

Ireneusz Żuchowski
Ewelina Bachmura

KOBIETY NA RYNKU PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ – PERSPEKTYWA MIKROREGIONALNA

Międzynarodowe regulacje prawne

Prawo kobiet do równego traktowania z mężczyznami to historia XIX i XX wieku. Wywalczyły to same kobiety. Jednak równouprawnienie jest pojęciem z dziedziny prawa, nie musi oznaczać rzeczywistego zrównania stosunków społecznych i faktycznie tego nie oznacza. Dowodem tego może być posiadany przez kobiety status osoby chronionej.

Unia Europejska wprowadziła szereg praw i dyrektyw, mających na celu równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Tworząc Europejską Wspólnotę Gospodarczą w 1957 roku, w artykule 119 Traktatu Rzymskiego, wprowadzono również zapis o równości płci, w którym państwa członkowskie zobowiązały się zadbać o zasadę równej płacy za równą pracę i pracę tej samej wartości. Z dniem 1 maja 1999 roku, czyli od momentu wejścia w życie Traktatu Amsterdamskiego, podstawowym zadaniem Unii Europejskiej jest promocja równości kobiet i mężczyzn.

*dr inż. Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Społeczna w Ostrołęce

** absolwentka Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Społecznej w Ostrołęce

Na podstawie traktatów wprowadzono dyrektywy w sprawie równego traktowania w pracy. Do dyrektyw tych należą:

1. Dyrektywa w sprawie jednakowego wynagrodzenia (nr 75/11/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. dotycząca zbliżenia przepisów prawnych państw członkowskich w zakresie stosowania zasady równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn).
2. Dyrektywa w sprawie wprowadzenia wymogów równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy (nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. gwarantująca zasadę równego traktowania w dostępie do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu).
3. Dyrektywa w sprawie zabezpieczenia społecznego (nr 79/7/EWG, dotycząca stopniowego realizowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, ma gwarantować równe traktowanie w ustawowych systemach zabezpieczenia społecznego zapewniających ochronę na wypadek choroby, inwalidztwa, starości, wypadku przy pracy, choroby zawodowej i bezrobocia oraz w sferze pomocy społecznej).
4. Dyrektywa w sprawie systemów społecznego zabezpieczenia zawodowego (nr 86/378/EWG z dnia 24 lipca 1986 roku dotyczy ustawodawstwa w sprawie zabezpieczenia społecznego).
5. Dyrektywa w sprawie osób pracujących na własny rachunek (nr 86/613/EWG z dnia 19 października 1986 r. dotyczy zasady równego traktowania kobiet, które są pracodawcami albo pracują na własny rachunek lub pracują wyłącznie albo częściowo ze swymi małżonkami).
6. Dyrektywa w sprawie ochrony pracownic ciężarnych i karmiących piersią (nr 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzania środków poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży i pracownic, które niedawno rodziły lub karmiących).
7. Dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego (nr 96/34/EWG z 3 czerwca 1996 r. w sprawie umowy ramowej dotyczącej urlopu rodzicielskiego).
8. Dyrektywa w sprawie udowodnianie dyskryminacji

(nr 97/80/EWG z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć).¹

Komisja Europejska, uwzględniając zapisy dokonane w traktatach, opracowuje również programy i określa zadania działań dotyczące równych szans kobiet i mężczyzn. Programy te mają charakter zaleceń i w takiej to formie są przyjmowane przez Radę Europejską. Nie mają mocy wiążącej, dlatego ograniczają się do roli propagatora zasady równouprawnienia. W „programie działania” Unia zapewnia środki i podejmuje przedsięwzięcia na rzecz promowania określonej polityki. Obecnie zakończono realizację V Ramowego Programu na rzecz Równych Szans (2000-2005) jego przedłużeniem jest program „Plan działań na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn na lata 2006-2010”.

