do pozostania w domu oraz w tworzeniu potencjalnych „pułapek” dla kobiet (szczególnie dla nisko zarabiających).

#### **4. ŚWIADCZENIA EMERYTALNE**

Podobnie jak inne formy usług socjalnych i świadczeń społecznych, także system emerytalny został w Polsce zreformowany. Ten zreformowany system jest dla kobiet zdecydowanie niekorzystny. Wynika to głównie z tego, że nowy wzór obliczania emerytur w sposób bardziej bezpośredni odzwierciedla różnice płac kobiet i mężczyzn; okresy opieki nad dziećmi lub chorym członkiem rodziny zostaną wliczone do emerytury jako okresy otrzymywania minimalnego wynagrodzenia; długotrwałe bezrobocie, na które kobiety są bardziej narażone od mężczyzn prowadzi bezpośrednio do niższych świadczeń emerytalnych (Fultz, Ruck, Steinhilber, 2003). Poza tym w Polsce wiek emerytalny jest różny dla kobiet (60) i mężczyzn (65 lat) - okres składkowy jest krótszy dla kobiet o 5 lat. Dlatego też emerytury kobiet mogą być niższe

od emerytur mężczyzn o 30-40%. Obecnie rząd pracuje nad zrównaniem wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Rząd tłumaczy, że nie dokonał tego wcześniej z powodu sprzeciwu samych kobiet, które możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę traktują jako zasłużony przywilej. **Zdaniem kobiecych organizacji pozarządowych opór ten wynika z niewiedzy ekonomicznej i jest efektem braku kampanii informacyjnej, która wyjaśniłaby konsekwencje zróżnicowanego wieku emerytalnego i uświadomiła wynikającą z tego różnicę w wysokości świadczeń emerytalnych.**

## 5. SYSTEM PODATKOWY

System podatkowy w Polsce nie zachęca kobiet do aktywności na rynku pracy. Małżeństwa mogą rozliczać się wspólnie lub osobno. Teoretycznie możliwość wyboru pozwala kobietom zdecydować, która z form rozliczeń podatkowych jest dla nich korzystniejsza i nie zachęca do rezygnacji z pracy zawodowej. Można jednak przypuszczać, że w wielu przypadkach tradycyjne postrzeganie mężczyzn jako żywicieli rodziny oraz fakt, że wspólne opodatkowanie może być korzystne dla gospodarstwa domowego, mogą sprawić, że małżeństwo podejmuje decyzję o wspólnym rozliczaniu się z podatków, co kobietę zniechęci do szukania dobrze płatnej pracy. **Jednocześnie ani kobiety, ani rodziny z dziećmi nie mają w zasadzie żadnej możliwości dokonania odliczeń podatkowych, które zrekompensowałyby wydatki związane z godzeniem obowiązków rodzinnych i zawodowych.**

## 6. USŁUGI SOCJALNE A DOSTĘP DO RYNKU PRACY

Do chwili obecnej nie przeprowadzono w Polsce wyczerpujących badań dotyczących gospodarowania czasem. Dlatego dość trudno jest ustalić dokładny wpływ braku odpowiedniego zaplecza socjalnego na sposób gospodarowania czasem przez kobiety. Dane z innych źródeł wskazują jednak, że kobiety są obciążone większością obowiązków domowych i że ma to negatywny wpływ na to, jak są postrzegane przez pracodawców. Przykładowo, (ograniczone) dane zebrane przez GUS i CBOS wykazują, że pracujące zawodowo matki poświęcają trzykrotnie więcej czasu na obowiązki domowe niż ich mężowie (Duch, 2002). Można zatem przypuszczać, że spadek liczby przedszkoli publicznych ogranicza zdolność kobiet do godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, a w wielu przypad-

kach jedynym wyjściem jest korzystanie z prywatnych usług, na co nie wszystkie kobiety mogą sobie pozwolić. Mimo wszystko, niektóre kobiety decydują się na zatrudnienie prywatnej opiekunki, aby móc podjąć pracę zawodową, nawet jeśli tak naprawdę „płacą” za to, żeby móc pracować. Świadczy o tym niżej przytoczony przykład:

**Ania jest matką dwójki dzieci i w ograniczonym stopniu może liczyć na pomoc męża w opiece nad nimi. Jej mąż patrzy też na koszty opieki nad dziećmi przez pryzmat dochodów Ani, a nie dochodów całego gospodarstwa domowego, które są dość duże dzięki jego zarobkom. Dzieci Ani mają 3 i 9 lat. Ania pracuje jako sekretarka w kancelarii prawnej. Jej zarobki netto łącznie z dodatkiem rodzinnym wynoszą około 1 000 PLN (około 250 EUR) miesięcznie. Do niedawna zatrudniała kobietę, która przychodziła do domu opiekować się młodszym dzieckiem w ciągu dnia, przyprawiała też starsze ze szkoły i zajmowała się dziećmi do powrotu matki z pracy. Opiekunka zatrudniona była w szarej strefie i otrzymywała 5 PLN za godzinę, co łącznie wynosiło od 800 do 860 PLN miesięcznie. Oznaczało to, że po opłaceniu opiekunki do dzieci Ani zostawało 16-20% jej zarobków netto. Z wielkim trudem udało się znaleźć miejsce dla młodszego dziecka w jednym z przepięknych przedszkoli publicznych i Ania sama przyprawia teraz oboje dzieci do domu po pracy. Płaci obecnie około 200 PLN za przedszkole. Płaci również 5 PLN miesięcznie za opiekę nad starszym dzieckiem po zajęciach szkolnych oraz dodatkowo 3,6 PLN za dzień za obiady dla niego. Całkowity koszt opieki nad dziećmi wynosi około 280 PLN miesięcznie, czyli znacznie mniej niż musiała płacić prywatnej opiekunce.**

**Źródło: Wywiad przeprowadzony przez Sekretariat Koalicji Karat w maju 2003.**

Zaskakujące, że w Polsce, gdzie zawsze duża liczba kobiet pracowała zawodowo, ciągle pokutuje pogląd, iż ich praca zawodowa jest spowodowana przymusem ekonomicznym, a nie potrzebą samorealizacji, oraz że gdy tylko zarobki mężczyzn będą odpowiednio wysokie, kobiety zaprzestaną pracy zawodowej (Golinowska, 2002). To tłumaczy głosy sprzeciwu wobec polityki opartej na modelu partnerskim i na potrzebie stworzenia usług socjalnych pozwalających osobom posiadającym dzieci (w tym kobietom) na pracę zarobkową.

Dostęp do usług opieki nad dziećmi jest bardzo ograniczony. Jeszcze trudniej osiągalne są usługi opieki nad osobami w podeszłym wieku, np. pozostającymi lub pozostawianymi w domu, oraz nad osobami niepełnosprawnymi (w tym

niepełnosprawnymi dziećmi). Z różnych powodów dane na ten temat są niedostępne. Poniższe oświadczenie szefowej organizacji działającej na rzecz rodzin z dziećmi z zespołem Downa ilustruje wpływ tego stanu rzeczy na pracę zawodową kobiet:

**„Jeżeli chodzi o informacje na temat opieki społecznej dla rodziców (matek) dzieci z zespołem Downa, nie mamy dostępu do wielu danych - nikt nie prowadzi takich badań. Wiem jednak z listów przychodzących z całej Polski, dyskusji i obserwacji, że nie istnieje system pomocy matkom dzieci z zespołem Downa (odnosi się to w szczególności do syndromu Downa, gdyż jest on rozpoznawany po urodzeniu) w powrocie do pracy zawodowej. Wszystkie znane nam przypadki powrotu kobiet do pracy zawodowej wiązały się z pomocą rodziny (babć) lub prywatnych opiekunek do dzieci. Opieka nad niepełnosprawnym dzieckiem we wczesnych latach jego życia jest tak absorbująca, że wymaga stałej obecności matki. Do 1998 r. matki dzieci niepełnosprawnych mogły skorzystać z możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę, oczywiście po spełnieniu określonych warunków. Teraz już nie jest to możliwe, a pomoc państwa ogranicza się do świadczeń (...). Dlatego urodzenie niepełnosprawnego dziecka w większości przypadków uniemożliwia matce pracę zawodową”.**

