

Uniwersytet Śląski w Katowicach
Wydział Nauk Społecznych

Agata Zygmunt

*Postulat równości płci w sferze zatrudnienia i pracy
w teorii i praktyce państw Unii Europejskiej i w Polsce*

*Rozprawa doktorska
napisana pod kierunkiem
Prof. zw. dra hab. Jacka Wodza*

Katowice 2006

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział I. Koncepcje sprawiedliwości i równości w głównych nurtach filozofii współczesnej	12
1. Wizja sprawiedliwości społecznej w nurcie utilitarystycznym	
1.1. Główne założenia utilitaryzmu	13
1.2. Utilitaryzm a zasady sprawiedliwego urzędzenia społeczeństwa	16
1.3. Utilitaryzm jako nieadekwatna koncepcja równości. „Ukryty egalitaryzm” w koncepcjach utilitarnych	17
1.4. Podsumowanie	19
2. Neoliberalna koncepcja sprawiedliwości społecznej. Teoria sprawiedliwości Johna Rawlsa	
2.1. Sprawiedliwość społeczna w ujęciu Rawlsa	20
2.2. Rawlowska koncepcja umowy społecznej	23
2.3. Dwie zasady sprawiedliwości społecznej i ich interpretacje	25
2.4. Echa koncepcji Rawlsa w filozofii współczesnej	28
2.5. Podsumowanie	31
3. Libertariańska koncepcja sprawiedliwości społecznej Roberta Nozicka	
3.1. Postulat państwa minimalnego	32
3.2. Teoria legalistyczna (<i>Entitlement Theory</i>)	33
3.3. Postulat równości w koncepcji Nozicka	38
3.4. Podsumowanie	40
4. Sprawiedliwość społeczna w nurcie komunitarystycznym	
4.1. Komunitarystyczna krytyka liberalizmu	41
4.2. Michaela Walzera egalitarystyczna koncepcja sprawiedliwości	45
4.3. Podsumowanie	48
5. Zastosowanie postulatu sprawiedliwości społecznej w debacie o równości płci	
5.1. Historia świata historią mężczyzn. Feministyczna krytyka androcentryzm	49
5.2. Nieobecność kobiet – błąd „przeoczenia”	57
5.3. Etyka opiekuńczości a postulat równości płci	61

Rozdział II. Miejsce kobiet na rynku pracy	67
1. Historia pracy zawodowej kobiet	68
2. Zawody kobiece i męskie – uwarunkowania podziału	72
3. Odpłatna i nieodpłatna praca kobiet	79
4. Obszary dyskryminacji kobiet na rynku pracy	84
4.1. Zatrudnianie i bezrobocie kobiet	85
4.2. Wynagradzanie za pracę	90
4.3. Awans zawodowy kobiet	93
4.4. Emerytury kobiet	96

Rozdział III. Równy status kobiet i mężczyzn na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej100

1. Podmioty wspólnotowej polityki na rzecz równości płci	102
1.1. Parlament Europejski i Komisja ds. Praw Kobiet i Równouprawnienia	102
1.2. Komisja Europejska i jej organy	104
1.3. Rada Europejska i Rada Unii Europejskiej	105
1.4. Europejski Trybunał Sprawiedliwości	106
2. Równość płci w sferze zatrudnienia i pracy w ustawodawstwie Unii Europejskiej	108
2.1. Główne europejskie dyrektywy równościowe	108
2.2. Zalecenia promowania działań pozytywnych na rzecz kobiet	110
2.3. Programy działania	111
2.4. Deklaracja Pekińska i Platforma Działania	114
3. Założenia polityki społecznej a realizacja postulatu równości płci w sferze zatrudnienia i pracy na przykładzie wybranych państw członkowskich Unii Europejskiej	118
3.1. Socjaldemokratyczny reżim polityki społecznej a realizacja postulatu równego statusu kobiet i mężczyzn na rynku pracy na przykładzie Szwecji	
3.1.1. Charakterystyka socjaldemokratycznego reżimu polityki społecznej	122
3.1.2. Sytuacja kobiet w Szwecji w świetle statystyk	124
3.1.3. Działania polityki społecznej na rzecz kobiet w Szwecji	126
3.2. Konserwatywno-korporacyjny reżim polityki społecznej a realizacja postulatu równego statusu kobiet i mężczyzn na francuskim rynku pracy	
3.2.1. Charakterystyka konserwatywno-korporacyjnego reżimu polityki społecznej	130
3.2.2. Sytuacja kobiet we Francji w świetle statystyk	132

3.2.3.	Działania polityki społecznej na rzecz kobiet we Francji	134
3.3.	Liberalny reżim polityki społecznej a realizacja postulatu równego statusu kobiet i mężczyzn na rynku pracy Wielkiej Brytanii	
3.3.1.	Charakterystyka liberalnego reżimu polityki społecznej	137
3.3.2.	Sytuacja kobiet w Wielkiej Brytanii w świetle statystyk	140
3.3.3.	Działania polityki społecznej na rzecz kobiet w Wielkiej Brytanii	141
3.4.	Południowoeuropejski model polityki społecznej a realizacja postulatu równego statusu kobiet i mężczyzn na włoskim rynku pracy	
3.4.1.	Charakterystyka południowoeuropejskiego modelu polityki społecznej.	144
3.4.2.	Sytuacja kobiet we Włoszech w świetle statystyk	146
3.4.3.	Działania polityki społecznej na rzecz kobiet we Włoszech	147

Rozdział IV. Równy status kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy 152

1.	Instytucjonalne gwarancje równości płci	153
1.1.	Parlamentarna Grupa Kobiet	156
1.2.	Rola Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn	158
1.3.	Rola Pełnomocników Wojewodów do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (na przykładzie Pełnomocnika Wojewody Śląskiego)	163
2.	Akty prawne gwarantujące równość płci w Polsce	167
2.1.	Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej	168
2.2.	Kodeks pracy	170
2.3.	Projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn	173
2.4.	Inne akty prawne	176
3.	Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy	177
3.1.	Aktywność zawodowa i zatrudnienie kobiet	178
3.2.	Bezrobocie kobiet	183
3.3.	Wynagradzanie za pracę	185
3.4.	Awans zawodowy kobiet	188
3.5.	Instrumenty pozwalające godzić pracę zawodową z życiem rodzinnym	191
3.5.1.	Okresowa dezaktywizacja zawodowa	191
3.5.2.	Instytucjonalne formy opieki nad dziećmi	193
3.5.3.	Elastyczne formy zatrudnienia	195
3.6.	Emerytury kobiet	198

Rozdział V. Koncepcja metodologiczna	204
1. Przedmiot, problematyka i hipotezy badawcze.....	204
2. Dobór próby badawczej	207
3. Metody i techniki badawcze	209
4. Charakterystyka respondentów	211
5. Realizacja badań	213
6. Ogólna charakterystyka rynku pracy w Polsce	214
Rozdział VI. Zatrudnianie kobiet	219
1. Bezrobocie kobiet – poszukiwanie pracy	219
2. Kobiety w procesie rekrutacji do pracy	224
3. Przyczyny niezatrudniania kobiet	228
4. Aktualność podziału na zawody kobiece i męskie	235
5. Uwagi końcowe	242
Rozdział VII. Kobieta w pracy	245
1. Kobieta jako pracownik	245
2. Problem wynagradzania za pracę	250
3. Perspektywy awansu zawodowego kobiet	254
4. Kobieta jako szef	258
5. Uwagi końcowe	263
Rozdział VIII. Sposoby godzenia życia zawodowego z rodzinnym	266
1. Ocena skuteczności regulacji prawnych	266
2. Propozycje inicjatyw pracodawców	272
3. Partnerstwo w rodzinie	277
4. Uwagi końcowe	282

Rozdział IX. Równość płci – kierunki zmian	285
1. Przeciwno stereotypom?	285
2. Koncepcje równości płci	291
3. Perspektywy zmian	295
4. Uwagi końcowe	300
Perspektywy	303
Bibliografia	310
Aneks I (scenariusz wywiadu)	320
Aneks II (transkrypcja przykładowego wywiadu)	322
Spis tabel	334
Spis wykresów	335
Wykaz polskich aktów prawnych	336

Wstęp

Sprawiedliwość społeczna to pojęcie mgliste i wieloznaczne. Wobec aksjologicznej dowolności i koegzystencji wielu nurtów filozoficznych i społecznych, sprawiedliwość społeczna jest zazwyczaj postrzegana przez pryzmat konkretnej ideologii i światopoglądu, rozpatrywana na określonej płaszczyźnie, w wyznaczonym kontekście znaczeniowym. Kolejne próby zdefiniowania tego terminu i wyznaczenia jego korelatów rzucają nowe światło na sposób jego postrzegania. Czy jednak istnieje wspólny mianownik dla wszystkich koncepcji społecznej sprawiedliwości? Czy da się wyróżnić ogólne zasady tego rodzaju sprawiedliwości?

Chaim Perelman uważa, że „pojęcie sprawiedliwości społecznej sugeruje wszystkim nieuchronnie ideę pewnej równości”¹. Przywołuje słowa P. de Tourtoulona, który próbując stworzyć więź między różnymi koncepcjami sprawiedliwości dowodził, iż doskonała sprawiedliwość powinna polegać na pełnej równości wszystkich ludzi. Jednakże, co należy wyraźnie podkreślić, pojęcie równości absolutnej można utożsamić wyłącznie z Weberowskim typem idealnym, konstruktem możliwym do wykreowania jedynie w teorii. Urzeczywistnienie idei „totalnej” równości społecznej wymagałoby bowiem wszechwiedzy, umiejętności przewidywania konsekwencji ludzkich działań i czynów, której nie posiada żaden śmiertelnik. Można zbliżyć się do tego ideału, próbować go osiągnąć, jednak za każdym razem usiłowanie stworzenia koncepcji sprawiedliwości będzie jedynie niedoskonałą próbą urzeczywistnienia zasady równości. Mimo to, próby podjęcia zdefiniowania pojęcia sprawiedliwości społecznej nie należą do rzadkości. Istnieje dziś wiele sposobów pojmowania sprawiedliwości społecznej.

Często sprawiedliwość społeczna utożsamiana jest z egalitaryzmem, który zdaje się nie brać pod indywidualnych różnic między jednostkami. Tymczasem, jak twierdzi Amartya Sen, równość powinna uwzględniać różnorodność, w przeciwnym wypadku

¹ Ch. Perelman, *O sprawiedliwości*, Warszawa 1959, s.115.

„równość dla wszystkich może oznaczać konieczność wyraźnie nierównego traktowania, sprzyjającego słabszym”². Z krytyki opcji egalitarnej wywodzi on tezę, że równości nie da się traktować jako funkcjonującej na wielu płaszczyznach. Jego zdaniem, równość w jednej przestrzeni często współwystępuje z nierównością w innej. Także Fitoussi i Rosanvallon dowodzą, że „przestrzeń, do której pojęcie równości może być stosowane, jest wielowymiarowa. A jego definicja ze względu na jeden wymiar implikuje zgodę na nierówności pod innym względem”³. Innymi słowy, nie da się zapewnić wszystkim jednostkom i grupom pełnej równości we wszystkich sferach, w jakich funkcjonują. Dzieje się tak dlatego, że istnieje wiele zmiennych, za pomocą których można porównywać jednostki. Różnią się między sobą cechami osobniczymi, tj. wiekiem, płcią, wyglądem i zdolnościami umysłowymi, także poziomem dochodów, zasobami, użytecznością, obowiązkami, wolnościami i prawami. Pytanie o równość powinno uwzględniać tę zmienną, która jest z naszego punktu widzenia najistotniejsza. Stąd też pytanie „równość czego?” jest zdaniem Sena i innych, najbardziej doniosłym i kluczowym pytaniem.

Moje rozważania o równości wyznacza pytanie o równość płci. Jak przekonuje Sylviane Agacinski, mimo istnienia w obrębie społeczeństwa wielu wariantów różnicy, płeć jest różnicą najważniejszą, ponieważ w przeciwieństwie do wszystkich innych cech klasyfikujących, takich jak: kolor skóry, różnice etniczne, rasa, nie ma charakteru przypadkowego. Każdy z nas jest albo mężczyzną albo kobietą, nie ma trzeciej możliwości. Nie można zapominać o indywidualności każdej jednostki, jednak „wyjątkowość każdego z nas nie zacierza kwestii płci kulturowej”⁴.

Dyskusję na temat nierówności płci rozpocząć trzeba od pojęcia *gender*, czyli społecznie konstruowanego pojęcia męskości i kobiecości, na które składają się wierzenia, przekonania i stereotypy na temat różnic między kobietami i mężczyznami. Simone de Beauvoir twierdziła, że na fakt, iż kobieta jest inna ma wpływ wychowanie, socjalizacja kobiet, odmienna niż ta, którą odbierają mężczyźni. Sprawia to, że kobiety są przygotowane do pełnienia innych ról społecznych niż mężczyźni. Różnice te rozciągają się na wszystkie sfery życia społecznego, począwszy od rodziny, gdzie głównymi rolami kobiety są rola matki i żony, aż po miejsce kobiet w makrostrukturach, w sferach politycznej i ekonomicznej, gdzie reprezentacja kobiet jest zdecydowanie mniejsza niż reprezentacja mężczyzn. Przyczyn powstawania tych nierówności upatruje się m.in. w tym,

² A. Sen, *Nierówności. Dalsze rozważania*, Kraków 2000, s.14.

³ J-P. Fitoussi, P. Rosanvallon, *Czas nowych nierówności*, Kraków 2000, s. 78.

⁴ S. Agacinski, *Polityka płci*, Warszawa 2000, s. 17.

że kobiety są biologicznie predestynowane do pełnienia pewnych ról społecznych (rodzą i wychowują dzieci), ponadto tradycyjny system rodziny nakłada na kobietę obowiązki gospodarcze. Inna jest też społeczna historia kobiet: ich sukcesy w sferze zawodowej były w przeszłości mniejsze niż osiągnięcia mężczyzn. Stąd też, wiedząc, że jest to dla nich bardziej obiecujące, kobiety rezygnują z sukcesów zawodowych, ograniczając się do współzawodnictwa na „rynku” małżeńskim.

Reasumując, dostęp do cenionych dóbr społecznych, takich jak: bogactwo, władza prestiż oraz wykształcenie jako instrument służący zdobyciu trzech pierwszych jest dla kobiet ograniczany ze względu na to, że w przeszłości były one zarezerwowane wyłącznie dla mężczyzn. Implikuje to segregację w sferze zawodowej, efektem czego jest podział zawodów na typowo męskie i typowo kobiece, przy czym tzw. zawody sfeminizowane są znacznie gorzej opłacane i mniej prestiżowe niż zawody określane jako typowo męskie. Ponadto w sferze ekonomicznej obserwuje się liczne bariery na drodze awansu zawodowego kobiet. Mimo że są wykształcone lepiej niż mężczyźni, awansując, zostają szefami mniej strategicznych działów, ich osiągnięcia są mniej eksponowane. Zdobycie pracy oraz awans zawodowy kobiet są utrudniane przede wszystkim przez uprzedzenia pracodawców związane z płcią. Pracodawcy nie kryją, że wolą zatrudniać mężczyzn, ponieważ uważają ich za bardziej dyspozycyjnych. Przeszkodą w zatrudnianiu kobiet jest ich potencjalne bądź aktualne macierzyństwo, obciążenie obowiązkami domowymi. Stereotypowe postrzeganie kobiet w rolach matek, żon i gospodyń domowych sprawia, że pracodawcy i współpracownicy bywają wręcz niezdolni do uznania kobiety za profesjonalistkę. Obiektywne kryteria oceny, takie jak: wykształcenie, staż pracy, osiągnięcia zawodowe bywają zdominowane przez kryteria czysto subiektywne.