„Plan działań na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn” uwzględnia 6 obszarów działań, a mianowicie:

- 1) równy stopień niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn,
- 2) godzenie życia zawodowego i prywatnego,
- 3) równa reprezentacja i udział obu płci w życiu publicznym,
- 4) wyeliminowanie wszelkich form przemocy ze względu na płeć, również w handlu ludźmi,
- 5) eliminacja stereotypów płci,
- 6) propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych i polityce rozwojowej.²

Jednym z priorytetów Unii Europejskiej jest polityka uwzględniająca społeczne i kulturowe wymiary płci we wszystkich dziedzinach życia oraz we wszystkich działaniach Unii Europejskiej, określana mianem *gender mainstreaming*. „*Gender mainstreaming* to systematyczne włączanie problematyki równości płci do wszystkich strategii i działań politycznych na etapie planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji oraz formułowania ogólnej polityki pod tym kątem i wykorzystywanie w tym celu specjalnych środków”. *Mainstreaming* zakłada „mobilizowanie polityki i wprowadzania specjalnych środków w celu osiągnięcia równości, i brania pod uwagę już na etapie planowania ich prawdopodob-

¹ A. G. Dijkstra, J Plantega *Ekonomia i płeć*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003 (138,139)

² <http://rownosc.ngo.pl/x/76880;jsessionid=3385E70D3D019485C7A7F092629B9ECD>

dobnych konsekwencji w odniesieniu do poszczególnych sytuacji mężczyzn i kobiet (gender perspective)”. „Gender mainstreaming zakłada zapewnienie, że wszystkie środki i działania otwarcie i aktywnie biorą pod uwagę- podczas planowania, implementacji, monitorowania i ewaluacji- ich możliwe wpływy na sytuację kobiet i mężczyzn. Zakłada także przygotowywanie, implementację, monitorowanie i ewaluację specyficznych środków i działań zmierzających do promowania równości (...)”. Gender mainstreaming to „systematyczna integracja poszczególnych sytuacji, priorytetów i potrzeb kobiet i mężczyzn we wszystkie dziedziny, aby promować równość pomiędzy kobietami i mężczyznami (...)”. Celem działania priorytetu jest nie tyle, co dążenie do statystycznej równowagi w udziale kobiet i mężczyzn w poszczególnych sferach życia, ile doprowadzenie do trwałych zmian w podejściu do podziału obowiązków rodzinnych, w pozycji na rynku pracy, a przede wszystkim doprowadzenie do tego, żeby równość kobiet i mężczyzn była traktowana jako symbol demokracji.³

Sytuacja kobiet na europejskim rynku pracy

W latach osiemdziesiątych dwudziestego wieku powstał wzór superkobiety, która z wielkim trudem i móżolem łączyła role przypisane jej przez społeczeństwo (matki, żony, gospodyni domowej) z pracą zawodową. Kobiety „weszły do świata publicznego”, natomiast mężczyźni rzadko, czynnie uczestniczą w sferze domowej.⁴

Kwestia prawa pracy kobiet poruszona zostało w 1951 roku na kartach Konwencji Genewskiej. Zawarto tam zapis prawnie gwarantujący jednakowe wynagrodzenie za pracę jednakowej wartości. Konwencja reguluje również kwestie związane z losem kobiet.

Unia Europejska stworzyła koncepcje zatrudnienia, Europejską Strategię Zatrudnienia, której celem jest wzmocnienia polityki rów-

³ Sylwia Sycz, *GENDER MAINSTREAMINGSTRATEGIA DZIAŁAŃ UE NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI*.

⁴ R. P. Tong *Myśl feministyczna*, Warszawa 2002,

ności szans na rynku pracy. Cel ten, wg tej strategii, należy osiągnąć poprzez:

1. wspomaganie aktywizacji kobiet na rynku pracy,
2. redukcję różnic między kobietami i mężczyznami występujących we wskaźnikach dotyczących zatrudnienia i bezrobocia,
3. redukcję różnic wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem:
 - segregacji sektorowej i zawodowej (np. problem niskich płac w zawodach i sektorach zdominowanych przez kobiety),
 - problemu nierównego dostępu kobiet i mężczyzn do edukacji i szkoleń,
 - przeglądu systemu płac,
 - podnoszenia świadomości problemu nierówności płac kobiet i mężczyzn wykonujących taką samą pracę,
 - potrzeby zapewnienia przejrzystości zasad wynagradzania pracowników.
4. Umożliwianie kobietom godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym, poprzez zapewnienie dostępu do usług opiekuńczych, zachęcanie do dzielenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, ułatwianie powrotu na rynek pracy po nieobecności spowodowanej np. urlopem macierzyńskim.⁵

W ostatnich latach wewnątrz Unii Europejskiej zanotowano znaczny wzrost gospodarczy, co obrazuje wzrost produktu krajowego brutto w 27 krajach UE, który w 2006 roku wyniósł 3% a w 2005 kształtował się w granicach 1.8%.