**Źródło: Korespondencja e-mailowa między Sekretariatem Koalicji Karat a Ewą Suchcicką z organizacji Bardziej Kochani.**

Związek między usługami socjalnymi a możliwością dokonania rzeczywistego wyboru przez kobiety, czy chcą podjąć pracę zawodową, nie ogranicza się do jednego czynnika - do opieki nad dziećmi. Do pozostałych należą zarówno przepisy dotyczące uprawnień emerytalnych jak i samo nastawienie do emerytury. Jak już wspomniano, w Polsce wiek emerytalny dla kobiet jest niższy niż dla mężczyzn. W praktyce oznacza to, że ogromna większość kobiet nie ma innego wyjścia niż odejść z pracy w wieku 60 lat, przynajmniej z tej formalnej, stałej, w pełnym wymiarze godzin. Ponadto badania wykazały (Wilkowska-Landowska, 2002), że znaczna część społeczeństwa uważa, iż kobiety powinny wcześniej przechodzić na emeryturę, nawet jeśli oznacza to, że ich świadczenia będą niższe. Pozwala to na wyciągnięcie kilku wniosków. Po pierwsze, zakłada się, że praca zawodowa nie jest dla nich tak ważna, jak dla mężczyzn i chcą „się z niej wyrwać” tak szybko, jak to możliwe. Jest to nierozzerwalnie związane z założeniem, że kobiety pracują wyłącznie ze względów ekonomicznych i zrezygnują z pracy, gdy tylko ich mężowie

zaczynają wystarczająco dużo zarabiać, żeby utrzymać całą rodzinę. Po drugie, wydaje się, że społeczeństwo akceptuje sytuację, gdy dochody kobiet (zarówno z pracy, jak i na emeryturze) są niższe niż dochody mężczyzn. I po trzecie, możemy również przypuszczać, że popieranie wcześniejszego wieku emerytalnego dla kobiet może być związane z tym, że są potrzebne w domu albo do opieki nad wnukami, co pozwoli młodszym kobietom na podjęcie pracy zawodowej, albo do opieki nad starzejącymi się członkami rodziny (jeśli kobieta ma sześćdziesiąt lat, jej rodzice mają około osiemdziesiątki lub dziewięćdziesiątki i prawdopodobnie wymagają ciągłej opieki i pomocy). W tych warunkach trudno jest mówić o tym, że kobiety mają rzeczywisty wybór: pracować zawodowo czy zająć się obowiązkami domowymi.

Jest jeszcze jedna kwestia, którą należy omówić w odniesieniu do związku między zabezpieczeniem społecznym a aktywnością kobiet na rynku pracy. W niniejszym raporcie wspomniano już wielokrotnie, że istnieje tendencja do tego, by wskazywać na elastyczny czas pracy jako na metodę pozwalającą pracownikom łączyć obowiązki rodzinne i zawodowe. Można jednak przypuszczać, że w Polsce z powodu istniejących stereotypów płciowych, z elastycznych godzin pracy będą korzystać głównie kobiety. Elastyczny czas pracy, oprócz różnych innych problemów, jakie może spowodować, zwłaszcza jeśli przybierze formę zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, z pewnością doprowadzi do zmniejszenia świadczeń socjalnych, przynajmniej tych związanych z akumulacją środków w oparciu o wysokość wynagrodzenia (np. świadczenia emerytalne, zasiłki macierzyńskie, itp.). W połączeniu z uzależnieniem urlopów macierzyńskich/rodzicielskich od wysokości zarobków, prowadzi to do stygmatyzacji osób korzystających z takich świadczeń, a przez to do obniżenia statusu społecznego matek (Fodor et al., 2002).

Wszystkie czynniki omówione w tym rozdziale: niewystarczające usługi opiekuńcze nad dziećmi, brak dostępności i stygmatyzacja zasiłków macierzyńskich, niskie emerytury kobiet, brak ulg podatkowych dla matek/rodziców prowadzą do sytuacji, w której większość kobiet - tych pracujących (przykład Ani), tych wychowujących dzieci (i nieposiadających prawa do zasiłków rodzinnych) i tych na emeryturze - jest zależnych jednocześnie od swych rodzin i od rynku pracy! Paradoksalnie ta podwójna zależność współistnieje z faktem, że w Polsce polityka w zakresie macierzyństwa i opieki nad dziećmi zachęca kobiety do zrezygnowania z aktywności na rynku pracy po urodzeniu dziecka i podjęciu pracy dopiero gdy dziecko pójdzie do szkoły (Fodor et al, 2002) lub nawet później, gdyż godziny zajęć szkolnych nie pokrywają się ze standardowymi godzinami pracy. W tych warunkach nie możemy mówić o tym, że kobieta ma wybór: praca zawodowa i/lub zajmowanie się obowiązkami domowymi, ani że jest w stanie negocjować swoją sytuację z szefem lub partnerem/rodziną.



## 7. WNIOSKI I WYTYCZNE

Związek między brakiem odpowiednich usług socjalnych a możliwością aktywnego uczestnictwa kobiet w rynku pracy jest oczywisty. Dlatego zaleca się:

- przeprowadzenie przez GUS badań nad gospodarowaniem czasem i wykorzystanie tych badań do opracowania polityki dotyczącej usług socjalnych;
- przeprowadzenie przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej dogłębnej analizy znaczenia świadczeń zabezpieczenia społecznego oraz zależności między sytuacją kobiet a usługami socjalnymi, ze szczególnym naciskiem na opiekę nad dziećmi i wymagającymi tego osobami dorosłymi, w celu wykorzystania tej analizy w opracowywanych przez Ministerstwo przyszłych strategiach i politykach;
- zapewnienie dostępnych (także pod względem finansowym), kompleksowych i odznaczających się wysoką jakością usług opieki nad dziećmi, w tym żłobków, przedszkoli i opieki przed- i po-lekcyjnej;
- wprowadzenie przez rząd ulg podatkowych wspierających aktywność zawodową poprzez stworzenie możliwości odliczenia kosztów opieki nad dziećmi od podatków.

## ROZDZIAŁ IV

# PRAWA REPRODUKCYJNE A POZYCJA KOBIET NA RYNKU PRACY

**Wstęp.** Transformacja polskiej gospodarki i ustroju politycznego po 1989 r. wywarła silny wpływ na prawa reprodukcyjne polskich kobiet, co z kolei wpłynęło na sytuację kobiet na rynku pracy. Nasilenie dyskryminacji kobiet w tym obszarze uznaje się za poważny problem w Polsce (Domański, 1992, 1999).

W pierwszych latach okresu powojennego w kobietach dostrzeżono znaczący potencjał i zachęcano je do pracy zawodowej (Plakwicz, 1992). Jednak już w latach siedemdziesiątych, gdy w wyniku spowolnienia postępu gospodarczego w Polsce zmniejszyło się zapotrzebowanie na siłę roboczą, kobiety zaczęto zachęcać do powrotu do domu i wychowywania dzieci. W tym celu używano głównie argumentu, że tylko matka może odpowiednio wychować dziecko. Z drugiej jednak strony, zarobki kobiet stanowiły istotną pozycję w budżetach domowych rodzin, które nie były w stanie utrzymać się z jednej pensji. Stąd też polityka ta poniosła fiasko, ponieważ nie udało się wypchnąć kobiet z rynku pracy, ale odniosła ona sukces we wzmocnieniu stereotypów dotyczących społecznych ról płci. To doprowadziło do podwójnego obciążenia kobiet, które pracowały zawodowo i jednocześnie nadal wykonywały większość obowiązków domowych. Polityka prenatalna była związana z tendencjami demograficznymi: spadek liczby urodzeń (Nowak, 1998) i starzenie się społeczeństwa sprawiły, że polski rząd zaczął szukać sposobów odwrócenia tych tendencji. Poza tym pogłębiający się kryzys gospodarczy prowadzący do niepokojów społecznych zrodził zapotrzebowanie na sojusznika, choćby tylko tymczasowego, który mógłby złagodzić społeczną dezaprobatę dla polityki władz. Stąd też rząd przygotował się na podjęcie dialogu i współpracy z polskim Kościołem rzymskokatolickim. Kwestie związane z rodziną i macierzyń-

stwem uznano za właściwy obszar do takiej dyskusji i współpracy (Heinen, Matuchniak-Krasuska, 1995).