Argumenty i przykłady świadczące o występujących w sferze ekonomicznej, społecznej i politycznej nierównościach ze względu na płeć można mnożyć. Podziały, a w konsekwencji dyskryminacja ze względu na płeć, budzą wiele kontrowersji nie tylko w środowiskach zorientowanych feministycznie i skłaniają do rozważenia problemu równości płci w szerokim kontekście społecznym.

Niniejsza rozprawa dotyczy ekonomicznego aspektu równości płci. Kluczową tezę wyznacza założenie, że równość płci w sferze zatrudnienia i pracy musi oznaczać współwystępowanie równości formalnej, teoretycznej – gwarantowanej przez prawo i równości faktycznej, czyli tej, która odnosi się do realiów życia społecznego. Równość faktyczna w pewien sposób weryfikuje formalną, sprawdza jej skuteczność w praktyce.

Jakkolwiek tytuł pracy sygnalizuje podjęcie próby analizy postulatu równości płci w sferze teorii i praktyki zarówno w odniesieniu do państw Unii Europejskiej, jak i do Polski, to jednak z uwagi na rozległość obszaru badawczego, część empiryczna pracy odnosi się wyłącznie do Polski. Niewątpliwie rozszerzenie zakresu badań empirycznych na inne kraje umożliwiłoby dokonanie precyzyjnej analizy porównawczej, niemniej jednak z uwagi na czasochłonność tego zabiegu oraz konieczność zaangażowania znacznych środków, w niniejszej rozprawie zrezygnowano z niego. Uznanie Polski za państwo, które pod względem realizacji postulatu równości płci może być reprezentatywne dla całej Unii Europejskiej byłoby dużym nadużyciem. Opierając się na wiedzy teoretycznej na temat sytuacji kobiet na rynkach pracy innych państw europejskich można jednak przypuszczać, że wyniki badań empirycznych uzyskanych w naszym kraju mogą nie odbiegać w znaczący sposób od tych, które zostałyby uzyskane w badaniach o szerszym zasięgu.

Ocena stanu równości w Unii Europejskiej dokonana została w oparciu o szczegółową analizę równości formalnej, gwarantowanej przez europejskie prawo równościowe, natomiast ocena równości faktycznej opiera się na analizie modeli polityki społecznej i rodzinnej, realizowanych w wybranych krajach Unii Europejskiej oraz na analizie danych statystycznych, obrazujących rzeczywistą sytuację kobiet na rynkach pracy tych państw.

W przypadku Polski ocena stanu równości uwzględnia dodatkowo wyniki badań empirycznych, które przeprowadzone zostały wśród osób, które w sposób bezpośredni lub pośredni wpływają na podejmowanie decyzji o zatrudnieniu. Badania zostały przeprowadzone wśród pracodawców, doradców personalnych i pracowników urzędów pracy. Ich opinie na temat podejmowania w pracy są kluczowe dla sformułowania wniosków końcowych.

Prezentowana dysertacja składa się z dziewięciu rozdziałów. W pierwszym rozdziale (Koncepcje sprawiedliwości i równości w głównych nurtach filozofii współczesnej) przedstawione zostały poglądy przedstawicieli najważniejszych kierunków filozofii współczesnej na kwestię równości i sprawiedliwości. Omówione koncepcje zostały następnie poddane krytyce feministycznej. Zabieg ten miał na celu wybranie takiej teorii, która byłaby najbardziej adekwatna dla osiągnięcia stanu, w którym można byłoby mówić o równości płci.

Rozdział drugi (Miejsce kobiet na rynku pracy) poświęcony został przedstawieniu najważniejszych czynników determinujących pozycję kobiet na rynku pracy.

W rozdziale trzecim (Równy status kobiet i mężczyzn na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej) podjęto próbę analizy położenia kobiet w Unii Europejskiej, kierując się w pierwszej kolejności ku przepisom prawa Wspólnoty, które mają zapewniać formalną równość płci. Weryfikacji równości formalnej dokonano poprzez omówienie sytuacji kobiet w wybranych krajach Unii, realizujących założenia różnych modeli polityki społecznej i rodzinnej.

Czwarty rozdział (Równy status kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy) przedstawia sytuację kobiet w Polsce: prawne gwarancje równości płci oraz problemy, z jakimi spotykają się Polki na rynku pracy.

Rozdział piąty (Koncepcja metodologiczna) omawia zagadnienia metodologiczne: problemy i hipotezy badawcze, dobór próby, metodę i technikę badawczą, realizację badań, a także przedstawia krótką charakterystykę polskiego rynku pracy.

W kolejnych trzech rozdziałach analizie poddano wypowiedzi respondentów dotyczące poszczególnych aspektów funkcjonowania kobiet na rynku pracy (Zatrudnianie kobiet, Kobieta w pracy, Sposoby godzenia życia zawodowego z rodzinnym). Rozdział IX (Równość płci – kierunki zmian) został z kolei poświęcony percepcji równości płci.

Każdy z rozdziałów kończy się podsumowaniem uzyskanych informacji. Rozprawę kończy Podsumowanie, w którym sformułowano ogólne uwagi końcowe. Uogólniając, można powiedzieć, że dysertacja składa się z dwóch części teoretyczno-metodologicznej i opisowo-interpretacyjnej (prezentacyjnej).

Do pracy dołączone zostały aneksy (Aneks I – scenariusz wywiadu i Aneks II – transkrypcja jednego z wywiadów), bibliografia prac, które umożliwiły przygotowanie, realizację i interpretację uzyskanego materiału empirycznego, spis tabel oraz spis wykresów zamieszczonych w pracy, a także wykaz polskich aktów prawnych wykorzystanych w rozprawie.

Rozdział I

Koncepcje sprawiedliwości i równości w głównych nurtach filozofii współczesnej

Jak zostało powiedziane we wstępie, pojęcie równości nieuchronnie wiąże się ze sprawiedliwością. Już Arystoteles zwracał uwagę na to, że równość stanowi jedno z najważniejszych kryteriów sprawiedliwości, obowiązującej w relacjach z innymi ludźmi. Według niego, „Sprawiedliwość względem drugiego człowieka jest równością, bo niesprawiedliwość jest nierównością; ilekroć mianowicie ludzie przydzielają sobie więcej rzeczy dobrych, a mniej rzeczy złych, to ma miejsce nierówny podział; i uważają, że w ten sposób wyrządza się krzywdy i ich się doznaje. Jest więc oczywiste, że skoro niesprawiedliwość polega na nierównym podziale, sprawiedliwość i to co sprawiedliwe, polega na równości we wzajemnych stosunkach”¹

Do podjęcia kwestii równości może skłaniać zwykła, codzienna obserwacja, w której porównuje się ludzi między sobą². Paradoksalnie jednak, pretekstem do zainteresowanie tematem równości rzadko bywa wynikająca z tych obserwacji konstatacja, że ludzie są pod jakimś względem równi – częściej powodem refleksji są sytuacje, kiedy „równość przybiera postać niewłaściwą, albo pojawia się tam, gdzie nie powinna”³. Innymi słowy, dopiero gdy dostrzega się nierówność, pojęcie równości nabiera znaczenia.

Ta prawidłowość sprawdza się w przypadku dyskusji o równości płci. Zainteresowanie tą kwestią nasiliło się wraz ze wzrostem świadomości, że statusy kobiet i mężczyzn nie są jednakowe. Poszukiwanie modelu sprawiedliwości społecznej, który

¹ Arystoteles za S.M. Kot, A. Malawski, A. Węgrzecki (red.), *Dobrobyt społeczny, nierówności i sprawiedliwość dystrybutywna*, Kraków 2004, s.60.

² Ibidem, s. 15.

³ Ibidem.

byłby w stanie wyeliminować nierówności płci jest właśnie efektem dostrzeżenia sytuacji kobiet.

W niniejszym rozdziale omówione zostaną koncepcje sprawiedliwości i równości, obecne w głównych nurtach filozofii współczesnej. Analizie poddane zostaną cztery kierunki: utilitaryzm, neoliberalizm, libertarianizm oraz komunitaryzm⁴. Aby móc określić adekwatność różnych koncepcji równości i sprawiedliwości, w stronę każdego z tych nurtów zostanie skierowany dyskurs feministyczny.

1. Wizja sprawiedliwości społecznej w nurcie utilitarystycznym

1.1. Główne założenia utilitaryzmu

Panuje powszechne przekonanie, że wraz z ukazaniem się *Teorii sprawiedliwości* autorstwa Johna Rawlsa, nastąpił renesans współczesnej filozofii politycznej. Wszystkie stanowiska formułowane są jako odpowiedź na tezy Rawlsa, ale też – o czym nie można zapomnieć – sam Rawls jest interpretowany w kontekście teorii, przeciw której występuje. On sam uważa, że utilitaryzm, bo właśnie ten nurt jest uważany za najbardziej opozycyjny wobec liberalnego egalitaryzmu postulowanego przez Rawlsa, stanowi swoiste zaplecze intelektualne, za lub przeciw któremu muszą opowiedzieć się inne teorie⁵. Podobne jest zdanie utilitarystów, którzy uważają, że entuzjazm, jaki towarzyszy Rawlowskiej teorii sprawiedliwości można tłumaczyć poprzez fakt, że jest to pierwsza poważna alternatywa dla utilitaryzmu⁶.

Korzenie utilitaryzmu jako teorii etycznej nazywanej często „filozofią zdrowego rozsądku”, sięgają przełomu XVIII i XIX wieku. Za twórców najbardziej klasycznej postaci utilitaryzmu uznaje się Jeremy’ego Benthama i Johna Stuarta Milla⁷, choć pewne załączki teorii utilitarnej pojawiły się już w filozofii lorda Shaftesbury’ego i Davida Hume’a. Także Francis Hutcheson w połowie XVIII wieku postulował zasadę

⁴ W niniejszej pracy zrezygnowano z omówienia koncepcji marksistowskich. Wydaje się bowiem, że po upadku Związku Radzieckiego zmalało znaczenie tego nurtu dla współczesnej myśli społecznej i politycznej, a rolę opozycji wobec liberalizmu, a w części także kapitalizmu, przejęli myśliciele zaliczani do nurtu komunitariańskiego. Należy też zwrócić uwagę na łączność – tak biograficzną, jak i intelektualną – niektórych przynajmniej jego przedstawicieli z marksizmem (M. Walzer, A. MacIntyre).

⁵ Por. J. Rawls za W. Kymlicka, *Współczesna filozofia polityczna*, Kraków 1998, s.18.

⁶ P. Singer, *The Right to Be Rich or Poor*, „The New York Review of Books”, vol. 23, No. 2, 06.03.1975.

⁷ Uznawany za twórcę podwalin utilitaryzmu J. S. Mill w swoim czasie odwrócił się od utilitaryzmu, skłaniając się bardziej ku postulatam Kanta.

użyteczności, znamiennej dla utilitaryzmu. Za kontynuatorów myśli utilitarystycznej w filozofii współczesnej uznaje się m.in.: Henry'ego Sidgwicka, R. M. Hare'a oraz Petera Singera.

Utilitaryzm Benthama zakładał, że największe szczęście wszystkich członków społeczeństwa jest fundamentalną i oczywistą zasadą moralności. Tą zasadą powinniśmy się kierować w każdym naszym działaniu. Szczęście jest przez Benthama identyfikowane jako przyjemność; postuluje on tzw. „moralną arytmetykę”, która rozsądza o wartości przyjemności i bólu. Twierdzi też, że właściwie rozumiane interesy jednostkowe nie stoją w sprzeczności z ogólnym dobrobytem, a szczęście ogółu jest ściśle związane z dobrostanem jednostki⁸.

Główną tezę utilitaryzmu da się sformułować następująco: „Moralnie słuszne są te uczynki bądź przedsięwzięcia, które przysparzają członkom zbiorowości najwięcej szczęścia”⁹. Zatem utilitaryzm postuluje, że tym, czego najbardziej pożądamy w życiu naszym i tych, których kochamy są: szczęście, dobro i dobrobyt (*welfare, well-being*). Osiągnięcie tego celu nie jest uzależnione od istnienia Boga, duszy czy innego bytu metafizycznego – nie ma bowiem znaczenia, czy jesteśmy ateistami, czy też wyznawcami jakiejś religii – szczęście jest dla nas zawsze najbardziej cenne, stanowi wartość autoteliczną w naszym życiu. Utilitaryzm zakłada też bezstronność w realizowaniu celu, jednakowo dla wszystkich członków zbiorowości. Ten nurt filozoficzny cechuje także pewien konsekwencjalizm, który polegać ma na sprawdzeniu, czy dany uczynek bądź przedsięwzięcie przynosi pożytek, czy też nie, przez co dostarcza prostej metody rozwiązywania problemów moralnych. Wymaga bowiem odpowiedzi na pytanie, czy owo działanie jest moralnie uzasadnione. Dla utilitarystów „moralność ważniejsza jest od etykiety”¹⁰.

Teoria utilitaryzmu składa się z dwóch zasadniczych części. Pierwsza z nich jest wyznaczona poprzez opis indywidualnej użyteczności, drugą zaś opisuje się poprzez nakaz maksymalizacji użyteczności przy założeniu równej troski o dobro każdego. Indywidualna użyteczność posiada – zdaniem utilitarystów – cztery interpretacje. Pierwszą z nich wyznacza pożytek hedonistyczny, wyrażający się w przekonaniu, że dobrem naczelnym jest doświadczanie lub doznawanie przyjemności. Jednakże – co podkreślają utilitaryści – nie wszystko, co wartościowe w życiu da się zredukować do psychicznego stanu szczęścia.

⁸ Zob. strona internetowa www.utilitarian.net, zawierająca odnośniki do szerokiej, międzynarodowej bibliografii (w tym tekstów źródłowych) dotyczącej utilitaryzmu.

⁹ W. Kymlicka, *Współczesna filozofia...*, op.cit., s.18.

¹⁰ Ibidem, s. 20.

Proponują także drugą interpretację indywidualnej użyteczności, która opiera się na niehedonistycznej użyteczności psychicznej, czyli na promocji wszelkich wartościowych doznań, stanów psychicznych, niezależnie od postaci, w jakiej występują¹¹. Trzecia interpretacja określa użyteczność jako zaspokojenie konkretnych pragnień. Natomiast czwarta definicja użyteczności odnosi się do zaspokajania rozumnych pragnień, tzn. tylko tych, które opierają się na pełnej informacji i słusznym osądzie i służą poprawie życia ludzi, odrzuca natomiast pragnienia błędne i nieracjonalne. Utylitaryzm – jak twierdzi Kymlicka – najczęściej utożsamia się z jego hedonistyczną wersją, ale tak naprawdę jest zgodny z wszystkimi czterema interpretacjami użyteczności¹².

Druga część teorii utilitaryzmu odnosi się, jak już wcześniej wspomniałam, do maksymalizacji użyteczności. Wracamy w tym miejscu do zasygnalizowanego wyżej pojęcia konsekwencjalizmu. Otóż maksymalizacja użyteczności polegać ma, zdaniem utilitarystów, na zaspokojeniu wszystkich racjonalnych pragnień każdej jednostki. Konsekwencjalizm będzie wobec tego rozumiany jako zorientowanie na cel, którym będzie zaspokojenie możliwie największej ilości racjonalnych pragnień. Utylityści biorą pod uwagę fakt, że pragnienia niektórych jednostek pozostaną niezaspokojone, jednak ich celem jest taki stan, w którym zwycięzców będzie więcej niż przegranych. Zakładają także, że nikt nie zajmuje uprzywilejowanej pozycji, dlatego cel, jakim jest zaspokojenie jak największej liczby racjonalnych pragnień wśród członków społeczności, jest jak najbardziej uzasadniony. Kategoria „my” wyznacza zobowiązanie do przestrzegania reguł utilitarystycznych przez wszystkich członków społeczeństwa, jak również przez instytucje społeczne, których zadaniem jest podejmowanie decyzji na podstawie utilitarystycznego rachunku oraz wywieranie wpływu na procesy decyzyjne jednostek¹³.