Poziom zatrudnienia w Unii w 2006 roku osiągnął 64,3%. Dla kobiet poziom zatrudnienia był niższy i wynosił w 2006 roku 57,1% czyli o 3,5 punktu procentowego więcej niż w 2001 roku. Sytuacja bezrobocia kobiet kształtuje się odwrotnie. W 2006 roku bezrobocie mężczyzn było niższe niż kobiet i wynosiło w całej Unii Europejskiej 6,4%, bezrobocie kobiet natomiast nie przekroczyło 7,6%.⁶

⁵ <http://rownosc.ngo.pl/x/76880;jsessionid=3385E70D3D019485C7A7F092629B9ECD>

⁶ <http://www.bezrobocie.org.pl/x/324609>

Kobiety mimo unijnego prawa, które nakazuje by za tę samą pracę kobiety i mężczyźni zarabiali tyle samo, zarabiają średnio o 15% mniej. Fakt ten tym bardziej dziwi, gdy weźmiemy pod uwagę, iż kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn, a jednak ich kariera jest na ogół krótsza. W Unii Europejskiej odsetek kobiet z wykształceniem „przynajmniej średnim” w wieku 20-24 lat i wynosił w 2006 roku 80,7% a mężczyzn był niższy prawie o 6% i wynosił 74,8%. Raport UE mówi również o tym, iż zatrudnienie kobiet posiadających dzieci jest w UE średnio niższe o prawie 7 punktu procentowego niż wśród kobiet bezdzietnych.⁷

Sytuacja kobiet na lokalnym rynku pracy – powiat ostrołęcki

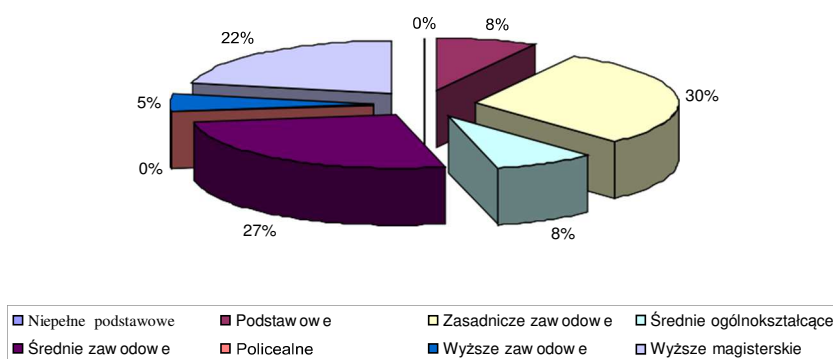
Badania przeprowadzono metodą wywiadu. Narzędziem badawczym była ankieta, która składała się z czterech części. Pierwsza część dotyczyła danych respondenta, składała się z sześciu pytań. Druga skierowana była do kobiet pracujących, liczyła osiem pytań. Przedostatnia dla bezrobotnych składała się z jedenastu pytań. Ostatnia część skoncentrowana była na poznaniu opinii respondentek na temat dyskryminacji zawodowej kobiet, w jej skład wchodziło trzydzieści dziewięć pytań. Cała część kwestionariusza składała się z czterdzieści ośmiu pytań.

Badanie przeprowadzono od kwietnia do pierwszej połowy czerwca 2008 roku. W badaniu wzięło udział 100 kobiet. Celem badania było poznanie sytuacji kobiet zamieszkałych na terenie powiatu ostrołęckiego (z pominięciem miasta Ostrołęka). Badanie koncentrowało się przede wszystkim na poznaniu sytuacji zawodowej kobiet, oraz ich opinii na temat dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

⁷ <http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,33181,4863119.html>

Wśród badanych kobiet aż 30% posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe. Kobiety z średnim wykształceniem stanowiły 27% i stanowiły drugą, co do wielkości grupę. 27% to kobiety z wykształceniem wyższym z czego prawie 82% to kobiety z dyplomem magistra i 18% to kobiety z wykształceniem wyższym zawodowym.

Wykres 1. Charakterystyka respondentek – wykształcenie N/100



Źródło: Badania własne

Na 100 przebadanych kobiet 70 to kobiety pracujące lub prowadzące własną działalność gospodarczą. Pozostałe respondenci były bezrobotne (11 kobiet) lub niepracujące i nie zarejestrowane w PUP jako bezrobotne (19 kobiet). Prawo do zasiłku dla bezrobotnych posiadały 4 spośród 11 bezrobotnych kobiet (tab. 1).