Pomimo tego, że usługi z zakresu zdrowia reprodukcyjnego stanowiły część powszechnego systemu opieki zdrowotnej, planowanie rodziny i promowanie nowoczesnych i skutecznych środków antykoncepcyjnych nigdy nie należały do priorytetów władz opieki zdrowotnej. Liberalna ustawa aborcyjna obowiązywała w Polsce od 1956 r. Prawo zezwalało na przerwanie ciąży ze względów społecznych<sup>53</sup>, co w praktyce oznaczało, że aborcja była dostępna na życzenie. Jednocześnie obniżono fundusze dla ośrodków planowania rodziny, co jeszcze bardziej ograniczyło dostęp do środków antykoncepcyjnych i edukacji seksualnej. Trudno było nawet dostać dobrej jakości prezerwatywy, które uchodziły za artykuł luksusowy. Sytuację przed 1989 r. dodatkowo pogarszał brak organizacji pozarządowych, które mogłyby zapewnić dostęp do nowoczesnej i neutralnej ideologicznie edukacji seksualnej. To wszystko spowodowało, że podstawowym sposobem kontroli urodzeń było w tym czasie przerwanie ciąży (Paci, 2002). Pierwsze realne zagrożenie dla liberalnego prawa dotyczącego przerywania ciąży pojawiło się na początku 1989 r., przed historycznymi wyborami 4 czerwca 1989 r. Właśnie wtedy działania polityczne przyszłego zwycięzcy wyborów - Solidarności, ruchu ściśle związanego z Kościołem rzymskokatolickim - zmierzające do delegalizacji aborcji, stały się zauważalne. W dyskusji o liczbie urodzeń przed i po 1989 r. nie można lekceważyć politycznego znaczenia Kościoła, postrzeganego jako główna opozycja antykomunistyczna. Wpływ Kościoła rzymskokatolickiego odegrał też istotną rolę w kształtowaniu społecznej percepcji kontroli urodzeń. Często, stosując retorykę narodową, Kościół rzymskokatolicki przedstawiał metody kontroli urodzeń jako narzędzie komunistów, których zadaniem miało być zniszczenie narodu polskiego. Polityczną rolę Kościoła rzymskokatolickiego, i tak już silną, wzmacniało jeszcze wsparcie ze strony papieża-Polaka.

Kolejne próby zaostrzenia ustawy dopuszczającej przerwanie ciąży podjęte przez polski Parlament w latach 1989-1993 wywołały falę protestów organizacji kobiecych. Burzliwym dyskusjom parlamentarnym towarzyszyły liczne demonstracje i debaty publiczne. Jesienią 1992 r. społeczny ruch Komitetów na rzecz Referendum zebrał ponad milion podpisów pod wnioskiem o rozstrzygnięcie kwestii karalności aborcji w drodze referendum. Sejm odrzucił ten projekt i w styczniu 1993 r. przyjął bardzo restrykcyjną ustawę antyaborcyjną, dopuszczającą przerwanie ciąży tylko w trzech przypadkach: gdy ciąż-

---

<sup>53</sup> Przerwanie ciąży w szpitalach było bezpłatne.

za zagrażała życiu lub poważnie zagrażała zdrowiu kobiety; gdy badania prenatalne wykazały poważne i nieodwracalne uszkodzenie płodu; oraz gdy istniało podejrzenie, że ciąża była wynikiem przestępstwa.

W 1996 r. po kilku nieudanych próbach, ustawa antyaborcyjna została zliberalizowana i przerwanie ciąży ze względów społecznych stało się legalne. W 1997 r. po kontrowersyjnej decyzji Trybunału Konstytucyjnego, Parlament zastrzył ustawę akceptując decyzję Trybunału i tym samym usuwając przepis o dopuszczalności aborcji ze względów społecznych.

**2003 - dopuszczalność przerywania ciąży.** Zgodnie z obowiązującą ustawą, która weszła w życie w 1997 r. aborcja jest legalna w Polsce w trzech przypadkach:

- Jeżeli ciąża stanowi zagrożenie dla życia lub zdrowia kobiety, stwierdzone przez lekarza innego niż ten, który dokonuje przerywania ciąży. Przerwanie ciąży dokonuje lekarz w szpitalu.
- Jeżeli badania prenatalne lub inne przesłanki medyczne wskazują na duże prawdopodobieństwo ciężkiego i nieodwracalnego upośledzenia płodu albo nieuleczalnej choroby zagrażającej jego życiu (stwierdzone przez lekarza innego niż ten, który dokonuje przerywania ciąży). Przerwanie ciąży dokonuje lekarz w szpitalu.
- Jeżeli istnieje potwierdzone podejrzenie, że ciąża powstała w wyniku czynu zabronionego. Przerwanie ciąży jest w takiej sytuacji dopuszczalne, jeśli od początku ciąży nie upłynęło więcej niż 12 tygodni. Zaistnienie okoliczności uprawniających do przerywania ciąży stwierdza prokurator. W tym przypadku przerwanie ciąży może być również dokonane w gabinecie prywatnym.

Ustawa nie dopuszcza przerywania ciąży z przyczyn społecznych.

Ustawa okazała się o wiele bardziej restrykcyjna w praktyce niż na papierze (Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, 2000). Kobiety, które mają prawo do przerywania ciąży muszą stawić czoła licznym barierom doprowadzającym do tego, że legalna aborcja jest prawie zupełnie nieosiągalna. Lekarze rutynowo odmawiają wykonania zabiegu lub wydawania zaświadczeń uprawniających kobietę do przerywania ciąży ze względów zdrowotnych. Zatem nawet jeśli kobiecie uda się uzyskać wymagane zaświadczenie, może nie być w stanie znaleźć lekarza, który wykonałby zabieg. Oznacza to, że w praktyce kobiety w ciąży straciły prawo decydowania o swoim zdrowiu. Podobne trudności napotykają kobiety, które chcą przerwać ciążę, w którą zaszły w wyniku gwałtu. Jednym z bezpośrednich skutków obowiązującej ustawy antyaborcyj-

nej jest dalsze utrudnienie, i tak już ograniczonego, dostępu do badań prenatalnych w szpitalach publicznych. Dzieje się tak dlatego, że wielu lekarzy traktuje badania jako wstęp do planowanego przerwania ciąży. To zaś powoduje problemy szpitala, który taki zabieg musiałby przeprowadzić (Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, 2000). Skalę trudności napotykaną przez kobiety próbujące legalnie przerwać ciążę przedstawiają dostępne dane statystyczne. W 2001 r. dokonano tylko 124 legalne aborcje, 63 z nich przeprowadzono w celu ratowania życia lub zdrowia kobiety, 56 ze względów genetycznych, a 5 ponieważ ciąża była wynikiem przestępstwa. W tym samym roku liczba żywych urodzeń wyniosła 368 200 (Rada Ministrów, 2002). Skutkiem restrykcyjnej ustawy antyaborcyjnej jest istnienie szerokiego podziemia aborcyjnego, gdzie kobiety dysponujące odpowiednimi środkami finansowymi mogą łatwo przerwać ciążę. Dlatego obowiązująca ustawa godząc we wszystkie kobiety, uderza najsilniej w grupę znajdującą się w najgorszej sytuacji – w kobiety ubogie.

**Sytuacja społeczna.** Dokładna liczba aborcji w Polsce nie jest znana. Według szacunków Federacji na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny co roku wykonywanych jest 80 000 - 200 000 zabiegów przerwania ciąży. Oficjalne dane w sprawozdaniach rządowych na temat wykonania ustawy, składanych co roku Sejmowi, wykazują spadek liczby zabiegów przerwania ciąży do 138 w 2001 r. Nawet gdy aborcja była legalna, dokładna liczba zabiegów nie była znana, gdyż statystyki obejmowały tylko przypadki przerwania ciąży w szpitalach publicznych. Było powszechnie wiadomo, że większość zabiegów przeprowadzano w prywatnych gabinetach, których nie obejmowały żadne oficjalne statystyki. Obecnie z powodu zakazu przerywania ciąży jest jeszcze trudniej oszacować rzeczywistą liczbę wykonywanych zabiegów. Istniejące oficjalne statystyki dowodzą ograniczenia dostępności zabiegu przerwania ciąży w publicznych placówkach służby zdrowia i wyraźnie wskazują na istnienie dużego podziemia aborcyjnego.