Tak przedstawia się schemat teorii utilitarnej. W kolejnej części postaram się, w oparciu o powyższe ustalenia teoretyczne, zarysować utilitarystyczną koncepcję sprawiedliwości.

¹¹ Pozostaje kwestią sporną, czy to, na czym w życiu zależy nam najbardziej to dowolny stan psychiczny, przyjemny bądź nie. Ibidem, s. 24.

¹² Ibidem, s. 29.

¹³ Ibidem, s. 29-31.

1.2. Utylitaryzm a zasady sprawiedliwego urządzenia społeczeństwa

Utylitaryzm cechuje nakierowanie na rezultat: pewien stan. Rzecz jest moralnie dobra, jeśli czyni życie ludzi dostatniejszym, lepszym. Analogicznie akt lub polityka jest moralnie słuszna wówczas, gdy implikuje „największe szczęście” dla członków społeczeństwa. Zatem sprawiedliwość w ujęciu utilitarystów będzie wymagała dążenia do ludzkiego dobra lub użyteczności dla całego społeczeństwa.

Utylitaryzm, tworząc pewien schemat postępowania, uwzględniający założenia o jednakowej ważności wszystkich ludzi oraz ich interesów, dostarcza „kryterium słuszności” dla podejmowanych w społeczeństwie działań – zakłada bowiem, że słuszne są takie uczynki, które maksymalizują użyteczność. Nie dostarcza natomiast procedur decyzyjnych, za pomocą których należy osiągnąć ten stan, co pozwala na osiągnięcie maksymalizacji korzyści za pomocą procedur nieutilitarnych i jest to przez utilitarystów jak najbardziej akceptowalna metoda postępowania.

Potwierdzeniem powyższych założeń jest wykładnia teorii utilitarystycznej zaproponowana przez Petera Singera. Jego zdaniem utilitaryzm nie ma problemów z uzasadnieniem obowiązkowej redystrybucji pokaźnych sum od bogatych do biednych. Podaje konkretny przykład: „Wszyscy zgadzamy się co do tego, że tysiąc dolarów znaczy dużo mniej dla ludzi zarabiających 100 tysięcy dolarów, niż dla ludzi usiłujących utrzymać rodzinę za 6 tysięcy. Dlatego w normalnych warunkach osiągniemy ogólne szczęście, kiedy zabierzemy tym, którzy mają więcej i damy tym, którzy mają mniej. To właśnie jesteśmy zobowiązani zrobić” [tłum. A.Z]¹⁴. Podkreśla, że w rezultacie – co oczywiste – nie osiągniemy absolutnej równości bogactwa. Dodaje jednak, że są osoby, które aby być szczęśliwe potrzebują relatywnie mało, ale także i takie, których wymagania są dużo większe, zatem naszym celem ma być zapewnienie wszystkim adekwatnych środków, dzięki którym osiągną szczęście i nie stoi to w sprzeczności z faktem dania jednemu mniej niż drugiemu oraz z faktem posiadania przez jednych więcej niż mają inni.

Singer przekonuje także, że postępujemy zgodnie z zasadą użyteczności m.in. w sytuacji, gdy dajemy więcej osobom posiadającym talenty użyteczne dla społeczeństwa, niż tym, którzy takich talentów nie posiadają. Idąc tą drogą zachęcamy ich do rozwijania swych talentów w taki sposób, aby skorzystali z nich także inni¹⁵.

¹⁴ P.Singer, *The Right...*, op. cit.

¹⁵ Ibidem.

Reasumując, utilitaryzm, wykazując jednakowa troskę o interesy każdej jednostki¹⁶, wpisuje się w nurt egalitarystyczny. Maksymalizacja dobra czy też użyteczności będzie tutaj ubocznym skutkiem egalitaryzmu. Za niesprawiedliwe uznamy w tym kontekście takie urządzenie społeczeństwa, w którym dopuszcza się dyskryminację i zaniedbanie czyichkolwiek interesów. Utilitaryzm staje się wobec tego jednym z desygnatów welferyzmu, formułując – jak dowodzi Singer – przekonujące argumenty nie tylko na rzecz progresywnego opodatkowania, świadczeń społecznych i innych metod redystrybucji, ale także przyznając państwu generalne prawo do ochrony obywateli przed używaniem siły i oszustwem¹⁷. Państwo będzie miało nie tylko prawo, ale i obowiązek dążenia do dobrobytu, czy – jak chcą utilitaryści – „ogólnego szczęścia” swych obywateli dzięki dysponowaniu szeregiem narzędzi, za pomocą których będzie mogło dokonać redystrybucji dóbr.

1.3. Utilitaryzm jako nieadekwatna koncepcja równości. „Ukryty egalitaryzm” w koncepcjach utilitarnych

Utilitarystyczna koncepcja równości budzi szereg kontrowersji oraz wątpliwości. Krytycy utilitaryzmu wskazują na znaczną nieścisłość, która się w niej pojawia. Otóż z jednej strony, jako koncepcja egalitarystyczna postuluje ona traktowanie wszystkich ludzi jako równych, drugiej natomiast głosi, że maksymalizacja dobra ma być nadrzędnym celem każdego działania.

Kwestię tę podejmuje Rawls, pytając utilitarystów, dlaczego naszym moralnym obowiązkiem ma być maksymalizacja korzyści. Zadaje też pytanie o to, wobec kogo mamy taki obowiązek. Jeżeli jest to obowiązek wobec innych ludzi, to mamy do czynienia z prostym egalitaryzmem, a maksymalizacja korzyści będzie wyłącznie jego efektem ubocznym. W swoich rozważaniach dochodzi także do wniosku, że jeśli moralność ma dla utilitarystów kluczowe znaczenie, to teza o osiągnięciu maksymalnego dobra jest nieadekwatna, ponieważ idei moralności w niej nie ma. Twierdzi, że ów brak moralności wynika z faktu, że człowiek potraktowany zostaje jako narzędzie, mające służyć osiągnięciu najlepszego dla wszystkich rezultatu. Problem – zdaniem Rawlsa – polega na tym, że ów rezultat pozostaje bezosobowy. Człowiek staje się nieważny jako istota

¹⁶ Jak twierdził nestor utilitaryzmu, Bentham, „każdy liczy się za jednego i nikt za więcej niż jednego”.

¹⁷ P.Singer, *The Right...*, op. cit.

moralna, nie funkcjonuje jako osoba obdarzona szacunkiem i prawami. Autor *Teorii sprawiedliwości* idzie w swej krytyce jeszcze dalej. Zarzuca utilitarystom, że nie traktują poważnie odrębności i inności osób, że pozostają krańcowo obojętni na dystrybucję jednostkowego szczęścia, z wyjątkiem sytuacji, gdy ma ono wpływ na jego ogólną sumę, wreszcie – że nie zapewniają dostatecznej ochrony dla jednostkowych praw¹⁸.

Dokonujący analizy utilitaryzmu Will Kymlicka, pisze tak: „Kryterium maksymalizacji obowiązuje tylko wtedy, gdy stanowi najwłaściwszy sposób równego traktowania jednostek”¹⁹. Jednak nie można twierdzić równocześnie, że moralność dotyczy maksymalizacji dobra i głosić, że jej celem jest respektowanie praw jednostek do równego traktowania. Utilitaryzm, któremu przyświeca ideał równości, paradoksalnie będzie prowadził do nierównego traktowania ludzi, a zatem stanowić będzie nieadekwatną koncepcję równości.

Warto spróbować odpowiedzieć na pytanie, w którym miejscu utilitaryści popełnili błąd, który zadecydował o nieadekwatności postulowanej przez nich koncepcji równości. Kymlicka uważa, że sedno sprawy tkwi w przypisaniu każdemu pragnieniu tej samej wagi, o ile wytwarza ono identyczną ilość użyteczności. Utilitaryzm bierze pod uwagę zarówno preferencje zewnętrzne, odnoszące się do tego, czego pragniemy dla innych, jak i preferencje samolubne. Obydwa rodzaje preferencji niosą ze sobą zagrożenie dla egalitaryzmu. Preferencje zewnętrzne często opierają się na uprzedzeniach, które prowadzą do dyskryminacji niektórych osób. Siłą rzeczy, preferencje dyskryminowanych stają się mniej ważne niż pragnienia pozostałych. Z kolei irracjonalne, wynikające z niewiedzy preferencje samolubne sprawiają, że jednostkom trudno jest utożsamiać się z interesami innych.

Krytycy utilitaryzmu uważają, że adekwatna koncepcja równego traktowania musi brać pod uwagę przedmiot naszych preferencji, musi odróżniać rozmaite rodzaje preferencji i tylko niektórym z nich nadawać ciężar moralny. To na poziomie pragnień powinna powstać idea równości, bowiem równe traktowanie oznacza wzięcie pod uwagę tego, co należy się innym. Samolubne i wynikające z uprzedzeń preferencje należy więc wykluczyć, ponieważ świadczą one o braku równej troski.

¹⁸ Zob. J Rawls, *Teoria sprawiedliwości*, przełożyli M. Panufnik, J. Pasek, A. Romaniuk, Warszawa 1994. Polemikę Rawlsa z utilitarystami szeroko omawiają m.in.: W. Kymlicka, zob. W. Kymlicka, *Współczesna filozofia...*, op.cit., a także M. Środa, zob. M. Środa, *Indywidualizm i jego krytycy*, Warszawa 2004 oraz A. Sen, zob. A. Sen, *Nierówności...*, op. cit .

¹⁹ W. Kymlicka, *Współczesna...*,op.cit., s. 48.

Utylitaryzm jest niewątpliwie atrakcyjny dzięki założeniu, że ludzie są jednakowo ważni. Jednakże cel, któremu utylitaryzm służy, czyli równa troska, może być osiągnięty wyłącznie dzięki przyjęciu teorii równych udziałów²⁰, przy wykluczeniu samolubnych, opartych na przesądach preferencjach, które lekceważą zasadne roszczenia innych.

1.4. Podsumowanie

Schemat postępowania utylitarystycznego w uproszczeniu da się streścić w trzech zasadach²¹:

1. Ludzie są ważni i to jednakowo, a zatem
2. Interesy każdego powinny mieć jednakową wartość, a zatem
3. Czyny słuszne moralnie będą maksymalizować użyteczność.

Utylitaryzm dąży do osiągnięcia konkretnego rezultatu, jakim jest maksymalizacja użyteczności, czyli zaspokojenie jak największej liczby racjonalnych pragnień, przy egalitarystycznym założeniu, że użyteczność każdej osoby ma tę samą wagę. Jest zatem metodą wyboru najbardziej racjonalnych działań, które wymagają maksymalizacji oczekiwań związanych z ich użytecznością²². Utylitaryzm odwołuje się do konkretnych stanów psychicznych, takich jak: przyjemność, szczęście, pragnienie²³.

Sprawiedliwość, zdaniem utylitarystów, wymaga dążenia do ludzkiego dobra w odniesieniu do każdego członka społeczeństwa. Utylitarny „rachunek sprawiedliwości” dopuszcza poświęcenie części roszczeń i pragnień wszystkich jednostek, o ile doprowadzi to do osiągnięcia pozytywnego globalnego rezultatu. Utylitaryzm nawiązuje do welferyzmu, dając państwu szerokie kompetencje opiekuńcze w zakresie redystrybucji dóbr czy ochrony praw jednostek.

Jednak, jak zauważają krytycy tego nurtu filozoficznego, podejście takie posiada wyraźne uchybienia. Po pierwsze, pomija kwestie swobód i praw jednostkowych, przenosząc całą uwagę na osiągnięte efekty, po drugie, nie wykazuje zainteresowania efektami, które nie znajdują swego odbicia w sferze psychiki²⁴. Zarzuca się utylitarystom

²⁰ Ibidem, s. 56. Will Kymlicka postuluje zastosowanie Rawlsowskiej zasady równych udziałów.

²¹ Ibidem, s. 44.

²² R. M. Hare, *How to Argue with an Anti-Utilitarian*, w: *Moral Thinking*, Oxford 1981, s.132-133.

²³ A. Sen, *Nierówność. Dalsze rozważania*, op. cit., s. 27-28.

²⁴ Ibidem.

brak zainteresowania szczęściem, dobrostanem poszczególnych jednostek, jeżeli nie znajdują one odbicia we wspólnym bilansie szczęścia całego społeczeństwa.

Utylitaryzm powstał jako radykalny i świadomy ruch polityczny i filozoficzny, którego celem miała być krytyka i naprawa społeczeństwa angielskiego. Stał się narzędziem ataku wymierzonym w tych, którzy cieszyli się nieuzasadnionymi przywilejami kosztem większości. Dzisiejszy utilitaryzm już taki nie jest. Jak pisze Kymlicka, stał się on „zdumiewająco konformistyczny”²⁵. Przestał być narzędziem krytyki społecznej czy oceny politycznej, pozostawia wszystko takim, jakim zastał. Współcześni utilitaryści dowodzą, że istnieją dobre, utilitarne racje uzasadniające bezkrytyczną akceptację moralności potocznej i nie należy ich modyfikować ani zmieniać. Radykalne dziedzictwo to dzisiaj zbyt mało, aby traktować utilitaryzm jako nowatorskie, odrębne stanowisko polityczne.

2. Neoliberalna koncepcja sprawiedliwości społecznej. Teoria sprawiedliwości Johna Rawlsa

2.1. Sprawiedliwość społeczna w ujęciu Rawlsa

John Rawls skonstruował koncepcję społecznej sprawiedliwości, która nawiązuje do tradycji umowy, kontraktu społecznego, a zarazem operuje pojęciami i twierdzeniami teorii decyzji²⁶. O olbrzymim zainteresowaniu, z jakim spotkała się teoria sprawiedliwości świadczy fakt, że w niedługim czasie po ukazaniu się jego dzieła *A Theory of Justice* (1971)²⁷ powstał szereg prac poświęconych krytyce myśli Rawlsa²⁸. Odpowiedzią na uwagi krytyków, m.in. M. Sandela, M. Walzera i A. MacIntyre’a, była kolejna, mniej znana

²⁵ W. Kymlicka, *Współczesna filozofia...*, op.cit., s. 60.

²⁶ Cz. Porębski, *Umowa społeczna. Renesans idei*, Kraków 1999, s. 137.

²⁷ J. Rawls, *A Theory of Justice*, Oxford 1971; tłum. polskie: J. Rawls, *Teoria sprawiedliwości*, przełożyli M. Panufnik, J. Pasek, A. Romaniuk, Warszawa 1994.