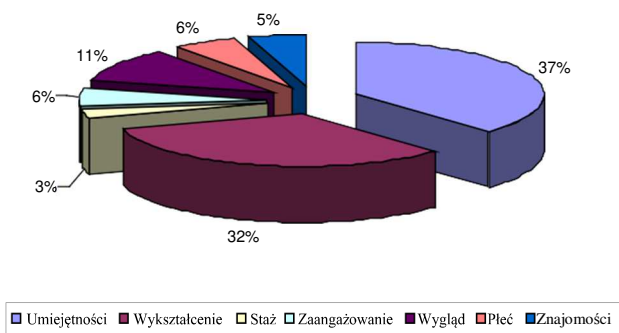
Tabela 1. Sytuacja zawodowa kobiet

PRACUJĄ	Pełny etat	Okres próbny	3
		Czas określony	3
		Czas nieokreślony	28
		Czas wykonania określonej pracy	0
	Niepełny etat	Okres próbny	0
		Czas określony	0
		Czas nieokreślony	2
		Czas wykonania określonej pracy	0
	Własna działalność gospodarcza		34
	BEZROBOTNE	Posiadam prawo do zasiłku	Do 3 m-cy
Pow. 3 - 6 m-cy			0
Pow. 6 - 9 m-cy			2
Pow. 9 - 12 m-cy			0
Nie posiada prawa do zasiłku		do 3 m-cy	5
		Pow. 3 - 6 m-cy	0
		Pow. 6 - 12 m-cy	0
		Pow. 12 - 18 m-cy	0
		Pow. 18 - 24 m-cy	0
		Pow. 2 - 3 lat	0
Pow. 3 lat		2	
Nie pracuje, nie jestem zarejestrowana w PUP jako bezrobotna		19	

Źródło: Badania własne

Respondentki zostały poproszone o wskazanie czynników, które decydują o awansie w pracy. Co dziewiąta kobieta za najważniejszy czynnik uznała wygląd, dla 6% zaangażowanie i płeć stanowiły istotny element decydujący o awansie. Dla co dwudziestej respondentki były to znajomości. Za najmniej istotny czynnik uznano staż (3%) (wykres 2).

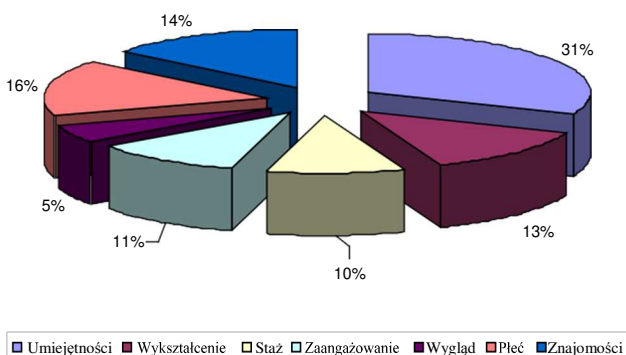
Wykres 2. Czynniki, które w przypadku kobiet decydują o awansie w opinii respondentek N/100



Źródło: Badania własne

W przypadku mężczyzn najważniejszymi czynnikami decydującymi o awansie uznano umiejętności i płeć. Znajomości i wykształcenie plasują się na drugim miejscu. Natomiast zaangażowanie i staż to trzeci, co do wielkości czynnik. Najmniejsze znaczenie w przypadku mężczyzn ma wygląd (wykres 3).

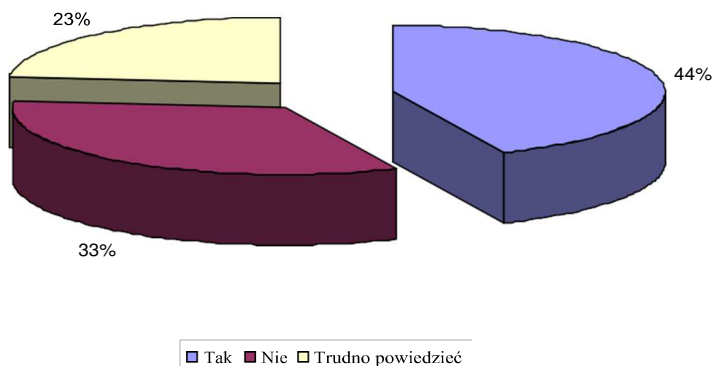
Wykres 3. Czynniki decydujące o awansie mężczyzn w opinii respondentek N/100