Dane zawarte w tabeli 6 wskazują, że nielegalne aborcje są przeprowadzane. Nielegalne zabiegi wykonywane są przez lekarzy i zwykle są bardzo drogie (przeciętne ceny wynoszą prawie tyle, co średnie miesięczne wynagrodzenie i są 2-3 razy wyższe od najniższego miesięcznego wynagrodzenia). Przyjmując, za Federacją na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, że w Polsce wykonuje się rocznie 80 000 – 200 000 nielegalnych zabiegów, a przeciętna cena jednego wynosi 2 000 PLN (około 500 USD) **łączna wartość nielegalnie przeprowadzonych zabiegów przerwania ciąży waha się od 40 000 000 do 100 000 000 USD.**

Tę dramatyczną sytuację pogarsza jeszcze fakt, że stosowanie nowoczesnych środków antykoncepcyjnych jest raczej ograniczone. Brakuje wiarygodnych,

Tabela 6. Aborcje, żywe urodzenia i dzietność kobiet w latach 1995-1999			
Rok	Liczba żywych urodzeń (w tysiącach)	Dzietność kobiet*	Ogólna liczba zabiegów przerywania ciąży w szpitalach publicznych
1995	546,4	2,52	168 587
1970	546,0	2,2	148 219
1975	643,8	2,27	138 634
1980	692,8	2,276	137 950
1985	677,6	2,329	135 564
1990	545,8	2,039	59 417
1991	549,0	2,049	30 878
1992	513,6	1,929	11 640
1993	492,9	1,847	1 240
1994	481,3	1,798	782
1995	433,1	1,611	559
1996	428,2	1,58	505
1997	412,7	1,508	3 047
1998	395,6	1,431	310
1999	382,0	1,37	151
2000	378,3	1,34**	138
2001	368,2	1,288**	124

Źródło:

Rada Ministrów, 2002.

\* Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, 2000.

\*\* GUS, 2002.

kompleksowych danych o stosowaniu nowoczesnej antykoncepcji. Nie ma informacji na temat usług z zakresu poradnictwa dotyczącego zapobiegania ciąży. Jak dotąd nie przeprowadzono również kompleksowych badań poświęconych tej kwestii.

Istnieje wiele przeszkód utrudniających powszechny dostęp do antykoncepcji. Bardzo ograniczona jest dostępność antykoncepcji hormonalnej. W rejestrach medycznych figuruje około 30 zarejestrowanych hormonalnych środków antykoncepcyjnych, ale tylko cztery z nich są częściowo refundowane. Żaden inny środek zapobiegania ciąży nie jest dofinansowywany przez rząd. Edukacja seksualna jest zideologizowana i nie jest zgodna z obecnym stanem wiedzy medycznej.

**Punkty styczne.** Wprawdzie dyskryminacja kobiet jest w Polsce nielegalna, jednak występuje powszechnie. Jest to szczególnie widoczne tam, gdzie stykają się ze sobą prawa reprodukcyjne, przepisy prawne i kwestie zatrudnienia. Status praw reprodukcyjnych kobiet w Polsce znacznie się pogorszył po dojściu do władzy, we wczesnych latach dziewięćdziesiątych, grup politycznych wspieranych przez Kościół. Na skutek tego znacznie ograniczony został dostęp do usług związanych ze zdrowiem reprodukcyjnym – do bezpłatnych i bezpiecznych zabiegów przerwania ciąży, nowoczesnych środków antykoncepcyjnych, nowoczesnej i niezideologizowanej edukacji seksualnej. W rzeczywistości, w wielu przypadkach decyzje kobiet dotyczące reprodukcji zależą nie od ich potrzeb i wyborów, od ich prawa do podjęcia własnej decyzji, ale od przekonań lub systemów wartości urzędników lub lekarzy.

Zmiany polityczne i społeczne po 1989 r. wywarły różny wpływ na życie kobiet i mężczyzn. Jak już wspomniano w rozdziale I.5 w okresie tym spadła liczba urodzeń. Mogło to zostać spowodowane zmieniającymi się warunkami ekonomicznymi i zmianą trybu życia, co jest charakterystyczne nie tylko dla Polski, ale i dla innych krajów.

Z danych zamieszczonych w tabeli 7 wynika, że najaktywniejsze ekonomicznie kobiety należą do grupy wiekowej 35-44 lata. Prawdopodobnie wiąże się to z liczbą urodzeń, która w tej grupie wiekowej jest niższa niż w grupie wiekowej 25-34 lata. Można wnioskować, że właśnie w tej ostatniej grupie reprodukcyjna rola kobiety ma ogromny wpływ na wskaźnik zatrudnienia. Współczynnik aktywności ekonomicznej zmienia się w grupie wiekowej 45-49 lat. Nie jest to jednak związane z liczbą urodzeń (jest ona raczej niska). Wysoka stopa bezrobocia w tej grupie wiekowej spowodowana jest czynnikami omówionymi w rozdziale II.

Liczba urodzeń ma ścisły związek z zatrudnieniem i aktywnością zawodową kobiet. Dostęp do środków kontroli urodzeń jest dosyć kontrowersyjny. Brakuje

Tabela 7. Liczba urodzeń; wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności ekonomicznej kobiet w różnych grupach wiekowych						
Grupa wiekowa**	Liczba urodzeń* (liczba żywych urodzeń na 1000 kobiet w danej grupie wiekowej)		Wskaźnik zatrudnienia** (według wieku w %)		Współczynnik aktywności ekonomicznej** (według wieku w %)	
	1995	2001	1995	2001	1995	2001
15-19	21	18	16,0	11,5	33,7	25,0
20-24	112	73	42,5	35,0	60,0	58,5
25-29	103	84	58,4	57,3	71,1	74,4
30-34	53	52	68,0	64,9	79,7	78,9
35-39	23	21	72,2	66,7	83,3	81,8
40-44	4	3	74,2	67,6	83,5	82,6
45-49	1	0	71,9	65,9	78,4	77,4

Źródło:

\* GUS, 2002a.

\*\* GUS, 2002c.

dokładnych danych i danych szacunkowych opracowanych przez instytucje państwowe. Według szacunków UNDP (Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju), prawie połowa ludności w wieku reprodukcyjnym nie stosuje żadnej metody zapobiegania ciąży, około 25% – stosunek przerywany, a tylko kilka procent stosuje nowoczesne metody antykoncepcyjne, np. wkładkę wewnątrzmaciczną lub doustne środki antykoncepcyjne. Przerywanie ciąży jest praktycznie całkowicie zabronione – nie jest bowiem dostępne nawet dla kobiet, które mają do tego prawo. Ponadto poziom edukacji seksualnej i jakość zajęć „przygotowanie do życia w rodzinie”, prowadzonych w szkołach publicznych, są bardzo niskie i nie dostarczają rzetelnej i wolnej od ideologii wiedzy o seksualności człowieka. Z drugiej strony względy ekonomiczne i brak usług opieki nad dziećmi skłaniają kobiety do odkładania decyzji o posiadaniu dzieci lub do całkowitej



rezygnacji z ich posiadania (Muszyńska, 2003).