²⁸ Zob. J.H. Wellbank za Cz. Porębski: *John Rawls and His Critics. An Annotated Bibliography*, New York 1982. Rawlowską koncepcję sprawiedliwości społecznej w kontekście głównych nurtów współczesnej filozofii społecznej szeroko omawia także m.in. W. Kymlicka; zob. W. Kymlicka, *Contemporary Political Philosophy. An Introduction*, Second Edition, New York 2002. Również w literaturze polskiej pojawiły się echa koncepcji Rawlsa; zob. Z. Ziemiński, *Rawlsa ogólna teoria sprawiedliwości*, „Etyka”, nr 13, 1974, W. Lang, *Teoria sprawiedliwości Johna Rawlsa*, „Państwo i Prawo”, nr 3, 1977; W. Sadurski, *Johna Rawlsa teoria sprawiedliwości dystrybtywnej*, „Studia Socjologiczne”, nr 4, 1977; W. Sadurski, *Neoliberalny system wartości politycznych*, Warszawa 1980; W. Osiatyński, *Współczesny konserwatyzm i liberalizm amerykański*, Warszawa 1984; Cz. Porębski, *Umowa społeczna. Renesans idei*, Kraków 1999.

praca Rawlsa *Political Liberalism* (1993)²⁹. Zarzuty wobec teorii sprawiedliwości Rawlsa dotyczyły przede wszystkim pominięcia związku, jaki łączy jednostkę ze wspólnotą, z której wyrasta i która ją socjalizuje oraz wychowuje. Weryfikacja teorii sprawiedliwości – jak twierdzi sam Rawls – wyrosła z konieczności poruszenia aktualnych problemów społecznych i politycznych, takich jak problemy rasy, przynależności etnicznej i płci³⁰. „Nowoczesne społeczeństwo demokratyczne charakteryzuje nie po prostu pluralizm rozległych doktryn, których nie da się ze sobą pogodzić, które jednak się rozumie. Żadna z tych doktryn nie cieszy się uznaniem ogółu obywateli”- pisze Rawls³¹. Liberalizm polityczny zakłada zatem współistnienie wielu rozległych doktryn. Każda jednostka, czyniąc użytek z rozumu, dokonuje wyboru spośród istniejących doktryn. Koncepcja sprawiedliwości jako bezstronności musi ulec przefiltrowaniu przez rozumny pluralizm, pojmowany jako wolność wyboru, jako „efekt czynienia użytku w ramach wolnych instytucji reżimu demokratycznego”³².

Rawlowska koncepcja sprawiedliwości jako bezstronności w założeniu autora stanowić ma usystematyzowaną i możliwą do praktycznego zastosowania koncepcję sprawiedliwości dla demokracji konstytucyjnej; koncepcję będącą alternatywą dla dominującego w tradycyjnej refleksji politycznej utylitaryzmu oraz intuicjonizmu³³.

Sprawiedliwość, zdaniem Johna Rawlsa, jest podstawą funkcjonowania społeczeństwa oraz wszelkich instytucji społecznych. Ważne jest, aby społeczeństwo kierowało się ogólną, podzielaną przez wszystkich koncepcją sprawiedliwości: „(...) powszechnie przyjęta koncepcja sprawiedliwości tworzy fundamentalną konstytucję dobrze urządzonego stowarzyszenia ludzkiego”³⁴. Zasady społecznej sprawiedliwości to pryncypia, na których opierają się metody wyznaczania praw i obowiązków, korzyści i ciężarów, wynikających ze społecznej współpracy. Każda jednostka, będąca członkiem danego społeczeństwa akceptuje, wiedząc, że i inni tak czynią, te same zasady sprawiedliwości, zaś podstawowe instytucje społeczne z reguły respektują te zasady i jest to faktem ogólnie znanym. Rawls dowodzi zatem, że więzi społeczne oraz więzy „obywatelskiej przyjaźni” są tworzone w oparciu o ogólne pojęcie sprawiedliwości.

²⁹ J. Rawls, *Political Liberalism*, New York 1993, tłum. polskie: J. Rawls, *Liberalizm polityczny*, przełożył A. Romaniuk, Warszawa 1998.

³⁰ Por. J. Rawls, *Liberalizm polityczny*, op. cit., s. 22-23.

³¹ Ibidem, s. 7.

³² Ibidem, s.18.

³³ J. Rawls, *Justice As Fairness: Political not Metaphysical*, „Philosophy and Public Affairs”, vol. 14, No. 3 (1985), s. 226.

³⁴ J. Rawls, *Teoria sprawiedliwości*, op. cit., s.15.

Rawls nie przeczy istnieniu wielu rozmaitych koncepcji sprawiedliwości. Próbuje jednak znaleźć wspólny dla nich mianownik. Twierdzi, że instytucje są sprawiedliwe, jeżeli przypisując jednostkom podstawowe prawa i obowiązki nie czynią między ludźmi arbitralnych rozróżnień. Nigdy nie będzie sprawiedliwą sytuacja, w której mniejszość utraciłaby wolność na rzecz poszerzenia wolności większości. Rawls dodaje, że swobody płynące z posiadania równych praw obywatelskich są nienaruszalne i niezbywalne. Instytucja działa więc sprawnie wówczas, gdy jednostki współpracują ze sobą, a ich plany są skoordynowane, efektywne i stabilne. Zasadniczym przedmiotem sprawiedliwości jest zatem podstawowa struktura społeczeństwa, czyli sposób, w jaki instytucje społeczne rozdzielają prawa i obowiązki oraz podział korzyści płynących ze społecznej kooperacji³⁵.

Traktując społeczeństwo jako zamknięty, odizolowany od innych społeczności system, Rawls postuluje sformułowanie koncepcji sprawiedliwości, która zostałaby ujęta w jego naczelnych instytucjach, czyli w konstytucji i zasadniczych instytucjach ustroju politycznego oraz w podstawowych układach ekonomicznych i społecznych, do których zaliczamy m.in. rodzinę i rynek³⁶. „Główne instytucje społeczne – pisze Cz. Porębski – wyznaczają jak gdyby sieć społecznych pozycji (...), które wywierają głęboki wpływ na losy, perspektywy i szanse życiowe poszczególnych członków społeczeństwa”³⁷. Oznacza to, że jednostki znajdują się w pozycjach mniej lub bardziej uprzywilejowanych, co implikuje powstawanie nierówności między nimi. Zasady sprawiedliwości powinny, zdaniem Rawlsa, wyeliminować te nierówności.

Krytycy teorii Rawlsa zarzucają mu, że zajmuje go jedynie „społeczeństwo dobrze ułożone” (*well-ordered society*), które stanowi konstrukt czysto teoretyczny. Chodzi o takie społeczeństwo, w którym wszystkie bez wyjątku jednostki i społeczne instytucje stosują się do konkretnych zasad sprawiedliwości. Rawls pomija ponadto relacje między poszczególnymi jednostkami oraz kwestię stosunków międzynarodowych, skupiając się wyłącznie na podstawowej strukturze społecznej i podstawowych instytucjach społecznych. Inne instytucje z perspektywy zainteresowań Rawlowskiej koncepcji sprawiedliwości będą zatem mało istotne.

³⁵ Ibidem, s. 7.

³⁶ Ibidem, s. 18-19.

³⁷ Cz. Porębski, *Umowa społeczna...*, op. cit., s. 139.

2.2. Rawlowska koncepcja umowy społecznej

Koncepcja Rawlsa nawiązuje do tradycji umowy społecznej. On sam mówi, że jego celem jest „(...) przedstawienie koncepcji sprawiedliwości, która uogólnia i przenosi na wyższy poziom abstrakcji teorię kontraktu społecznego, jaką znajdujemy, powiedzmy, u Locke’a, Rousseau i Kanta”³⁸.

Rawls zakłada, że przedmiotem pierwotnej ugody są zasady sprawiedliwości społecznej. Dla niego sprawiedliwość jest bezstronnością, *fairness*. Stan natury oznacza w tym wypadku pierwotną równość, którą zakłada hipotetyczna sytuacja, wolna od historycznego czy kulturowego determinizmu, w której nikt nie zna swego społecznego statusu, pozycji i miejsca w społeczeństwie. Uczestnicy sytuacji wyjściowej są z założenia racjonalni i wzajemnie sobą niezainteresowani. Ludzie z góry powinni ustalić i ocenić, co będzie dla nich dobre i sprawiedliwe. W ten sposób zasady sprawiedliwości są wybierane za zasłoną niewiedzy (*veil of ignorance*) – dzięki niej nie można zaprojektować zasad faworyzujących własną pozycję. Rawls mówi, że za zasłoną niewiedzy nikt nie zna swojej „psychologii”, czyli własnych sił fizycznych, talentów, zdolności i możliwości. Nie zna swej pozycji w sieci stosunków społecznych, nie wie też, w jakiej sytuacji i okolicznościach znajduje się społeczeństwo, poziomu jego rozwoju, kontekstu historycznego. Dzięki temu, uważa Rawls, ludzie wybiorą takie zasady sprawiedliwości, które funkcjonować będą uniwersalnie, niezależnie od tego gdzie i kiedy przyjdzie im żyć. Jedyna wiedza, jaką posiadają ludzie to wszelka wiedza ogólna, czyli znajomość zagadnień politycznych, podstawowych mechanizmów społecznych, ekonomicznych i psychologicznych³⁹.

Za zasłoną niewiedzy przedostaje się jednakże wiedza o tzw. okolicznościach sprawiedliwości. Rawls traktuje społeczeństwo jako zbiór kooperujących jednostek, których celem jest wypracowanie dóbr i korzyści, których nie jest w stanie określić samodzielnie jednostka. Jednak w momencie, gdy dochodzi do podziału osiągniętych wspólnie korzyści, interesy poszczególnych jednostek się rozchodzą. W tym momencie zapotrzebowanie na zasady społecznej sprawiedliwości jest największe. Istnieją pewne warunki, które sprawiają, że zasady sprawiedliwości są konieczne. Rawls dzieli je na

³⁸ J. Rawls, *Teoria sprawiedliwości*, op. cit., s. 11.

³⁹ Cz. Porębski, *Umowa społeczna...*, op. cit., s. 142. Por. także W. Wesołowski, *Dwie wersje merytokratycznej sprawiedliwości*, w: *Wizje człowieka i społeczeństwa w teoriach i badaniach naukowych*, red. S. Nowak, Warszawa 1984, s. 85.

obiektywne i subiektywne⁴⁰. Okoliczności obiektywne wyznaczone są przez warunki życia ludzi, współpracę między nimi, zbliżone warunki fizyczne i siły umysłowe jednostek tworzących społeczeństwo. Na warunki obiektywne nakładają się okoliczności subiektywne. Każdy człowiek posiada bowiem swój własny plan życiowy, ma zatem prawo do realizowania swoich ambicji. W społeczeństwie Rawlowskim, w którym nikt nie jest pokrzywdzony przez gorsze warunki społeczne, los ludzi znajduje się w ich rękach. Sukces lub porażka będzie wynikiem ich własnych, indywidualnych wyborów i wysiłków. W społeczeństwie Rawlsa, jak pisze W. Kymlicka sukces przypisany jest temu, kto na niego zasługuje⁴¹.

Spółeczeństwo jako pole ścierania się rozmaitych planów życiowych kreuje osoby racjonalne. Osoba racjonalna to taka jednostka, która układa swój życiowy plan w taki sposób, aby nastawiony był on na realizowanie jej zamierzeń i zaspokajanie jej pragnień i dążeń. Jednak niezależnie od oryginalności i odrębności planów życiowych poszczególnych jednostek, istnieje – zdaniem Rawlsa – zespół dóbr, których osoba racjonalna pragnie niezależnie od tego, czego pragnie poza tym⁴². Dobrami tymi mogą być: prawa, swobody, szanse życiowe, siły, dochody i bogactwo. W położeniu pierwotnym jednostki pragną zdobycia jak największej ilości dóbr pierwotnych, ponieważ pozwalają one na realizację dowolnych celów i dążeń. Trzeba także podkreślić, że ludzie nie są na tym etapie zazdrośni o to, co posiadają inni. Interesy innych ludzi nie leżą w polu zainteresowań racjonalnej osoby. Raczej będzie się ona troszczyła o własne dobro i realizację swoich interesów niż zwracała uwagę na poczynania innych.

Reasumując, społeczny kontrakt w Rawlowskim społeczeństwie będzie „uczciwym porozumieniem”, „przetargiem”, na bazie którego ustanawia się konstytucję jako ogólny system reguł, oparty na dwóch uniwersalnych zasadach sprawiedliwości, które rządzą wyznaczaniem praw i obowiązków oraz kierują rozdziałem społecznych i ekonomicznych korzyści. W. Kymlicka, uważa, że stan natury reprezentuje równość między ludźmi i traktuje ich jako jednostki, kierujące się najwyższą moralnością⁴³.

⁴⁰ Ibidem, s. 144.

⁴¹ W. Kymlicka, *Contemporary political...*, op. cit., s. 58.

⁴² J. Rawls, *Teoria sprawiedliwości*, op. cit., s. 92.

⁴³ W. Kymlicka, *Contemporary political ...*, op. cit., s. 63.

2.3. Dwie zasady sprawiedliwości społecznej i ich interpretacje

Jednostki, które biorą udział w umowie społecznej wykazują się poczuciem sprawiedliwości, co oznacza, że mają świadomość tego, iż mogą się kierować jakąś koncepcją sprawiedliwości. Ponadto wypracowując jakąś koncepcję sprawiedliwości społecznej biorą pod uwagę to, że będą się musiały do zasad tej koncepcji stosować.

Rawls pisze, że istnieje kilka warunków, jakie powinny spełniać zasady sprawiedliwości społecznej⁴⁴. Przede wszystkim powinny być one ogólne, nie mogą zatem odwoływać się do wiedzy szczególnej, do znajomości poszczególnych jednostek. Po wtóre, muszą mieć one powszechne zastosowanie. Po trzecie, zasady sprawiedliwości muszą być publiczne, czyli nie tylko przestrzegane przez społeczeństwo, ale także znane i rozumiane. Powinny ponadto porządkować zgłaszane roszczenia. Ostatni warunek to warunek finalności. Oznacza on, że od zasad sprawiedliwości nie można się odwołać. Ich rozstrzygnięcia są bowiem niepodważalne.

Rawls formułuje zasady sprawiedliwości następująco⁴⁵:

- 1) *Każda osoba ma mieć prawo do jak najszerszej podstawowej wolności możliwej do pogodzenia z podobną wolnością dla innych.*
- 2) *Nierówności społeczne i ekonomiczne mają być tak ułożone, by:*
 - a. *można się było rozsądnie spodziewać, że będzie to z korzyścią dla każdego,*
 - b. *więzały się z pozycjami i urzędami na równi dla wszystkich otwartymi.*

Strukturę społeczną, twierdzi dalej Rawls, można podzielić na dwie mniej lub bardziej odrębne części, do których stosuje się odpowiednio pierwszą bądź drugą zasadę. Owo rozróżnienie przekłada się na dwa typy aspektów systemu społecznego. Pierwszy z nich stanowią te aspekty, które określają i gwarantują równe wolności obywatelskie, drugi zaś to te aspekty, które utwierdzają społeczne i ekonomiczne nierówności. Zatem pierwsza zasada postuluje **równość**, którą gwarantują następujące wolności obywatelskie: wolność polityczna (prawo do głosowania i piastowania urzędów), swoboda wypowiedzi i stowarzyszania się, wolność sumienia i myśli, wolność osobista, prawo do posiadania osobistego majątku oraz ochrona przed arbitralnym aresztowaniem i uwięzieniem.

⁴⁴ Por. J. Rawls za Cz. Porębski, *Umowa społeczna...*, op. cit., s. 148-150.

⁴⁵ J. Rawls, *Teoria sprawiedliwości*, op. cit., s.60.

Interpretacja drugiej zasady sprowadza się do stwierdzenia, że choć dystrybucja bogactwa i dochodu nie musi być równa, ma służyć korzyści każdego. Aby mogła być ona zrealizowana, trzeba, by stanowiska związane z władzą oraz urzędy wykonawcze były dostępne dla wszystkich⁴⁶. Rawls podkreśla, że istotna jest kolejność zasad sprawiedliwości. Pierwsza zasada zawsze będzie występowała przed drugą, bowiem „dystrybucja bogactwa i dochodu oraz hierarchie władzy muszą być w zgodzie tak z równymi wolnościami obywatelskimi, jak i równością możliwości”⁴⁷. Priorytet wolności nad korzyściami społecznymi i materialnymi Rawls tłumaczy poprzez ustanowienie wolności jako wzorca form społecznych, nadanego ludziom przez główne instytucje społeczeństwa.