Źródło: Badania własne

Respondentki zostały zapytane czy są zainteresowane rozpoczęciem działalności gospodarczej na własny rachunek. Zainteresowanie podjęciem własnej działalności gospodarczej zadeklarowało 44% kobiet. Co trzecia kobieta stwierdziła, że nie jest tym zainteresowana. Natomiast 23 % respondentek nie było w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

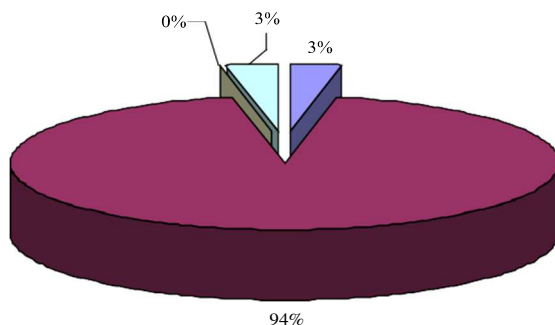
Wykres 4. Zainteresowanie własną działalnością gospodarczą N/100



Źródło: Badania własne

Kobiety zapytane o sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy prawie jednomyślnie odpowiadają, że jest lepsza dla mężczyzn. Są atrakcyjniejszymi pracownikami niż kobiety, rzadziej korzystają z urlopów macierzyńskich i zwolnień w przypadku zachorowania dziecka. Tylko 3% kobiet stwierdziło, że sytuacja na rynku pracy dla kobiet i mężczyzn jest taka sama. Również 3% kobiet nie potrafiło ocenić sytuacji. Znamienne jest, że żadna kobieta nie wskazała na lepszą sytuację kobiet na rynku pracy. Tak krytyczna ocena sytuacji kobiet na lokalnym rynku pracy świadczy o dużych trudnościach w znalezieniu pracy.

Wykres 5. Sytuacja kobiet i męzczyzn na rynku pracy – opinia respondentek N/100



■ Taka sama ■ Lepsza dla męzczyzn ■ Lepsza dla kobiet ■ Trudno powiedziec

Źródło: Badania własne

Podsumowanie

Prawa kobiet są regulowane wieloma przepisami na szczeblu zarówno krajowym jak i międzynarodowym. Jednakże jak wynika z badań specyfika rynku pracy szczególnie w regionach biedniejszych powoduje, że kobiety nadal znajdują się w trudnej sytuacji. Krytyczna ocena swojej sytuacji wynika zapewne z przykrych doświadczeń respondentek w miejscu pracy jak i w czasie poszukiwania pracy.

O szansach na rynku pracy w dużym stopniu decyduje miejsce zamieszkania. Wyniki badań są zgodne z wynikami innych autorów. Z badań Krzyszkowskiego wynika, iż istnieje bezpośrednia zależność między typem wsi a planami podjęcia pracy w przyszłości. Typ wsi to jeden z czynników kształtujących decyzje respondentek o planach zawodowych. Im większa wieś tym większe możliwości podjęcia zatrudnienia, dlatego kobiety z takich wsi częściej w porównaniu z kobietami

tami pochodzącymi z mniejszych miejscowości planują podjęcie pracy zawodowej⁸.

LITERATURA

1. G. Dijkstra, J. Plantega *Ekonomia i płeć*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003 (138,139)
2. *Diagnoza sytuacji społeczno-zawodowej kobiet wiejskich w Polsce*. Pod red. Jerzego Krzyszkowskiego. Warszawa 2008. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
3. <http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,33181,4863119.html>
4. <http://rownosc.ngo.pl/x/76880;jsessionid=3385E70D3D019485C7A7F092629B9ECD>
5. Sylwia Sycz, *GENDER MAINSTREAMING STRATEGIA DZIAŁAŃ NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI*.
6. R. P. Tong *Myśl feministyczna*, Warszawa 2002,
7. <http://rownosc.ngo.pl/x/76880;jsessionid=3385E70D3D019485C7A7F092629B9ECD>
8. <http://www.bezrobocie.org.pl/x/324609>

SUMMARY

This article presents the women's situation on the job market. The first part of this work examines the law settlements of equal rights for women and men. The own research shows that the women's situation on the local market is really difficult. Women assess that the men's situation on the job market is decidedly better than theirs.

⁸ *Diagnoza sytuacji społeczno-zawodowej kobiet wiejskich w Polsce*. Pod red. Jerzego Krzyszkowskiego. Warszawa 2008. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.