**Zalecenia.** W celu wyeliminowania szkodliwego wpływu wywieranego przez ograniczenia dotyczące reprodukcyjnych praw kobiet na ich sytuację na rynku pracy, zaleca się podjęcie następujących kroków:

- Rząd musi zmienić obowiązującą ustawę aborcyjną, nawet jeżeli nie wymaga tego proces przystąpienia i stosowania prawa UE; również struktury UE powinny naciskać na rząd polski, aby dokonał tej zmiany.
- Należy zmienić profil edukacji seksualnej tak, aby stała się ona narzędziem poprawiającym stan wiedzy na temat seksualności człowieka.
- Należy podjąć badania dotyczące społecznych i ekonomicznych skutków ograniczania praw reprodukcyjnych kobiet w Polsce, łącznie z analizą związku między tymi ograniczeniami a sytuacją kobiet na rynku pracy.
- Należy zmienić politykę w zakresie usług planowania rodziny i zwiększyć dostępność środków antykoncepcyjnych dla kobiet w celu poprawienia ich sytuacji na rynku pracy i zwiększenia dostępu do zatrudnienia.
- Należy podjąć badania dotyczące:
  - a) wpływu wczesnego (nastoletniego) macierzyństwa na sytuację ekonomiczną kobiet,
  - b) związku między sytuacją ekonomiczną i brakiem usług opieki nad dziećmi a decyzjami kobiet dotyczącymi posiadania dzieci,
  - c) sposobu prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych przez pracodawców (np. rodzaju pytań zadawanych kobietom i mężczyznom).

# WNIOSKI KOŃCOWE

Analiza wpływu przystąpienia do UE na sytuację kobiet na rynku pracy zawarta w niniejszym raporcie wyraźnie dowodzi, że istnieje potrzeba **ciągłego monitorowania wpływu unijnej polityki zatrudnienia i polityki społecznej na sytuację kobiet na rynku pracy**. Brak świadomości kwestii związanych ze społeczno-kulturowymi uwarunkowaniami płci występuje w Polsce na wszystkich płaszczynach społecznych, także wśród urzędników państwowych opracowujących dokumenty rządowe dotyczące polityki zatrudnienia i polityki społecznej. Dlatego kobiece organizacje pozarządowe odznaczające się wrażliwością na kwestie płci, zajmujące się problematyką rynku pracy i posiadające doświadczenie w monitorowaniu, powinny uczestniczyć w takich pracach.

Monitorowanie krajowej polityki społecznej i polityki zatrudnienia jest niezbędne do zapewnienia równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz do zagwarantowania, że rozwiązania proponowane przez UE będą odpowiednie w polskich warunkach i w sytuacji, w jakiej znajdują się kobiety w Polsce. W związku z tym istnieje **konieczność przeprowadzenia 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** (np. zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, elastyczny czas pracy).

Związek między brakiem odpowiednich usług socjalnych a możliwością aktywnego uczestnictwa kobiet w rynku pracy jest oczywisty, ponieważ w Polsce nadal większość obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i prowadzeniem domu spoczywa na kobietach. Usługi socjalne dostępne w Polsce w wielu przypadkach nie tylko nie pomagają kobietom w podjęciu pracy zawodowej, ale często eliminują je z rynku pracy na dłuższy czas. Konflikt między obowiązkami rodzinnymi a pracą zawodową kobiet jest oczywisty. Niska liczba urodzeń jest reakcją na konkurencję na rynku pracy i wysokie bezrobocie. W celu rozwiązania tego problemu i stworzenia takich warunków, by kobiety nie musiały wybierać między pracą zawodową a rodziną potrzebne jest **zapewnienie każdemu dziecku miejsca w dofinansowywanych publicznych instytucjach opieki nad dzieckiem**.

Pomimo tego, że jednakowe płace dla kobiet i mężczyzn są gwarantowane przez Konstytucję RP, wymagane przez kodeks pracy i Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy podpisaną przez polski rząd, brak mechanizmów stosowania prawa (łącznie z brakiem sankcji dla tych, którzy go nie przestrzegają) prowadzi do tego, że gwarancje te istnieją wyłącznie na papierze. Krajowa polityka zatrudnienia nie uwzględnia żadnych mechanizmów zmierzających do poprawy tej sytuacji. I tak już niekorzystną pozycję kobiet na rynku pracy pogarsza dodatkowo różnica wynagrodzeń, odpowiedzialna za złą sytuację ekonomiczną kobiet i uniemożliwiająca osiągnięcie niezależności ekonomicznej. Konieczne jest podjęcie konkretnych działań **w celu rozpoczęcia procesu zmniejszania różnic płac kobiet i mężczyzn poprzez zastosowanie specjalnych mechnizmów, w tym poprzez ustalenie odpowiednich wskaźników i terminów realizacji.**

Raporty dotyczące wpływu przystąpienia do UE na sytuację kobiet na rynku pracy opracowane dla Polski i trzech innych krajów pokazują, w jaki sposób w tych krajach zmienia się pozycja kobiet na rynku pracy na skutek procesu przystąpienia do UE, i które szanse powinny być wykorzystane, a które są zaprzepaszczone. Naszym zdaniem te cztery raporty mogą zostać wykorzystane w innych krajach naszego regionu - kandydujących i tych, które wkrótce wystąpią o członkostwo w UE. Kraje te mogą wykorzystać nasze analizy w prognozowaniu wpływu przystąpienia do UE na sytuację kobiet na ich rynkach pracy, jak również użyć raportów opracowanych dla Bułgarii, Czech, Węgier i Polski jako wzorów do przygotowania podobnych opracowań we własnych krajach.

## ZAŁĄCZNIK 1

### Dyrektywy

**Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w miejscu pracy:** Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (76/207/EEC).

**Ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację ze względu na płeć:** Dyrektywa Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć.

**Równa płaca:** Dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet.

**Urlop macierzyński:** Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG).

**Urlop rodzicielski:** Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/.

**Równe traktowanie w odniesieniu do ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego:** Dyrektywa Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego.

**Molestowanie seksualne:** Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (tekst mający znaczenie dla EOG).

**Równe traktowanie osób prowadzących działalność na własny rachunek i ich małżonków:** Dyrektywa Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa.

**ZAŁĄCZNIK 2****Kodeks pracy, Dział I: Przepisy ogólne****Rozdział IIa. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn****Art. 18<sup>3a</sup>**

§ 1. Kobiety i mężczyźni powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

§ 2. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na płeć.

§ 3. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników jednej płci, jeżeli nie mogą one być obiektywnie uzasadnione innymi względami niż płeć.

**Art. 18<sup>3b</sup>**

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników ze względu na płeć, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub kontynuowania stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,

chyba że pracodawca udowodni, że kierował się innymi względami.

**§ 2.** Nie narusza zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn odmowa pracodawcy nawiązania stosunku pracy uzasadniona potrzebą świadczenia określonej pracy - ze względu na jej rodzaj lub warunki wykonywania - wyłącznie przez pracowników jednej płci.

**§ 3.** Nie narusza zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracowników ze względu na ochronę macierzyństwa. Nie stanowią także naruszenia tej zasady działania podejmowane przez określony czas zmierzające do wyrównywania szans pracowników obu płci poprzez zmniejszanie, na korzyść pracowników jednej płci, rozmiaru faktycznych nierówności, w zakresie określonym w art. 18<sup>3a</sup> § 1.

#### **Art. 18<sup>3c</sup>**

**§ 1.** Pracownicy, bez względu na płeć, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

**§ 2.** Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej i w innej formie niż pieniężna.

**§ 3.** Pracami o jednakowej wartości są 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.

#### **Art. 18<sup>3d</sup>**

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów i nie wyższej niż sześciokrotność tego wynagrodzenia.

**Art. 18<sup>3e</sup>**

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub rozwiązanie tego stosunku bez wypowiedzenia.



## **ZAŁĄCZNIK 3**

### **Konstytucja uchwalona 2 kwietnia 1997 r.**

#### **Artykuły 32 i 33 dotyczące równości płci**

##### **Artykuł 32**

1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.
2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

##### **Artykuł 33**

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.
2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego, do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

## ZAŁĄCZNIK 4

Najważniejsze komentarze do dokumentu rządowego Sektorowy Program Operacyjny. Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL, 2002) (wersja z września), opracowane przez Sekretariat Koalicji Karat dotyczyły dostępności publicznej opieki nad dziećmi i wymagającymi tego osobami dorosłymi oraz uwrażliwiania pracodawców na kwestie płci. Wynikało to z naszych przekonań, że same zmiany przepisów prawnych nie poprawią sytuacji kobiet na rynku pracy.