O ile kwestia powszechnych swobód i praw, które postuluje pierwsza zasada sprawiedliwości jest sformułowana w sposób oczywisty i nie powodujący wieloznacznych interpretacji, o tyle ustanowione i określone w drugiej zasadzie sprawiedliwości dopuszczalne nierówności społeczne i ekonomiczne nasuwają rozmaite sposoby interpretacji. Rawls wskazuje na cztery możliwe sposoby interpretowania drugiej zasady sprawiedliwości. Pierwszą opcją jest system naturalnej wolności. Autor *Teorii sprawiedliwości* twierdzi, że skuteczny rozdział dóbr i obowiązków, a więc: bogactwa, władzy, odpowiedzialności, występuje wówczas, gdy nie można już znaleźć drogi do dalszej korzystnej wymiany. Innymi słowy, porządek struktury, którą Rawls nazywa podstawową jest skuteczny, gdy nie sposób zmienić rozdziału dóbr w taki sposób, by polepszając jednym perspektywy życiowe, nie pogarszać ich zarazem drugim⁴⁸. Wskazuje się tutaj na zgodność społecznej dystrybucji dóbr z zasadą efektywności (optymalności) Pareta. Efektywną w rozumieniu Pareta będzie taka struktura społeczna, której regułą „nie można zmienić tak, by polepszyło się położenie przynajmniej jednej reprezentatywnej osoby, a nie pogorszyło położenie żadnej z nich”⁴⁹. System naturalnej wolności występuje wówczas, gdy spełnione są dwa wymogi: zagwarantowano równe swobody obywatelskie, a wolnorynkowa gospodarka oraz funkcjonujące prawo zapewnia równość szans.

Drugi sposób interpretacji zakłada system liberalnej równości, polegający na wcieleniu w życie autentycznej równości szans. Chodzi o to, by ludzie o podobnych zdolnościach i umiejętnościach mieli podobne szanse życiowe, a tym samym takie same perspektywy sukcesu. Rawls postuluje, by wolnorynkowa gospodarka została

⁴⁶ Ibidem, s.

⁴⁷ Ibidem, s. 88.

⁴⁸ Ibidem, s. 104.

⁴⁹ Cz. Porębski: *Umowa społeczna...*, op. cit., s. 154.

„obudowana” systemem instytucji politycznych i prawnych, które zapewniłyby równe perspektywy osiągnięć i udziału dla ludzi w podobnym stopniu uzdolnionych i motywowanych⁵⁰. Naturalne nierówności związane z rozdziałem talentów i zdolności zostałyby utrzymane, wyeliminowane zostałyby natomiast przypadki związane z grą społeczną.

Trzeci rodzaj interpretacji stanowi system naturalnej arystokracji. Rawls uzyskuje ją poprzez zinterpretowanie hasła „otwartości dla wszystkich” zgodnie z postulatem „karier otwartych dla utalentowanych”, a tezy o powszechnej korzystności zgodnie z zasadą różnicy⁵¹.

Ostatni rodzaj interpretacji to system równości demokratycznej. Powstaje ona poprzez złożenie autentycznej równości możliwości i zasady dyferencji (różnicy), która – zdaniem Rawlsa – usuwa nieokreślone zasady skuteczności poprzez wyodrębnienie pozycji, z której mają być oceniane społeczne i ekonomiczne nierówności podstawowej struktury⁵². Owa pozycja byłaby położeniem osoby najgorzej sytuowanej w społeczeństwie. Z tej perspektywy sprawiedliwe byłyby takie nierówności, które, polepszając sytuację dowolnie wybranej osoby, spowodowałyby polepszenie sytuacji osoby sytuowanej w społeczeństwie najgorzej. Zgodnie z zasadą dyferencji, jeżeli nie istnieje taki sposób dystrybucji, który byłby w stanie polepszyć sytuację wszystkich, wówczas należy się opowiedzieć za równą dystrybucją.

Ogólną koncepcję sprawiedliwości Rawls zamyka w stwierdzeniu: „Wszelkie społeczne wartości – wolność i możliwości, dochód i bogactwo oraz podstawy szacunku dla samego siebie mają być równo rozdzielone, chyba że nierówna dystrybucja jakiegokolwiek (czy też wszystkich) spośród tych wartości jest korzystna dla każdego”⁵³.

Zasady sprawiedliwości służą jako kryteria lub swoiste standardy dla krytyki funkcjonujących instytucji społecznych. Nie mają służyć wydawaniu sądów o tym, że dana rzecz, zjawisko, instytucja są sprawiedliwe bądź niesprawiedliwe, raczej mają pomóc nam w szacowaniu, krytyce i reformowaniu tych struktur społecznych, które Rawls uważa za podstawowe⁵⁴. „Sprawiedliwość – twierdzi Rawls – jest pierwszą cnotą instytucji społecznych, tak jak prawda jest [pierwszą cnotą – przyp. A. Z] w systemach myślenia”⁵⁵.

⁵⁰ J. Rawls, *Teoria sprawiedliwości*, op. cit., s.104.

⁵¹ Cz. Porębski: *Umowa społeczna...*, op. cit., s. 155.

⁵² J. Rawls, *Teoria sprawiedliwości*, op. cit., s.106.

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ M. Baur, *Reversing Rawls. Criteriology, contractualism and the primacy of the practical*, „Philosophy & Social Criticism” 28(3), s. 256.

⁵⁵ J. Rawls za M. Baur, *Reversing Rawls...*, op. cit., s. 255.

Zatem tak jak zasady prawdy mają nam służyć określaniu tego, co liczy się w „prawdziwym”, właściwym systemie myślenia, tak zasady sprawiedliwości mogą nam posłużyć do ustalenia tego, co liczy się w „sprawiedliwym” porządku myślenia⁵⁶.

2.4. Echa koncepcji Rawlsa w filozofii współczesnej

Jak już zostało powiedziane wcześniej, teoria sprawiedliwości Rawlsa wzbudziła szerokie zainteresowanie współczesnych filozofów. Mimo wielu uwag krytycznych, wskazujących na jej niedociągnięcia i nieścisłości, zyskała ona wielu zwolenników. Stała się inspiracją do tworzenia nowych liberalnych koncepcji sprawiedliwości.

Jako jeden z pierwszych, ku Rawlsowskiej teorii sprawiedliwości zwrócił się Ronald Dworkin. Jako wnikliwy krytyk myśli Rawlsa przyczynił się w znacznym stopniu do modyfikacji tej teorii. John Rawls we wprowadzeniu do *Liberalizmu politycznego* zaznacza istotny wkład, jaki Dworkin wniósł do jego koncepcji sprawiedliwości jako bezstronności.

Zasadnicze tezy teorii Dworkina oscylują wokół pojęć: *aukcja*, *schemat ubezpieczeniowy*, *wolny rynek*, *opodatkowanie*. Schemat dystrybucji dóbr opiera się na aukcji ambicji – wrażliwości (*the ambition – sensitive auction*)⁵⁷. Polega on na wystawieniu wszystkich społecznych dóbr na aukcję, w której uczestniczą wszystkie jednostki. Każda z nich rozpoczyna aukcję, dysponując jednakowymi zasobami; Dworkin przyznaje każdemu uczestnikowi licytacji 100 muszelek, których ludzie używają do zapłacenia za wylicytowane dobra. Zakłada się, że każdy licytuje na aukcji takie dobra, które najlepiej odpowiadają życiowym planom i aspiracjom danej jednostki. Aukcję uważa się za udaną, jeśli każda licytująca osoba będzie wolała wylicytowane przez siebie dobra od dóbr, które wylicytowali inni. Aby sprawdzić, czy aukcja się powiodła, przeprowadza się test zazdrości (*envy test*), którego pozytywny rezultat sprawia, że ludzie traktowani są z jednakowym poważaniem dla różnic, które między nimi występują, tzn. różnych ambicji, wyobrażeń, wyznawanych wartości. Zakończona powodzeniem aukcja to także powszechna zgoda na płacenie kosztów własnych wyborów. Schemat dystrybucji odpowiada zatem teorii Rawlsa: respektowanie równości „moralnej” jednostek, łagodzenie różnic naturalnych i społecznych oraz akceptacja odpowiedzialności za dokonywane

⁵⁶ M. Baur, *Reversing Rawls...*, op. cit., s. 255.

⁵⁷ Por. W. Kymlicka, *Contemporary political...*, op. cit., s. 75.

wybory. Dworkin twierdzi, że respektując taki schemat dystrybucji nie można mieć pretensji o to, że inni posiadają dobra, których my nie mamy, ponieważ posiadając podczas aukcji jednakową ilość środków nabywczych, mogliśmy je dla siebie wylicytować⁵⁸.

W porównaniu z Rawlsem, Dworkin wiele uwagi poświęca wyrównywaniu, czy rekompensowaniu naturalnych nierówności. Uważa on, że w rzeczywistym świecie aukcja nie miałaby szans na przejście tekstu zazdrości. Podaje przykład osób, które w pewien sposób są upośledzone i mimo że niejednokrotnie mają one zdolność zdobycia tych samych dóbr co inni, to jednak ich szczególne potrzeby uniemożliwiają im ich wylicytowanie. Na pytanie o to, co należy zrobić z naturalnymi nierównościami, Dworkin odpowiada, że należy je zrekompensować jeszcze przed przystąpieniem do aukcji poprzez dostarczenie jednostkom dóbr, które w aukcji wyrównałyby ich szanse z innymi. Zadaje jednak pytanie o to, czy można materialnie zrekompensować jakąkolwiek ułomność. Konkluzja jego rozważań sprowadza się do stwierdzenia, że pełna równość szans jest niemożliwa. Można próbować wyrównywać szanse tak bardzo, jak to możliwe, ale istnieje niebezpieczeństwo znalezienia się w sytuacji, w której zaczniemy dokonywać tego kosztem dóbr przeznaczonych na aukcję dla wszystkich, wobec czego dla „nieupośledzonej” reszty społeczeństwa nie zostaną żadne dobra. W swej teorii Rawls nie bierze pod uwagę podobnych nierówności, dlatego Dworkin pyta, czy możliwe jest jakiegokolwiek działanie poza doraźnymi, incydentalnymi aktami współczucia i miłosierdzia dla wyrównania nierówności. Odpowiedzi udziela odwołując się do Rawlsofskiej *zastony niewiedzy*. Proponuje, aby przed przystąpieniem do aukcji zapytać ludzi, ile z danych im 100 muszelek chcą przeznaczyć na ubezpieczenie od niepełnosprawności lub nierówności spowodowanej nierównym podziałem naturalnych talentów. Takie nowum w liberalnej koncepcji sprawiedliwości Dworkin nazywa *schematem ubezpieczeń (insurance scheme)*. W dalszej kolejności wprowadza się system podatku dochodowego jako premii od naturalnych uzdolnień lub braku tych uzdolnień⁵⁹.

Efektywność i skuteczność teorii Dworkina niejednokrotnie podawano w wątpliwość. Przede wszystkim nie ma sposobu, aby zmierzyć stopień uprzywilejowania bądź pokrzywdzenia poszczególnych jednostek. Ponadto ludzie o zróżnicowanych talentach dokonują różnych wyborów; niektórzy mając wielkie zdolności idą po linii najmniejszego oporu, a ci mniej zdolni mają ambicje, aby osiągać więcej. Trzeba także zauważyć, że niektóre talenty są mniej ważne i mniej wartościowe niż inne. Nie ma zatem

⁵⁸ Ibidem.

⁵⁹ Ibidem, s. 76-77.

obiektywnych kryteriów ich porównania. Kolejny zarzut opiera się na twierdzeniu, że naturalne upośledzenia nie są jedynie wynikiem nierównych warunków wyjściowych. Wynikają one także z braku pełnej wiedzy o świecie rzeczywistym, a nie można przecież odnowić aukcji, wobec czego test zazdrości może być zakłócony poprzez wystąpienie niespodziewanych okoliczności, takich jak: nieplanowane wydatki, nieoczekiwane zdarzenia, brak informacji czy też ich nadmiar. Konkludując, nie zawsze znamy wcześniej koszty naszych wyborów, toteż trudno brać za nie pełną odpowiedzialność⁶⁰. Bywa przecież, że ludzie, którym nie udało się przewidzieć skutków swych decyzji, ponieważ wpłynęły na nie okoliczności od nich niezależne, są niezasłużenie karani i *vice versa*: są ludzie, których nagradza się za łut szczęścia sprzyjający ich wyborom.

W nawiązaniu do teorii Dworkina powstał szereg koncepcji (bardziej radykalnych), które dają przepis na osiągnięcie liberalnej równości. Bruce Ackerman proponuje koncepcję społeczeństwa udziałowców (*stakeholder society*). Zakłada, że po ukończeniu szkoły średniej każda osoba otrzymałaby 80 tysięcy dolarów, z czego 2 % przeznaczone byłyby na składkę zdrowotną. Każda osoba miałaby prawo do dowolnego dysponowania równą kwotą pieniędzy i to od niej samej zależałoby, na co chce je przeznaczyć: na edukację, na konsumpcję, na inwestycje, czy też na inne cele. Z kolei Philippe Van Parijs postuluje koncepcję podstawowego dochodu (*basic income*), polegającą na zagwarantowaniu bazowego dochodu w wysokości 5 tysięcy dolarów rocznie dla każdego, niezależnie od tego, w jakich warunkach się znajduje, tj. niezależnie od tego, czy pracuje, gdzie pracuje i jakie osiąga dochody. Do teorii tej nawiązuje John Roemer, który proponuje, aby każdy dorosły młody człowiek otrzymał teczkę z pakietem akcji firm państwowych, którymi można obracać na giełdzie. Nie wolno jednak sprzedać takiej teczki. Celem takiego działania miałyby być zapewnienie dochodu *per capita* z dochodu narodowego. Po śmierci teczka danej osoby trafiałaby do Skarbu Państwa. Roemer szacował, że jeden pakiet akcji przyniósłby rodzinie dochód w wysokości około 8 tysięcy dolarów rocznie. Ten sam teoretyk zgłosił także postulat wyrównawczego kształcenia (*compensatory education*). Chodziło mu o wyrównywanie szans edukacyjnych dzieci, niezależnie od ich klasy społecznej czy rasy. Roemer stworzył także koncepcję *egalitarian planner*. Uwzględniając niedoskonałości koncepcji Dworkina, dotyczące niemożności przewidzenia wszystkich cech indywidualnych, które wpływają na konsekwencje pewnych jednostkowych wyborów, zaproponował, aby społeczeństwo określiło listę czynników, co

⁶⁰ Ibidem, s. 77-82.

do których wszyscy zgadzają się, że są rezultatem okoliczności, a nie wyboru. Takimi czynnikami byłyby: rasa, płeć, wiek, poziom edukacji rodziców, klasa ekonomiczna itp. Następnie społeczeństwo należy podzielić na grupy, „typy”, biorąc pod uwagę powyższe czynniki⁶¹. Akceptując pewne nierówności w obrębie tych grup należy subsydiować te konsekwencje okoliczności zewnętrznych, na które jednostka nie ma wpływu.

2.5. Podsumowanie

Will Kymlicka uważa, że liberałowie są zarazem zwolennikami gospodarki mieszanej i państwa opiekuńczego. Nie zależy im na godzeniu społecznych ideałów, ale na wcielaniu w życie swego ideału równości. Teorie Rawlsa i Dwornika postulują łączenie wolności gospodarczej i opodatkowania przez państwo, drugiej zaś strony zakładają, że każdy rozpoczyna życie z równym udziałem w zasobach społecznych, odrzucając tym samym społeczne podziały względem klasy, rasy, płci⁶².

Zdaniem Rawlsa, ingerencja w rynek jest niezbędna, by minimalizować niekorzystne działania rynku – służy temu „zasada dyferencji”. Jest to interwencja o tyle uzasadniona, że Rawls zakłada, iż rynek stanowi element „podstawowej struktury społecznej”, która z założenia powinna być sprawiedliwa. To, co sprawiedliwe jest z kolei wynikiem umowy społecznej, porozumienia zawartego w obrębie wspólnoty jednostek, które za zasłoną niewiedzy wyartykułowały swoje roszczenia i interesy. Wartość moralna tychże roszczeń nie podlega osądowi, wymaga się natomiast, by były one niesprzeczne z „dwoma zasadami sprawiedliwości”⁶³, uzupełnionymi o „zasadę linearnego priorytetu”.

W dobrze zarządzonym społeczeństwie jednostki przejawiają silną potrzebę działania zgodnie z zasadami sprawiedliwości. Także dla instytucji, działających w obrębie społeczeństwa te zasady stanowiąc będą etyczne odniesienie dla podejmowanych decyzji oraz wyborów. „Żadna indywidualna ani zbiorowa koncepcja dobrego życia nie może stanowić zagrożenia dla stabilności ‘dobrze zarządzanego społeczeństwa’. Nic nie może być dobre jeśli nie jest sprawiedliwe”⁶⁴.

⁶¹ Ibidem, s. 83-84.

⁶² W. Kymlicka, *Współczesna filozofia...*, op. cit., s. 103-104.

⁶³ Por. R. Prostak, *Rzecz o sprawiedliwości. Komunitarystyczna krytyka współczesnego liberalizmu amerykańskiego*, Kraków 2004, s. 92-93.

⁶⁴ Ibidem, s. 63.

Rawls odnosi swoją teorię również do życia politycznego, w tym kontekście postuluje zagwarantowanie wszystkim równej wolności politycznej, która powinna opierać się na praktyce liberalnej, która urzeczywistniana jest w Stanach Zjednoczonych.

3. Libertariańska koncepcja sprawiedliwości społecznej Roberta Nozicka

3.1. Postulat państwa minimalnego

Już w pierwszych słowach przedmowy najbardziej znanej książki Roberta Nozicka: *Anarchia, państwo, utopia*⁶⁵, należącej do kanonu dzieł dwudziestowiecznej filozofii politycznej, autor formułuje najważniejsze przesłanie swej koncepcji państwa i społeczeństwa. Nozick pisze: „Jednostki mają prawa i są rzeczy, których ani żadna osoba, ani żadna grupa nie może nikomu zrobić (bez naruszania jej praw). Prawa te są tak silne i dalekosiężne, że powstaje pytanie: co, jeśli cokolwiek, wolno państwu i jego funkcjonariuszom? Jak wiele miejsca prawa jednostki pozostawiają dla państwa?”⁶⁶. Pytanie to, już poprzez sam sposób jego sformułowania, zawiera odpowiedź, która jest odzwierciedleniem poglądów Nozicka na rolę państwa. Należy zwrócić uwagę na założony *a priori* prymat jednostki i jej praw nad państwem. Nozick nie pyta, na jaki zakres jednostkowej wolności zezwala państwo, nie twierdzi, że jednostka i jej prawa zdeterminowane są poprzez działanie państwa, wręcz przeciwnie: rozważa zasadność istnienia państwa, zadaje pytanie, do jakich funkcji powinna ograniczać się jego rola tak, by nie pogwałcało niezbywalnych praw jednostkowych.

Państwo Nozicka jest państwem minimalnym. Jego działanie jest ograniczone do wąskich funkcji ochrony przed siłą, kradzieżą, oszustwem i wymuszonymi kontraktami. W tym zakresie funkcjonowanie państwa jest uzasadnione i usprawiedliwione. Jednocześnie każde państwo, które wykracza poza te funkcje narusza prawa jednostek, zatem brak jest legitymizacji dla jego działań⁶⁷. Ludzie mają prawo do tego, aby w sposób nieskrępowany dysponować tym, co posiadają niezależnie od tego, czy jest to najbardziej efektywny sposób wykorzystania posiadanych dóbr. Libertarianizm odrzuca redystrybucyjne opodatkowanie, uznając je za pogwałcenie indywidualnych i politycznych swobód

⁶⁵ R. Nozick, *Anarchy, State and Utopia*, New York 1974; tłum. polskie: R. Nozick, *Anarchia, państwo, utopia*, przełożyli P. Maciejko, M. Szczubiałka, Warszawa 1999.

⁶⁶ R. Nozick, *Anarchia, państwo...*, op. cit., s. 5.

⁶⁷ Por. W. Kymlicka, *Contemporary...*, op. cit., s. 104.

jednostki. Rząd nie ma prawa ingerencji w rynek nawet w celu poprawienia produktywności. Każda interwencja państwa – twierdzi Nozick – jest równoważna naruszeniu podstawowych praw moralnych jednostki, które są wartością największą i nadrzędna wobec innych.

U podstaw teorii Nozicka leży przekonanie o tym, że kluczową kwestią w traktowaniu ludzi jako równych jest uznanie ich za posiadaczy samych siebie. Idea „samoposiadania” (*self-ownership*) może być rozumiana *per analogia* do niewolnictwa. Własność oznacza posiadanie takich praw do siebie, jakie zarządca niewolników posiada wobec swoich poddanych⁶⁸. Will Kymlicka proponuje następującą wykładnię postulatów samoposiadania: „Jeśli posiadam siebie, posiadam również swoją uzdolnienia. A jeśli jestem właścicielem swoich uzdolnień, to posiadam również wszystko, co wytworzyłem dzięki nim. Tak jak posiadanie kawałka pola oznacza, że jestem właścicielem wszystkiego, co na nim urośnie, tak samo posiadanie talentów jest równoznaczne z posiadaniem wszystkiego, co dzięki nim powstanie” [tłum.A.Z.]⁶⁹. Zatem każdy transfer własności za pomocą podatków od utalentowanych do upośledzonych jest niezgodny z zasadą samoposiadania.

Nie bez powodu Nozick odwołuje się do myślicieli wczesnoliberalnych: Locke’a, Smitha i Hobbesa, traktując założenia ich filozofii jako kanwę dla wykładni własnych poglądów. Nozick nawiązuje także do współczesnych myślicieli, m.in. do F. A. von Hayeka, co będzie szczególnie widoczne przy omawianiu libertariańskich zasad sprawiedliwości.

3.2. Teoria legalistyczna (*Entitlement Theory*)

Jako zwolennik koncepcji państwa minimalnego Nozick podejmuje się rozważenia tezy, że do zapewnienia sprawiedliwości społecznej konieczna jest rozbudowa państwa minimalnego i poszerzenia zakresu jego ingerencji. Wychodzi od twierdzenia, że w społeczeństwie nie istnieje pojęcie *centralnej dystrybucji* dóbr, nie ma osoby czy instytucji, która kontrolowałaby rozdział wszystkich dóbr czy zasobów. Istnieje natomiast redystrybucja, czy inaczej dystrybucja pozioma, występująca między jednostkami, co oznacza, że wszystko co posiadamy otrzymaliśmy od innych w zamian za coś bądź w

⁶⁸ Ibidem, s. 108.

⁶⁹ W. Kymlicka, *Współczesna filozofia...*, op. cit., s. 122.

darze – Nozick nazywa to nabywaniem udziałów. Można zatem twierdzić, że kontrola redystrybucji jest wielokierunkowa: w interesie partnerów każdej transakcji leży sprawdzenie, ile dóbr nabywa strona przeciwna, a ponieważ takich transakcji dokonuje się wiele, stąd też istnieje wiele osób, które mają prawo kontroli. „W wolnym społeczeństwie różne osoby kontrolują różne zasoby, a nowe udziały powstają dzięki dobrowolnym wymianom i działaniom” – pisze Nozick⁷⁰.

Kiedy zatem możemy mówić o tym, że udziały nabywane są sprawiedliwie? Nozick tworzy *teorię legalistyczną - uprawnieniową (entitlement theory)*, która obejmuje trzy główne zagadnienia (zasady) sprawiedliwości udziałów. Pierwszą zasadę nazywa **zasadą sprawiedliwości nabywania**. Odnosi się ona do pierwotnego nabywania dóbr i próbuje odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób rzeczy nie będące własnością, mogą się nią stać⁷¹. Świat, zdaniem Nozicka, pierwotnie pozostawał bez właściciela, dlatego o początku mówimy wówczas, gdy po raz pierwszy uznano ziemię lub rzecz za czyjąś prywatną własność⁷². Drugą zasadą jest **zasada sprawiedliwości transferu**. Chodzi tu o przepływ udziałów, czyli o określenie, w jaki sposób można uzyskać udział od kogoś, kto jest jego właścicielem. Nozick dowodzi, że formy transferu mogą być różne w zależności od przyjętych w danym społeczeństwie konwencji. W grę wchodzi tu m.in. dobrowolna wymiana oraz oszustwo.

Na podstawie dwóch pierwszych zasad sprawiedliwości Nozick konstruuje indukcyjną definicję sprawiedliwości⁷³:

- 1) ***Osoba, która nabywa udział w sposób zgodny z zasadą sprawiedliwości nabywania, jest uprawniona do posiadania tego udziału.***
- 2) ***Osoba, która zgodnie z zasadą sprawiedliwości transferu nabywa udział od kogoś, kto jest uprawniony do posiadania tego udziału, jest uprawniona do posiadania tego udziału.***
- 3) ***Nikt nie jest uprawniony do posiadania udziału z wyjątkiem tych, którzy weszli w jego posiadanie na mocy (wielokrotnego) stosowania zasad 1 i 2.***

Na podstawie tych zasad można sformułować ogólny wniosek, że dystrybucja jest sprawiedliwa wówczas, gdy każdy jest uprawniony do posiadania udziałów, które otrzymał w wyniku tej dystrybucji. Jednakże – zwraca uwagę Nozick – nie wszystkie sytuacje powstają zgodnie z dwiema zasadami sprawiedliwości udziałów. Podaje przykład

⁷⁰ R. Nozick, *Anarchia, państwo...*, op. cit., s. 181.

⁷¹ Ibidem, s. 183.

⁷² W. Kymlicka, *Contemporary political...*, op. cit., s.111.

⁷³ R. Nozick, *Anarchia, państwo...*, op. cit., s. 183.

kradzieży, oszustwa i zniewolenia, które dokonują się przy udziale niedopuszczalnych środków przejścia od jednej sytuacji do drugiej. W takich przypadkach należy zastosować trzecią zasadę sprawiedliwości udziałów, *zasadę naprawy niesprawiedliwości*, która wykorzystuje najlepsze przybliżenie informacji o tym, co byłoby się zdarzyło, gdyby niesprawiedliwość nie została popełniona.

Nozick zauważa, że niezwykle trudno jest doprowadzić do sformułowania ogólnej zasady naprawy niesprawiedliwości, bowiem spectrum popełnionych niesprawiedliwości jest trudne do ogarnięcia. Można korzystać z wiedzy o minionych, historycznych, najbardziej zbliżonych do zaistniałej sytuacji i popełnionych w nich niesprawiedliwościach. Na podstawie opisów przeszłych sytuacji można spróbować naprawić zaistniałą niesprawiedliwość⁷⁴.

Biorąc od uwagę trzecie ustalenie, można powiedzieć, że udziały danej osoby są sprawiedliwe, jeśli osoba ta ma do nich prawo na mocy zasady sprawiedliwości nabywania i transferu albo na mocy zasady naprawy niesprawiedliwości.

Kolejną kwestią, związana z zasadami sprawiedliwości, jaką omawia Nozick jest charakter i natura poszczególnych zasad. Zdaniem filozofa, pierwsza zasada sprawiedliwości, czyli sprawiedliwość uprawnieniowa ma charakter historyczny, zatem sprawiedliwość dystrybucji zależy od tego, w jaki sposób do niej doszło. Twierdzi, że „większość ludzi nie uważa, że zasady chwili bieżącej mówią wszystko o dystrybucji udziałów”⁷⁵, podczas gdy w ocenie sprawiedliwości należy wziąć pod uwagę nie tylko samą dystrybucję, lecz także i to, jak do niej doszło, ponieważ minione okoliczności czy działania ludzi mogą wytworzyć zróżnicowane uprawnienia czy zasługi względem rzeczy.

Nozick poddaje krytyce stanowisko utilitarystów i egalitarystów, którzy odwołując się do zasad chwili bieżącej, postulują tzw. teleologiczne zasady sprawiedliwości (inaczej: zasady wyniku końcowego)⁷⁶. Zasada sprawiedliwości chwili bieżącej ocenia sprawiedliwość dystrybucji pod kątem tego, co ktoś ostatecznie posiada, a pomija sekwencję wydarzeń, która doprowadziła do aktualnego stanu rzeczy. Jest to – zdaniem Nozicka – punkt widzenia zbyt wąski, aby mówić o legalistycznych zasadach sprawiedliwości.

Legalistyczne zasady sprawiedliwości postulowane przez Nozicka nie są jednak schematyczne. Jego zdaniem schemat tworzy ważona suma wielu zasad, takich jak: zasada

⁷⁴ Ibidem, s. 184-185.

⁷⁵ Ibidem, s. 187.

⁷⁶ Ibidem, s. 187-188.

każdemu według potrzeb, według starań, zasług moralnych. Nozick odwołuje się do poglądu Hayeka, który twierdzi, że nie jesteśmy w stanie poznać wystarczająco sytuacji każdego człowieka, nie dysponujemy kompleksową wiedzą na temat jego postępowania, zatem nie da się postępowania każdej jednostki ocenić pod kątem zasług moralnych, stąd też dystrybucja, biorąca pod uwagę to właśnie kryterium jest niemożliwa do realizacji. W wolnym społeczeństwie, zauważa Hayek, „dystrybucja będzie zgodna raczej z wartością niż z zasługami moralnymi; to znaczy zgodna z tym, jaką wartość działaniom i usługom danego człowieka przypisują inni”⁷⁷. Dla Hayeka jedynym możliwym schematem postępowania jest dystrybucja według uznanych korzyści, jakie przynosi się innym. Postępowanie jednostki jest zatem oceniane i nagradzane poprzez jego użyteczność i działanie na rzecz reszty społeczeństwa. Formuła sprawiedliwości dystrybucyjnej według Hayeka zamyka się w zdaniu, które zawiera w sobie pewną zasadę wzajemności: „Każdemu według tego, jakiej korzyści udziela innym mającym środki do tego, aby udzielać korzyści tym, którzy im udzielają korzyści”⁷⁸. Nie oznacza to rzecz jasna, że każdy zawsze zasługuje na to co dostaje, bądź czego nie otrzymuje, jednakże – jak przekonują Nozick i Hayek – w obrębie społeczeństwa kapitalistycznego i rynku wolnego od ingerencji państwa większość transferów ma swój cel, zatem każdy, kto decyduje się na przekazanie swych udziałów i środków kieruje się jakimiś uzasadnionymi pobudkami i motywacjami. Tak więc, nawiązując do drugiej zasady sprawiedliwości Nozicka, przekazywanie i nabywanie udziałów ma charakter procesu celowego i nieprzypadkowego.

Nozick zauważa ponadto, że zwolennicy typowych teorii sprawiedliwości dystrybucyjnej zorientowani są na biorcę – istotne jest, ile się komu należy oraz kto ile otrzymuje, pomijają natomiast dawców i transferentów, co jest kwestią nader istotną zwłaszcza, że poruszamy się w obrębie wolnego rynku. Jeżeli nie zwraca się uwagi na dawców to jest to – zdaniem Nozicka – tożsame z ignorowaniem ich praw i pogwałceniem reguł gospodarki wolnorynkowej. Krytyka zasad teleologicznych i większości schematycznych zasad sprawiedliwości dystrybucyjnej prowadzi do stwierdzenia, że powyższe zasady ustanawiają prawo (częściowej) własności innych w stosunku do ludzi oraz ich działań i pracy. Zasady te pociągają za sobą przejście od klasycznego liberalnego pojęcia posiadania samego siebie do pojęcia praw (częściowej) własności w stosunku do innych ludzi⁷⁹.