Poszczególne komentarze:

1) Brak zabezpieczenia społecznego (opieki nad dziećmi) ogranicza dyspozycyjność kobiet na rynku pracy. Elastyczny czas pracy nie powinien być jedynym rozwiązaniem. Przykład kobiet hiszpańskich dowodzi, jak wiele kobiety mogą stracić na skutek wprowadzenia elastycznego czasu pracy – zarabiają mniej od mężczyzn, a ich świadczenia socjalne są niższe.

Należy opracować zabezpieczenia społeczne: nie tylko opiekę nad dziećmi w wieku przedszkolnym, ale dostosować godziny zajęć szkolnych do godzin pracy rodziców, a także opiekę nad chorymi i osobami w podeszłym wieku. Rozwój opieki społecznej stworzy nowe miejsca pracy, głównie dla kobiet i głównie w sektorze usług, w dziedzinie, która jest szczególnie ważna dla rozwoju gospodarczego. Zdajemy sobie jednak sprawę, że sektor ten jest sfeminizowany, przez co praca w nim jest „kiepsko płatna”.

2) W SPO RZL (na str. 30) wspomniano, że pracodawcy wolą zatrudniać mężczyzn niż kobiety. Dowodzi to potrzeby stworzenia programów edukacyjnych dla pracodawców dotyczących zwalczania stereotypów płci; nie wystarczą tylko zmiany przepisów prawnych. Powiedziane jest również (str. 32), że sytuacja prawna dostosowana jest do wymogów *acquis*. Należy pamiętać, że przepisy kodeksu pracy są ustawicznie ignorowane zarówno przez pracodawców, jak i pracowników. Obawiamy się, że ustalenia prawne nie będą miały wpływu na sytuację kobiet na rynku pracy.

Po lekturze części (Sektorowego Programu Operacyjnego) dotyczącej kobiet, doszliśmy do wniosku, że stereotypy na temat płci (dotyczące np. kobiet jako pracownic) są istotnym elementem obecnej sytuacji kobiet na rynku pracy. Walka z tymi stereotypami (poprzez edukację pracodawców,

urzędników państwowych i całego społeczeństwa) powinna być priorytetem, w przeciwnym razie nic się nie zmieni. Niestety, nie ma o tym wzmianki w Sektorowym Programie Operacyjnym.

Sam dokument pomija pojęcie włączenia problematyki płci do głównego nurtu (gender mainstreaming), które jest tak mocno podkreślane w UE. Dokument zawiera kilka odrębnych sekcji poświęconych sytuacji kobiet. Pozostawia to wrażenie, że jedynym powodem, dla którego w ogóle wspomina się o kobietach są wymagania UE. Wprawdzie kwestie płci wspomniane są w rozdziałach 2 i 3, ale gdy przychodzi do przedstawienia sytuacji absolwentów lub niepełnosprawnych, nie ma wzmianki o kobietach niepełnosprawnych czy absolwentkach. Nasz wniosek: płeć nie jest uważana za istotny czynnik, nawet w tych częściach, które dotyczą rynku pracy (pomimo tego, iż stwierdza się że kwestie płci są ważne – np. aby pobudzić aktywność ekonomiczną społeczeństwa). Płeć nie jest uznawana za istotny czynnik nawet w dyskusji o kwestiach demograficznych – tylko wiek uznaje się za istotny.

Komentarze Kingi Lohmann i Anity Seibert (5 stycznia 2003).

**ZAŁĄCZNIK 5**

Tabela 8. Współczynnik aktywności ekonomicznej kobiet i mężczyzn w latach 1992-2002, Polska i UE				
	1992 Polska	1995 Polska	2001 UE średnia	2002 Polska
Kobiety	54,2	51,1	60,2	48,0
Mężczyźni	70,0	66,5	78,1	62,2

Źródło: GUS, 2003.

Tabela 9. Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w latach 1992-2002, Polska i UE				
	1992 Polska	1995 Polska	2001 UE średnia	2002 Polska
Kobiety	46,0	43,7	60,2	38,1
Mężczyźni	61,4	58,5	78,1	50,7

Źródło: GUS, 2003.

Tabela 10. Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn w latach 1992-2002, Polska i UE				
	1992 Polska	1995 Polska	2001 UE średnia	2002 Polska
Kobiety	15,2	14,4	8,7	20,6
Mężczyźni	12,4	12,1	6,4	19,0

Źródło: GUS, 2003.

Tabela 11. Średnie wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn w PLN w Polsce w 2001 r. według poziomu wykształcenia		
	Kobiety	Mężczyźni
Ogółem	1 988,78	2 429,94
Wyższe	2 756,90	4 031,84
Policealne	1 934,82	2 474,68
Średnie zawodowe	1 872,55	2 359,24
Średnie	2 050,06	2 424,20
Zasadnicze zawodowe	1 323,29	1 919,93
Podstawowe i niepełne podstawowe	1 325,77	1 830,04
Średnie wynagrodzenie brutto: 2 045,11 PLN		

Źródło: GUS, 2002d.

Tabela 12. Wynagrodzenie kobiet jako % wynagrodzenia mężczyzn w Polsce w 2001 r. Wynagrodzenie mężczyzn =100		
	Kobiety	Mężczyźni
Wyższe	68,4	100
Policealne	78,2	100
Średnie zawodowe	79,3	100
Średnie	84,6	100
Zasadnicze zawodowe	68,9	100
Podstawowe i niepełne podstawowe	72,4	100

Źródło: Kalkulacje Sekretariatu Koalicji Karat na podstawie „Struktury płac w zależności od grup zatrudnienia w październiku 2001 r.”, (GUS, 2002d).

Tabela 13. Kobiety i mężczyźni aktywni ekonomicznie (w tysiącach) z wyższym i policealnym wykształceniem, Polska 1992-2002

Rok	Kobiety	Mężczyźni
1992	1 318	987
1995	1 321	1 034
2002	1 886	1 305

Źródło: GUS, 2003.

Tabela 14. Kobiety i mężczyźni aktywni ekonomicznie (w tysiącach) z wykształceniem zasadniczym i podstawowym, Polska 1992-2002

Rok	Kobiety	Mężczyźni
1992	3 972	6 215
1995	3 639	5 938
2002	3 030	5 279

Źródło: GUS, 2003.

Tabela 15. Współczynnik dzietności ogólnej w wybranych krajach Europy w 2000 roku

Kraj	Współczynnik dzietności ogólnej	Kraj	Współczynnik dzietności ogólnej
Austria	1,34	Niemcy	1,38
Belgia	1,66	Norwegia	1,85
Dania	1,77	Portugalia	1,50
Finlandia	1,73	Szwajcaria	1,50
Francja	1,75	Szwecja	1,54
Grecja	1,29	Wielka Brytania	1,65
Hiszpania	1,24	Włochy	1,23
Holandia	1,72	Polska	1,34
Irlandia	1,89	Węgry	1,32
Islandia	2,08	Bułgaria	1,26
Luxemburg	1,79	Rumunia	1,31

Źródło: Ostatnie tendencje demograficzne w Europie 2001, Rada Europy.

Tabela 16. Współczynnik aktywności ekonomicznej kobiet i mężczyzn z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym, Polska 1992-2002		
Rok	Kobiety	Mężczyźni
1992	32,9	48,3
1995	19,7	42,1
2002	19,2	33,0

Źródło: GUS, 2003.

Tabela 17. Kobiety i mężczyźni (w tysiącach) z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym aktywni ekonomicznie, Polska 1992-2002		
Rok	Kobiety	Mężczyźni
1992	2 118	2 332
1995	1 681	1 975
2002	1 058	1 374

Źródło: GUS, 2003.

Tabela 18. Wskaźnik zatrudnienia kobiet według województw, Polska 2002			
Województwo	Wskaźnik zatrudnienia	Województwo	Wskaźnik zatrudnienia
Dolnośląskie	34,20	Podkarpackie	39,80
Kujawsko-Pomorskie	36,30	Podlaskie	40,00
Lubelskie	42,90	Pomorskie	35,10
Lubuskie	35,00	Śląskie	34,20
Łódzkie	39,80	Świętokrzyskie	36,60
Małopolskie	41,60	Warmińsko-Mazurskie	35,30
Mazowieckie	43,10	Wielkopolskie	37,90
Opolskie	36,00	Zachodniopomorskie	34,00

Źródło: GUS, 2003.