⁷⁷ F. A. von Hayek za R. Nozick, *ibidem*, s. 191.

⁷⁸ *Ibidem*.

⁷⁹ R. Nozick, *Anarchia, państwo...*, op. cit., s. 206.

Nozick nawiązuje ponadto do Locke'owskiej teorii nabywania, próbując dociec warunków zasady sprawiedliwości nabywania. Formułuje tezę, że źródłem praw własności do jakiegoś przedmiotu bez właściciela jest włożona w ten przedmiot praca, a zatem praca stanowi niejako wartość dodaną do przedmiotu, co oznaczałoby, iż ulepszenie czegoś daje nam prawo do tego. Jednakże pojawia się w tym miejscu wątpliwość, czy zawłaszczenie przedmiotu, który nie ma właściciela nie pogorszy sytuacji innych ludzi. Locke rozwiązuje ten problem twierdząc, że nabycie praw własności do przedmiotu jest sprawiedliwe wówczas, gdy nie narusza klauzuli gwarantującej, że we wspólnym posiadaniu pozostaje dosyć nie gorszych i tak samo użytecznych dóbr, co sprawi, że położenie innych osób nie ulegnie pogorszeniu. Skoro jednak hipotetycznie istnieje możliwość pogorszenia sytuacji ludzi wskutek nabywania przez innych trwałych tytułów do własności, muszą istnieć silne argumenty na rzecz własności prywatnej. Zarówno Locke, jak i Nozick przywołują tutaj szereg uzasadnień, takich jak: zwiększenie produktu społecznego poprzez oddanie środków produkcji w ręce tych, którzy użyją ich w sposób najbardziej efektywny, zachęcenie jednostek do eksperymentów i ryzyka, wykształcenie specjalizacji w obszarze ponoszenia ryzyka, zabezpieczenie losu przyszłych pokoleń, powstrzymanie przed teraźniejszą konsumpcją, zróżnicowanie możliwości zatrudnienia ludziom niepopularnym itp.⁸⁰. Nozick zwraca uwagę, że wszystkie te argumenty nie mają cech utylitarnego uzasadniania własności, służą raczej uzasadnieniu założeń klauzuli Locke'owskiej, tzn. pozostawieniu stosownie dużej puli dóbr nie gorszych od zawłaszczanych.

Mimo poparcia dla słuszności tez Locke'a, Nozick wysuwa postulat wzmocnienia jego klauzuli. Adekwatna teoria sprawiedliwości – twierdzi Nozick – wymaga sprecyzowania sytuacji pogorszenia położenia innych. Teoria sprawiedliwości nabywania musi zatem zawierać bardziej skomplikowaną zasadę sprawiedliwości transferu. Wiąże się ona z pewnym ograniczeniem praw do własności. I tak, Nozick mówi o praktykach monopolistycznych, które zagrażają społecznej równowadze i sprawiedliwości. Bardzo często zdarza się, że w rękach jednostki znajduje się cały zapas czegoś, co jest innym niezbędne do utrzymania się przy życiu. W obliczu kryzysów, klęsk i katastrof prawo własności może zostać – zdaniem Nozicka – uchylone.

⁸⁰ Ibidem, s. 211.

3.3. Postulat równości w koncepcji Nozicka

W oparciu o ideę samoposiadania – wzorując się na klasycznych liberałach – Nozick chciał sformułować taką koncepcję równości, która neguje podporządkowanie jednostki komukolwiek, czy to z natury, czy też z mocy prawa. Nadaje człowiekowi prawo własności do samego siebie, które ma go chronić przed zniewoleniem ze strony innych. W ten sposób jednostka, osoba staje się celem samym w sobie. Krytycy teorii Nozicka zauważają jednak w tym miejscu, że posłużenie się przez niego egalitarną ideą Kanta, której konkluzją jest uznanie jednakowej ważności każdego, prowadzi do zgoła innych zasad sprawiedliwości niż te wynikające z Nozickowej idei samoposiadania.

Sam Nozick uważa, że nie można zakładać, że równość jest wpisana w każdą teorię sprawiedliwości⁸¹. Jego własna koncepcja sprawiedliwości nie zakłada przecież równego stanu końcowego, a ogranicza się li tylko do zapewnienia wszystkim jednakowych praw. Skoro zatem libertarianizm nie jest teorią opisującą traktowanie ludzi jako równych, należy zadać pytanie, co tak naprawdę stanowi jego istotę?

Will Kymlicka rozpatruje dwie możliwe interpretacje libertarianizmu. Pierwsza z nich odnosi się do libertarianizmu jako do teorii wzajemnych korzyści. Jednak w przeciwieństwie do Rawlsowskiej koncepcji kontraktu, odwołującego się do umowy społecznej i założenia o równości ludzi jako istot moralnych, które przystępując do kontraktu biorą pod uwagę potrzeby innych jako istot wolnych i równych, Nozickowa teoria wzajemnej korzyści nie zawiera w sobie owego pierwiastka „moralności”. Teoretycy wzajemnej korzyści uważają, że „współczesny światopogląd (...) wyklucza tradycyjne przekonanie, że osobom i ich działaniom nieodłącznie przysługuje jakiś status moralny. Jakoby obiektywne wartości moralne są po prostu subiektywnymi preferencjami jednostek”⁸². Nie uznaje się naturalnych obowiązków, ani samoistnych roszczeń moralnych, a naturalne, fizyczne nierówności nie kryją w głębi moralnej równości.

Nie oznacza to wszakże, iż jednostki nie będą wypracowywały kontraktów. W przeciwieństwie do Rawlsowskiej umowy społecznej, libertariańska konwencja nie będzie zawierała pojęć moralnego i politycznego obowiązku, niemniej jednak, zawarta w oparciu o zasadę wzajemnej korzyści, a co się z tym wiąże – ochronę interesów jednostek, będzie wymuszała pewne obowiązki i ograniczenia. Miejsce tradycyjnej moralności zajmie tutaj

⁸¹ Ibidem, s. 273.

⁸² W. Kymlicka, *Współczesna filozofia...*, op. cit., s. 146.

swoisty sztuczny kod „moralny”, czy też „sztuczna moralność” (*moral artifice*)⁸³. Sztuczna, ponieważ jest „rezultatem racjonalnych ograniczeń przyjętych na podstawie amoralnych przesłanek koncepcji racjonalnego wyboru”⁸⁴, także dlatego, że w sposób nienaturalny nakłada na jednostki ograniczenia, które są ich naturalnymi obowiązkami.

Zatem dystans pomiędzy kontraktem Nozicka a umową Rawlsa wyznaczać będą kwestie moralności. Dyskusyjna, zdaniem krytyków libertarianizmu, wydaje się być również kwestia równego udziału w kontrakcie. Moc argumentów silniejszych jednostek może sprawić, że kontrakt będzie korzystniejszy dla nich samych niżli dla słabszych – libertarianie nie biorą przecież pod uwagę ludzkich ułomności, czy upośledzenia, które decydują o mniejszej sile przetargowej słabszych. Słabsze jednostki, poddawane przymusowi, nierzadko muszą podporządkowywać się silniejszym, przez co kwestia ich samoposiadania staje pod znakiem zapytania. Jest to dowód na to, że idea równości w koncepcji Nozicka nie jest skuteczna.

Druga interpretacja libertarianizmu opisuje go jako teorię wolności. Na uwagę zasługuje tutaj przede wszystkim libertariańska interpretacja wolności rozumianej jako zasada „największej równej wolności”⁸⁵. Opiera się ona na założeniu, że wolność jako taka leży w interesie każdej jednostki, a także na przekonaniu, że dana swoboda tym bardziej leży w naszym interesie, im więcej wolności zawiera. Libertarianie uważają, że swobody da się porównywać pod względem ilości zawartych w nich wolności. Twierdzą, że każdy jest uprawniony do jak najszerszego zakresu wolności zgodnej z podobną wolnością dla wszystkich, ale wolności jednostkowej nie można poświęcić na rzecz większej sumy wolności. W tym miejscu widać wyraźnie opozycję wobec koncepcji Rawlsa, który mówi o tym, że swobody mają służyć naszym interesom.

Jak twierdzi Kymlicka, zasada największej równej wolności jest nie tylko zbędna, ale także bałamutna, bowiem sugeruje, że wolność jest jednym rodzajem interesu jednostkowego⁸⁶. Znaczenie swobód, zdaniem libertarian, zależy więc będzie od ilości zawartej w nich wolności. Tymczasem nie biorą oni pod uwagę, że różne swobody mogą na różny sposób służyć realizacji różnych interesów i że tak naprawdę wolność do czegoś nie jest ważna dlatego, że zawiera jakąś ilość swobody, ale dlatego, że służy różnym ważnym interesom.

⁸³ Twórcą tego terminu jest David Gautier, najbardziej znany reprezentant tego stylu myślenia.

⁸⁴ Por. D. Gautier za W. Kymlicka, *Współczesna filozofia ...*, op. cit., s. 147.

⁸⁵ W. Kymlicka, *Współczesna filozofia ...*, op. cit., s.158.

⁸⁶ Ibidem, s. 165-166.

3.4. Podsumowanie

Analiza wybranych zagadnień teorii Roberta Nozicka pozwala na sformułowanie kilku wniosków o charakterze ogólnym, które będą przydatne w zestawieniu koncepcji sprawiedliwości obecnych we współczesnej filozofii społecznej.

Przede wszystkim Nozick kładzie duży nacisk na indywidualizm, który implikuje prawo jednostki do posiadania samej siebie. Respektowane są indywidualne wybory jednostek dotyczące dysponowania swymi talentami, ciałem oraz własnością. Wolność jednostki nie może być pogwałcona w imię równości, ponieważ niszczyłoby to fundamentalne prawa, które ludzie posiadają i ustanawiałoby system „uspołecznionego posiadania” siebie przez ludzi.

Libertarianizm jest doktryną, która gwarantuje wszystkim równe prawa i swobody, nie gwarantując wszakże jednakowych rezultatów. Zdaniem Hayeka, „danie ludziom tych samych obiektywnych okazji nie oznacza dania im tej samej subiektywnej sposobności”⁸⁷. Libertariańska zasada równości oznacza równość w podporządkowaniu się przepisom, które tworzy i egzekwuje państwo oraz równość wobec zasad, których ludzie przestrzegają we wzajemnych kontaktach. Równość wobec prawa implikuje z kolei równość szans, rozumianą jako udostępnienie wszystkim na jednakowych warunkach jednakowych ułatwień, a nie zapewnienie każdemu takich samych możliwości zdobycia określonej pozycji. Dlatego też równy start nie oznacza późniejszej równej pozycji ludzi⁸⁸.

Nieuwzględnienie niezасłużonych różnic w położeniu jednostek jest jednym z głównych zarzutów stawianych libertarianom⁸⁹. Oni jednak nie pozostawiają tej krytyki bez odpowiedzi. Uważają, że zasada wyrównywania okoliczności oznacza przede wszystkim stale rosnące koszty realizacji tej zasady. Ponadto próbują skłonić swych adwersarzy do odpowiedzi na pytanie, w którym miejscu należy zatrzymać się na drodze wyrównywania naturalnych uzdolnień oraz czy na pewno taka operacja nie prowadzi do naruszenia indywidualności.

Stąd też działania państwa powinny być ograniczone do minimum. Libertarianie sprzeciwiają się opiekuńczości państwa, twierdząc, że prowadzi ona do negacji

⁸⁷ Por. F. A. von Hayek za K. Kostro, *Koncepcja sprawiedliwości F. A. von Hayeka*, w: *Efektywność a sprawiedliwość*, red. J. Wilkin, Warszawa 1997, s. 77.

⁸⁸ Ibidem, s. 75-77.

⁸⁹ Krytyki podejmuje się m.in. Will Kymlicka, który pisze: „Odmowa uznania przez libertarian tezy, iż niezасłużone różnice położenia są źródłem roszezeń moralnych, oznacza niemal niepojętą ślepotę w kwestii doniosłości konsekwencji takich różnic.” Por. W. Kymlicka, *Współczesna filozofia ...*, op. cit., s. 175.

indywidualności i godności jednostek. Sprawiedliwa dystrybucja zasobów w społeczeństwie może odbywać się wyłącznie w obrębie państwa minimalnego, którego działanie ogranicza się do zapobiegania przemocy, kradzieżom i oszustwu. Wszelkie działania państwa o charakterze paternalistycznym, prowadzące do równości i powszechnego dobrobytu są równoważne pogwałceniu wolności jednostek.

4. Sprawiedliwość społeczna w nurcie komunitarystycznym

4.1. Komunitarystyczna krytyka liberalizmu

Wielu myślicieli podziela pogląd, że „dolegliwości współczesnych społeczeństw są spowodowane zakażeniem wirusem liberalnej teorii”⁹⁰. Pod pojęciem „wirusa” rozumie się negatywne skutki praktyki państw liberalnych, czyli nadmierną koncentrację na obronie praw jednostki, co wszak stanowi podstawowy cel państwa liberalnego. Rezultatem takiego stanu rzeczy stał się „znaczący wzrost atomizacji współczesnych liberalnych społeczeństw”⁹¹, który pociągnął za sobą zanik wspólnot w praktyce oraz myśli politycznej Zachodu⁹². Zainteresowanie niektórych naukowców, badaczy i polityków tą kwestią, szczególnie widoczne w latach 80. i 90. XX wieku, sprawiło, że zaczęto ich identyfikować jako komunitarystów. Alasdair MacIntyre, Michael Walzer, Michael Sandel, Amitai Etzioni i Charles Taylor to główne postaci, dzięki którym problem zapomnianej czy też pomijanej przez liberałów wspólnotowości został poddany pod dyskusję. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że żaden z wymienionych wyżej filozofów nie zgadzał się z nadaną mu etykietą komunitarysty; niektórzy z nich otwarcie odcinali się od komunitaryzmu⁹³, inni zaś nigdy nie określili siebie jako komunitaryści⁹⁴.

⁹⁰ S. Holmes, *Anatomia antyliberalizmu*, Kraków 1998, s. 28.

⁹¹ A. Gawkowska, *Biorąc wspólnotę poważnie? Komunitarystyczne krytyki liberalizmu*, Warszawa 2004, s. 9.

⁹² Michael Walzer pisze: „Sama wspólnota jest we współczesnym społeczeństwie bytem w dużej mierze ideologicznym i jako taka nie podlega systematycznej krytyce. Jest od czasu do czasu modna jedynie dlatego, że w niczym nie przypomina już siebie z czasów swej potęgi i jest krytykowana jedynie wówczas, gdy jest modna”. Por. M. Walzer, *Komunitariańska krytyka liberalizmu*, w: *Komunitarianie. Wybór tekstów*, red. P. Śpiewak, Warszawa 2004, s. 92.

⁹³ Jak pisze cytowana wyżej A. Gawkowska: „(...) Alasdair MacIntyre usilnie broni się przed próbami łączenia jego nazwiska z komunitaryzmem”. Autorka przytacza znamieny tytuł listu MacIntyre’a, opublikowanego w kwartalniku *The Responsive Community*, który brzmiał: „Nie jestem komunitarystą, ale...” i zwraca uwagę na jego wieloznaczność: z jednej strony filozof odcina się od komunitaryzmu, z drugiej jednak, pozostawia owo „ale”, dając tym samym przyzwolenie na postrzeganie go jako komunitarysty. Por. A. Gawkowska, *Biorąc wspólnotę...*, op. cit., s. 122.

⁹⁴ A. Gawkowska, *Biorąc wspólnotę...*, op. cit., s. 11.