Rok	Wieś	Miasto
1992	51,0	43,2
1995	45,2	42,9
2002	39,2	37,5

Źródło: GUS, 2003.

Rok	1992	1995	2001	
Grupa wiekowa	15-17	15,3	26,1	—
	18-19	51,3	54,7	56,4
	20-24	27,4	29,2	41,9
	25-29	19,7	17,9	24,9
	30-34	17,3	14,6	19,5
	35-39	13,6	13,5	18,1
	40-44	11,2	11,1	16,5
	45-49	10,9	8,4	15,9
	50-54	8,3	8,3	14,3
	54-49	6,3	6,0	11,0
60-64	5,2	3,4	6,6	

Źródło: GUS, 2002c.



Tabela 21. Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn w grupie wiekowej 20-24 lata w Polsce, 1992 - 2002		
Rok	Kobiety	Mężczyźni
1992	27,4	24,9
1995	29,2	25,4
2002	41,9	42,9

Źródło: GUS, 2003.

Tabela 22. Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn w grupie wiekowej 50-54 lata w Polsce, 1992-2002		
Rok	Kobiety	Mężczyźni
1992	8,3	8,0
1995	8,3	7,7
2002	14,3	15,9

Źródło: GUS, 2003.

Tabela 23. Przeciętne wynagrodzenie brutto w PLN według grup zawodowych (październik 2001) GUS							
Grupa zawodowa*	Pracownicy pełnoetatowi w %			Przeciętne wynagrodzenie brutto w PLN			Różnica wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w %**
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	
Ogółem	100	100	100	2 216,55	1 988,78	2 429,94	22,18
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	5,1	4,2	5,9	4 898,13	4 082,98	5 440,55	33,25
Specjaliści	18,5	24,2	13,2	2 869,12	2 533,96	3 444,30	35,93
Technicy i inny średni personel	15,9	21,9	10,4	2 245,71	2 000,89	2 728,51	36,36
Pracownicy biurowi	11,6	17,4	6,1	1 986,60	1 977,88	2 009,72	1,61
Pracownicy obsługi biurowej	9,4	13,5	5,5	1 988,12	1 993,10	1 976,81	-0,82
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	7,5	8,9	6,2	1 475,62	1 279,82	1 741,63	36,08
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,4	0,3	0,5	1 445,62	1 300,87	1 518,17	16,70
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	19,1	7,1	30,3	1 894,76	1 271,69	2 031,88	59,78
Operatorzy i monterzy maszyn	12,3	4,1	19,9	1 981,72	1 660,41	2 043,95	23,10
Pracownicy przy pracach prostych	9,6	11,9	7,5	1 310,11	1 220,77	1 443,44	18,24
* Patrz ogólne uwagi do Rocznika Statystycznego, pozycja 8, punkt 1 str. XXXII **Obliczenia Sekretariatu Koalicji Karat							

Źródło: GUS, 2002b.

Wiek	Średnie miesięczne wynagrodzenie w PLN		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Ogółem	2 216,55	1 988,78	2 429,94
do 24	1 454,09	1 367,30	1 519,29
25-34	2 146,56	1 906,58	2 334,77
35-44	2 241,57	1 973,08	2 524,81
45-54	2 320,48	2 114,67	2 554,55
55-59	2 663,78	2 485,51	2 770,42
60-64	3 097,89	2 763,70	3 217,00
65 i więcej	3 127,51	2 598,05	3 263,42

Źródło: GUS, 2002d.

**BIBLIOGRAFIA**

- Ciechocińska M. (1993), „Gender aspects of dismantling the command economy in Eastern Europe: the case of Poland” w: Moghadan, V. (red.) *Democratic Reform and the Position of Women in Transitional Economies*, Clarendon Press, Oxford;
- Domański H. (1992), „Zadowolony niewolnik. Studium o nierówności między mężczyznami i kobietami w Polsce”, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa;
- Domański H. (1999), „Zadowolony niewolnik idzie do pracy”, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa;
- Duch D. (2002), „O władzy w rodzinie. Prace w domu a równość związku”, w: M. Fuszara (red.) *„Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?”*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa;
- Federacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny; <http://www.federa.org.pl>
- Federacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny (2000), „Ustawa antyaborcyjna w Polsce. Raport”, Warszawa;
- Fodor E., Glass C., Kawachi J., Popescu L. (2002), „Family policies and gender in Hungary, Poland, and Romania”, *Communist and Post-Communist Studies*;
- Frątczak E. (2001), „Urodzenia”, w: Ochocki A. (red.): *„Sytuacja demograficzna Polski”*, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa;
- Fultz E., Ruck M., Steinhilber S. (2003), „The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland”, ILO Subregional Office for Central and Eastern Europe, Budapest;

- Gawrońska-Nowak B., Jura J., Zarzycka A. (2003), „Bariery napotymane przez kobiety wiejskie i z małych miejscowości w korzystaniu z przysługujących im praw” nieopublikowany raport z badań na zlecenie Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn; Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych (CASE);
- Gazeta Wyborcza (2003a), „Jesteśmy w czołówce. Mazowsze w spisie powszechnym”, Gazeta Wyborcza, 17 czerwca 2003;
- Gazeta Wyborcza (2003b), „Bilans III RP. Spis powszechny”, Gazeta Wyborcza, 17 czerwca 2003;
- Giza-Poleszczuk A. (1992), "Familism and system transformation", The Polish Sociological Bulletin 3/4;
- Golinowska S. (2002), „The European social model and open co-ordination of the social policy”, w: Polityka Społeczna. Wydanie specjalne miesięcznika Polityka Społeczna, grudzień 2002;
- Gorzelał G. (1994), „Regional patterns of Polish transformation, 1990 - 2005” w: Wódcz K. (red.) „Transformation of Old Industrial Regions as a Sociological Problem”, Katowice;
- GUS (1990), Rocznik Demograficzny, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa;
- GUS (2001), Rocznik Demograficzny, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa;
- GUS (2002a), Rocznik Demograficzny, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa;
- GUS (2002b), Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2002, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa;
- GUS (2002c), Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski w latach 1992-2001, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa;
- GUS (2002d), Struktury płac w zależności od grup zatrudnienia w październiku 2001, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa;

- GUS (2003), *Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski, IV kwartał 2002*; Główny Urząd Statystyczny, Warszawa;
- Heinen J., Matuchniak-Krasuska A. (1995), *„Aborcja w Polsce. Kwadratura koła”*, Polskie Towarzystwo Religioznawcze, Warszawa;
- Heinen J., Portet S., (2002), *„Political and social citizenship: an examination of the case of Poland”*, w: Molyneux M., Razavi S., *„Gender, Justice, Development and Rights”*, Oxford University Press;
- Hillier J. (1990), *„The plight of Polish babka”*, (nieopublikowana prezentacja wygłoszona na konferencji A.G.I., Armidale, NSW, wrzesień 1990);
- Instytut Biznesu; <http://www.instytut-b.pl>
- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS); <http://www.ipiss.com.pl/english.html>
- Jóźwiak J., Kotowska I.E., Kowalska A. (2001), *„Procesy demograficzne, rynek pracy, edukacja”*, w: *„Ekonomiczne i społeczne efekty edukacji”*, Warszawa;
- Kotowska I.E. (1999), *„Teoria zmian demograficznych - drugie przejście demograficzne”*, w: Kotowska I. E. (red.) *„Przemiany Demograficzne w Polsce w latach 90 w Świetle Drugiego Przejścia Demograficznego”*, Warszawa;
- Kotowska I.E. (2002), *„Zmiany modelu rodziny. Polska - kraje europejskie”*, *Polityka Społeczna* nr 4;
- Kowalska A. (2001), *„Tworzenie rodzin przez absolwentów wchodzących na rynek pracy w latach 1989-1997”*, *Studia Demograficzne* nr 1/139;
- Krajowy Program Działań na rzecz Kobiet (1997) (pierwszy etap wdrożeniowy do 2000 roku), Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Pełnomocnik Rządu ds. Rodziny i Kobiet, Warszawa;
- Krajowy Program Działań na rzecz Kobiet (2003), drugi etap wdrożeniowy na lata 2003-2005, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa, luty 2003, (uwaga: nie jest to ostateczna wersja dokumentu);

- Krajowy Plan Działań: Strategia Polityki Społecznej (zatrudnienie i zabezpieczenia społeczne) na lata 2002-2005, (2002), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa;
- Lisowska E. (1995), „Kobiety właścicielki firm w Polsce”, w: *Kobiety i biznes*, nr 2-3, 1995;
- Lohmann K., Łozińska J., Solik A. (red.) (1999), *Instytucjonalne mechanizmy na rzecz awansu kobiet w Polsce w latach 1995-1998. Raport opracowany na 43. sesję Komisji ONZ ds. Statusu Kobiet, Stowarzyszenie Kobiet na rzecz Równego Statusu Płci - Pekin 1995*, Warszawa;
- Lohmann K., Solik A. (red.) (2000), *Implementation of the Platform for Action by the Polish Government. Alternative report, Women's Association for Gender Equality - Beijing 1995*, Warsaw;
- Międzynarodowa Organizacja Pracy; <http://www.ilo.org>
- Ministerstwo Skarbu Państwa (2002), „Spotkanie Ministra Skarbu Państwa Wiesława Kaczmarska z dziennikarzami z Austrii”; <http://www.msp.gov.pl/start.php>
- Muszyńska M. (2003), (w druku) „Family models in Europe in the context of status of women”, w: *„Working Papers on Population, Family and Welfare”*, Demographic Research Institute, Hungarian Central Statistical Office;
- Nowak B. A. (1998), „Equality in Difference: Propaganda and the Worker - Mother in Poland, 1966 - 1975”. (Nieopublikowana praca naukowa, The Ohio State University);
- Nowakowska E. (2003), „Powiedz Jasiu, powiedz Olu”, *Polityka* nr 6;
- Okresowy Raport Komisji Europejskiej o postępach Polski na drodze do członkostwa UE (2002), Komisja Europejska, 9 października 2002 Bruksela;
- OŚKa Ośrodek Informacji Środowisk Kobięcych; <http://www.oska.org.pl>
- Paci P. (2002), „Gender in Transition”, World Bank, Washington D.C.;

- Palczewska A. (2003), „Wykonywanie zawodu pielęgniarki i położnej wg dyrektyw unijnych. Zmiany w systemie kształcenia pielęgniarek w Polsce (nieopublikowana prezentacja wygłoszona na konferencji w Ostrołęce 15 marca 2003);
- Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (2002), „Kodeks Pracy - Szansa dla Kobiet”, Zeszyty Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, zeszyt 1/2002A;
- Pine F. (1992), „Uneven burdens: women in rural Poland” w: Rai S., Pilkington H., Phizacklea, A. (red.), „Women in the face of Change”, Routledge, London and New York, 57-75;
- Plakwicz J. (1992), „Between the Church and the state: Polish women’s experience” w: Corrin C., „Super Women and the Double Burden”, Scarlet Press, London, 75-96;
- Polska Agencja Prasowa (2003), „W pierwszych 3 latach po akcesji spadnie tempo wzrostu gospodarczego” 15 maja 2003, Warszawa;
- Przedwyborcza Koalicja Kobiet (2002), „Stanowisko polskich organizacji działających na rzecz kobiet adresowane do Forum przy Konwencji w sprawie Przyszłej Europy”; <http://oska.org.pl/koalicja/pkk/contribution-convention.html>
- Rada Ministrów (2002), „Sprawozdanie Rady Ministrów z realizacji ustawy o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży”, Warszawa;
- Radło M. J. (2002), „Strategia Lizbońska. Konkluzje dla Polski”, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa;
- Rostonek A. (2002), „Korzystanie z wybranych rozwiązań polityki ludnościowej w Polsce”; wybrane wyniki „Badania ankietowego na zagadnienia ludnościowe i politykę ludnościową”, Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa;
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 czerwca 2002 w sprawie Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn; Dz. U. z 2002 nr 96;



- Rozporządzenie Rady Ministrów z 20 października 2001 w sprawie ustanowienia Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn włącznie ze zmianami z 11 grudnia 2001; Dz.U. z 2001 nr 122 poz. 1331; zmiany wprowadzone: Dz.U. z 2001 nr 140 poz. 1572;
- Seibert A. (2001), „From Matka Polka to Superwoman. Women and Restructuring in Poland”, (nieopublikowana praca doktorska, Monash University, Clayton);
- SPO RZL (2002), Sektorowy Program Operacyjny. Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa;
- SPO RZL (2003), Sektorowy Program Operacyjny. Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa;
- Sheridan D. (1992), „Researching women’s lives. Notes from visit to Central Europe”, *Women Studies International Forum* 15(1);
- „Stanowisko polskich organizacji działających na rzecz kobiet przedłożone przez Przedwyborczą Koalicję Kobiet, adresowane do Forum przy Konwencji w sprawie Przyszłej Europy”, 17 lipca, 2002;
- Stowarzyszenie Kobiet na Rzecz Równego Statusu Płci - Pekin 1995 (1999), „Instytucjonalne mechanizmy na rzecz awansu kobiet w Polsce w latach 1995 - 1998. Raport opracowany na 43. sesję Komisji ONZ ds. Statusu Kobiet”, Warszawa;
- Stowarzyszenie Kobiet na Rzecz Równego Statusu Płci - Pekin 1995 (2000), „Wdrażanie Platformy Działania przez rząd polski w latach 1995-2000. Raport alternatywny organizacji pozarządowych opracowany na 44. sesję Komisji ONZ ds. Statusu Kobiet”, Warszawa;
- Strategia Gospodarcza rządu SLD - UP - PSL: Przedsiębiorczość - Rozwój - Praca). Warszawa, styczeń 2002;
- Suchodolski B. (i inni) (red.) (1959), „Mała Encyklopedia”, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa;

- Szomburg J. (2003), „Polskie priorytety wobec Strategii Lizbońskiej. Przede wszystkim przedsiębiorczość i praca”, *Gazeta Wyborcza*, 3 lipca 2003;
- Walewska D. (2002), „Oferta dla polskiego rządu”, *Rzeczpospolita* nr 55, 6 marca 2002;
- Wallace C. (1995), „Young people and families in Poland: changing times, changing dependencies?”, *Journal of European Social Policy* 5(2);
- Więź (2002), „Dyskusja na temat społeczno-ekonomicznych przemian w Polsce w ostatnich 10 latach” z udziałem R. Bugaja, W. Kuczyńskiego, K. Mądela, S.J. A. Rycharda, A. Magdziak-Miszewskiej i T. Wiślickiego, *Więź* nr 2;
- Wilkowska-Landowska A. (2002), „Kobieta w Pracy. Równouprawnienie czy Dyskryminacja”, *NEWW-Polska*, Gdańsk;
- Wojciechowski S. (1990), „Poland country of conflicts”, w: Schafner Goldberg G., Kremen E., „Feminisation of Poverty if only in America”, *Greenwood Press*, Westport;
- Wolchik S.L. (1992), „Women and work in communist and post-communist Central and Eastern Europe”, w: Kahne H., Giele J. Z. (red.) (1992), „Women’s Work and Women’s Lives. The Continuing Struggle Worldwide”, *Westview Press*, Boulder;
- Women in Transition (1999), *The MONEE Project, CEE/CIS/Baltics, Regional Monitoring Report - No 6 - 1999*, UNICEF, Firenze;
- Wójcicka I. (2002), „Women in Polish social policy in the period of transformation”, w: *Polityka Społeczna. Wydanie specjalne miesięcznika Polityka Społeczna*, grudzień 2002;
- Wspólna Ocena Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia, (29 stycznia 2001);
- Wspólne Memorandum w sprawie Intergracji Społecznej (Joint Inclusion Memorandum - JIM);
- Zdziennicka-Kaczocha G. (red.) (2002), „Kodeks pracy z komentarzem”. Stan prawny na dzień 15 lutego 2002, *Skierniewice*;

---

Zielińska E. (2002), „Polska: Równość szans kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu i ubezpieczeniach społecznych”, w: „Program monitoringu Akcesji do Unii Europejskiej (UE)”, Open Society Institute, Warszawa.