Ów brak identyfikacji stanowi jedną z przyczyn, dla których komunitaryzm jest postrzegany jako nurt wielokierunkowy, niejednorodny, a przez to zbyt szeroki i nie dość dobrze opisany. Niewątpliwie jednak tym, co go spaja jest wspólna wszystkim wymienionym filozofom krytyka liberalizmu⁹⁵. Przede wszystkim krytyce poddane zostaje podejście liberałów do pojęcia relacji społecznych. Zdaniem myślicieli komunitarystycznych, oparcie teorii społecznej li tylko na spekulacjach co do relacji społecznych jest ze strony liberałów poważnym uchybieniem, a „radikalnie indywidualistyczna perspektywa nieadekwatnie opisuje świat społeczny”⁹⁶. Jeżeli relacje społeczne będą postrzegane abstrakcyjnie, jak tego chcą liberałowie, to niemożliwe stanie się uchwycenie ich rzeczywistego charakteru. Nie można też tworzyć sztucznych relacji tam, gdzie one nie istnieją – twierdzą komunitaryści. Należy dostrzec rzeczywiście istniejące relacje społeczne, na ich podstawie wyprowadzić teorie, które podkreślają pojęcie wspólnoty jako doniosłego faktu w życiu ludzi.

Zasadniczy przedmiot komunitarystycznej krytyki liberalizmu będzie zatem wyznaczał problem samostanowienia. Samostanowienie jest związane z podejmowaniem decyzji o własnym życiu. Naczelnym celem każdego z nas jest dobre życie, a zatem jednostka w swym postępowaniu musi kierować się rozważą, analizą, zastanowieniem i namysłem nad wyborem drogi, która ma służyć osiągnięciu preferowanych wartości⁹⁷. Liberałowie przyznają jednostce prawo do samodzielnego określenia znaczenia wartości własnych doświadczeń. Pozbawienie jednostki prawa do samostanowienia byłoby, ich zdaniem, równoznaczne z potraktowaniem jej jak dziecka lub zwierzęcia⁹⁸. Jak zauważa Rawls: „Obywatele – jako wolne jednostki – wzajemnie uznają, iż są wyposażeni w moralną władzę formułowania koncepcji dobra. To oznacza, iż nie czują się nieodwołalnie przywiązani do wyznawanej w danym momencie koncepcji dobra i ugruntowanej w niej wizji celów ostatecznych. Jako obywatele są raczej uznawani – generalnie – za osoby zdolne do rewizji i zmiany tej koncepcji na gruncie rozsądnych i racjonalnych uzasadnień. Dlatego uważa się, iż obywatelom wolno się dystansować wobec własnych koncepcji dobra i poddawać analizie oraz ocenie rozmaite cele ostateczne”⁹⁹. Wynika z tego, że wizja samego siebie opiera się na założeniu, że pewne rzeczy są warte naszych starań,

⁹⁵ Michael Walzer, komunitarysta, autor stanowiska krytycznego wobec liberalizmu, nazywa komunitaryzm „nietrwałym fenomenem towarzyszącym liberalizmowi”. Por. M. Walzer, *Komunitariańska krytyka...*, op. cit., s. 91.

⁹⁶ A. Gawkowska, *Biorąc wspólnotę...*, op. cit s. 14-15.

⁹⁷ W. Kymlicka, *Współczesna filozofia...*, op. cit., s. 223-224.

⁹⁸ Ibidem, s. 222.

⁹⁹ J. Rawls za W. Kymlicka, *Współczesna filozofia...*, op. cit., s. 225.

ponadto decyzje dotyczące naszego życia są trudne, dlatego też należy brać pod uwagę, że mogą być one błędne lub omylne. Na tym właśnie opiera się sceptycyzm liberałów, którzy dopuszczają możliwość redefinicji swojego życia i obranych celów. Dodają też, że ponieważ każdy człowiek jest indywidualnością, to prawdopodobieństwo, że podejmie słuszną decyzję dotyczącą własnego życia jest większe, niż w przypadku, gdyby zadecydował za niego ktoś inny, np. państwo.

Odpowiedzią na sceptycyzm liberałów jest marksistowski perfekcjonizm, ku któremu w tym miejscu skłaniają się komunitaryści. Kierują do liberałów pytanie o to, co robić w sytuacji, gdy jednostka jest niezdolna do tego, by podejmować za siebie decyzje. Dowodzą, że decyzje, które są oparte o doświadczenie innych, o ich mądrość są słuszniejsze niż kierowanie się własną intuicją. Dysponując szeroką wiedzą z przeszłości na temat konsekwencji postępowania innych ludzi, łatwiej da się przewidzieć następstwa życiowych wyborów konkretnej jednostki.

Kontrargumentem liberałów będzie ich sprzeciw wobec wszelkich form paternalizmu – każda próba kierowania jednostką z zewnątrz jest bezzasadna, ponieważ oznacza ona poddanie się zasadom i wartościom, które są jej narzucone, a których ona nie akceptuje. Liberałowie wyróżniają dwa warunki dobrego życia¹⁰⁰:

- 1) wymóg kierowania życiem od wewnątrz, w zgodzie z własnymi przekonaniami o tym, co wartościowe,
- 2) swoboda kwestionowania tych przekonań w kontekście kulturowym, co pozwoliłoby na rozsądną ocenę tych wizji.

W kontekście tych zasad, wartości, o jakie zabiega liberalizm, czyli: edukacja, wolność słowa, swobody twórcze, prawa i wolności pozwalają na ocenę tego, co jest w życiu wartościowe.

Kolejną sporną kwestię między nurtem liberalnym a komunitarystycznym stanowić będzie wobec tego problem wolności wyboru. Zdaniem liberałów, wolność wyboru ma służyć znalezieniu tego, co w życiu wartościowe, aby móc formować, analizować i rewidować nasze sądy wartościujące. Państwo występuje tu w wymiarze neutralnym, tzn. „nie powołuje się na „naturalną” wyższość bądź niższość koncepcji dobrego życia i nie próbuje wpływać na indywidualną ocenę wartości rozmaitych koncepcji tego rodzaju”¹⁰¹. Państwo nie ma więc prawa narzucać wizji świata i przekonań swoim obywatelom.

¹⁰⁰ W. Kymlicka, *Współczesna filozofia...*, op. cit., s. 227.

¹⁰¹ Ibidem, s. 228.

Z kolei perfekcjonizm komunitarystów będzie postulował istnienie państwa, którego zadaniem jest wskazanie cech najbardziej godnego rozwoju, a tym samym narzucenie pewnej określonej wizji świata. Komunitaryści porzucają zatem ideę „państwa neutralnego” na rzecz „polityki dobra wspólnego”. O ile „dobrem wspólnym” dla liberałów jest promowanie interesów obywateli, realizowanie ich indywidualnych preferencji, o tyle dla komunitarystów „dobro wspólne” będzie „materialną koncepcją dobrego życia”, które wyznacza wspólnotowy „styl życia”¹⁰². Tak pojmowane „dobro wspólne” stanowić ma kryterium oceny indywidualnych preferencji, nie odzwierciedla jednak ich struktury. Komunitarystom chodzi o realizację wspólnych celów, które mają priorytet wobec roszczeń jednostkowych. Państwo ma zachęcać obywateli do przyjęcia koncepcji dobra zgodnych z wspólnotowym stylem życia, a zniechęcać do przyjmowania koncepcji z nim sprzecznych. Perfekcjonizm państwa odwołuje się do publicznego rankingu wartości różnych stylów życia. Komunitarianie odrzucają więc liberalną ideę samostanowienia oraz neutralność państwa¹⁰³.

Przedmiotem krytyki komunitarystów jest także liberalna koncepcja podmiotu i celów. Liberałowie poprzez podkreślanie uprzedniości „ja” w stosunku do przyświecających mu celów, poprzez przyzwolenie na rewizję obranych celów, niejako odrywają ja od całego kontekstu społecznego, kreują wizję „ja” nieusytuowanego. Na to komunitaryści zgodzić się nie mogą. Podstawowe zarzuty formułowane wobec tego podejścia daje się ująć w trzy tezy. Pierwszy zarzut opiera się na twierdzeniu, że liberalna koncepcja „ja” jest pusta. Jak argumentuje Taylor, „kompletna wolność to próżnia, w której nic nie warto i nic nie zasługuje na uwagę”¹⁰⁴. Jego zdaniem nieograniczone „ja” nie ma celu, bowiem prawdziwa wolność powinna być usytuowana. Jeśli życie jednostki, treść jej działań mają być sprecyzowane i celowe, to jest to możliwe jedynie w sytuacji, w której przyjmie ona wartości wspólnotowe jako arbitralne. W przeciwnej sytuacji – twierdzi Taylor – znajdziemy się w sytuacji nietzscheańskiego nihilizmu. Po wtóre, komunitaryści uważają, że liberalna koncepcja „ja” jest sprzeczna z naszym samooglądem. Zdaniem liberałów, pytanie o dobre życie wymaga od nas osądu, jaką osobą chcielibyśmy być. Tymczasem ich adwersarze mówią o tym, że powinniśmy odkryć, kim już jesteśmy. Wykluczają oni tym samym możliwość zakwestionowania naszych obecnych relacji oraz dopuszczany przez liberałów krytyczny ich ogląd. A przecież – mówią liberałowie – nie

¹⁰² Ibidem, s. 230.

¹⁰³ Ibidem.

¹⁰⁴ Ch. Taylor za W. Kymlicka: *Współczesna filozofia...*, op. cit. s. 233.

zawsze autoanaliza prowadzi do satysfakcji z odnalezionych związków i relacji, zatem należy pozwolić jednostce na rekonstruowanie „ja”¹⁰⁵. Trzeci zarzut komunitarystów odnosi się do odrzucenia przez liberałów zakotwiczenia jednostki w relacjach społecznych. Komunitarystyczna wizja jednostki jest ściśle związana z jej umiejscowieniem w strukturze społecznej i nie tyle chodzi o analizę procesu wybierania czy odrzucania tych relacji przez człowieka, ile o spojrzenie na nie jako na pewne dane, konstytuujące jednostkę jako osobę; owe relacje każdy z nas powinien w sobie odnajdować, odczytywać ich sens.

4.2. Michaela Walzera egalitarystyczna koncepcja sprawiedliwości

Pogląd komunitarystów na kwestię sprawiedliwości społecznej zawiera w sobie pierwiastek egalitaryzmu. Nie jest to egalitaryzm prosty, postulujący zaspokojenie wszystkich potrzeb każdej jednostki, ani tym bardziej egalitaryzm według najprostszej formuły: „każdemu po równo”¹⁰⁶, ale egalitaryzm zawarty w bardziej skomplikowanym modelu teoretycznym.

W roku 1983 Michael Walzer opublikował rozprawę *Spheres of Justice*¹⁰⁷, w której podjął próbę stworzenia modelu sprawiedliwości, który uwzględni postulaty komunitarystów¹⁰⁸. Przede wszystkim wysuwa on argument wspólnotowości, twierdząc, że jednostka nie istnieje inaczej niż w instytucjach. Walzer zauważa, że członkowie liberalnego społeczeństwa nie mają wspólnot politycznych ani religijnych tradycji, w związku z czym jedyną historią, jaką potrafią opowiedzieć to historia o samym sobie, która rozpoczyna się w stanie natury czy też w sytuacji pierwotnej. Wspólnota jest potrzebna po to, by „zabezpieczyć egoizm” człowieka, by dać mu bezpieczeństwo¹⁰⁹.

¹⁰⁵ W. Kymlicka, *Współczesna filozofia...*, op. cit., s. 238.

¹⁰⁶ Zygmunt Ziemiński określa obydwie wyżej wymienione formuły sprawiedliwości jako „prymitywne”, jako że nie biorą one pod uwagę indywidualnych cech, predyspozycji i potrzeb jednostek. Por. Z. Ziemiński, *Sprawiedliwość społeczna jako pojęcie prawne*, Warszawa 1996, s. 26.

¹⁰⁷ M. Walzer, *Spheres of Justice. A Defense of Pluralism and Equality*, New York 1983.

¹⁰⁸ Koncepcja M. Walzera nie jest dokładnym odzwierciedleniem poglądów wszystkich komunitarystów na kwestię sprawiedliwości społecznej: jak zostało powiedziane wcześniej, nurt komunitarystyczny jest wielokierunkowy i heterogeniczny, zatem trudno byłoby przytaczać w tym miejscu poglądy wszystkich jego przedstawicieli. Niemniej jednak teoria Walzera uwzględnia wszystkie najważniejsze założenia tego nurtu.

¹⁰⁹ M. Walzer, *Komunitariańska krytyka...*, op. cit., s. 93. Walzer przywołuje postulat Marksa, który pisał o konieczności „zabezpieczenia egoizmu”. Twierdzi ponadto, że pisma młodego Marksa stanowią przejaw krytyki komunitariańskiej.

Komunitarianie stoją na stanowisku, iż wspólnoty „produkują i reprodukują jednostki”¹¹⁰, zaopatrują je w zestaw ról społecznych, które jednostka poprzez fakt przynależności do wspólnoty musi wypełniać. Jednostka podąża ścieżką wyznaczonych pozycji i ról, które tworzą jej tożsamość. „Bycie członkiem” [wspólnoty – A.Z.] jest podstawą wszystkiego¹¹¹; określa bowiem pewne relacje między ludźmi.

„Istnieje pluralizm dóbr – uważa Walzer – każde dobro ma swoje społeczne znaczenie, co oznacza, że ich wymiana stanowi jedną ze szczególnych form życia wspólnotowego”¹¹² [tłum. A.Z.]. Ludzie spotykają się przy wymianie dóbr i ich relacje jako członków wspólnoty mają szczególną jakość, ponieważ określają ich symetryczne położenie. Ale – co podkreśla Walzer – sama zasada członkostwa nie musi być normą równości. Postulowana zasada sprawiedliwości zakłada osiągnięcie przez wszystkich członków minimalnego poziomu podstawowych kompetencji, co powinno być interpretowane jako sytuacja, w której wszyscy członkowie wspólnoty nabyli pewne użyteczne umiejętności niezbędne do kompetentnego uczestniczenia w życiu wspólnoty, ale nie jest wymagane, aby wszyscy posiadali jednakowo wysokie kwalifikacje. Innymi słowy, nie wymaga się, aby wszyscy byli np. wykształceni jednakowo wysoko, ale tego, by byli wykształceni tak dobrze jak to możliwe¹¹³.

Walzer jednoznacznie precyzuje źródło sprawiedliwości, twierdząc, że sprawiedliwość jest produktem praktyki społecznej a nie wynikiem indywidualnej introspekcji. Walzer dowodzi, że o sprawiedliwości można mówić jedynie w obrębie politycznej wspólnoty¹¹⁴. Przyznaje każdej wspólnotie prawo do stworzenia własnego, niepowtarzalnego systemu sprawiedliwości Wspólnota stanowi – jak zauważa Rafał Prostak – „autonomiczne środowisko sprawiedliwości”¹¹⁵. Każda wspólnota tworzy własne zestawy dóbr społecznych, mają one określone znaczenia dla jej członków. Dobra społeczne można podzielić czy też przyporządkować do różnych sfer – oddzielonych od siebie i autonomicznych. Tymi sferami mogą być np.: bezpieczeństwo socjalne, polityka, praca, edukacja, itp. Według Walzera, każda sfera posiada własną zasadę dystrybucji i własne procedury¹¹⁶. Wysoka pozycja jednostki w jednej sferze, czyli posiadanie wielu cennych dóbr z tejże sfery, nie powinna przekładać się na jej wysoką pozycję w drugiej

¹¹⁰ A. Gawkowska, *Biorąc wspólnotę...*, op. cit., s. 57.

¹¹¹ G. den Hartogh, *The Architectonic of Michael Walzer's Theory of Justice*, “Political Theory” vol. 27, No.4 (1999), s. 512

¹¹² Ibidem, s. 493.

¹¹³ Ibidem, s.512.

¹¹⁴ Walzer uważa, że wspólnotę należy pojmować możliwie jak najszerszej.

¹¹⁵ R. Prostak, *Rzecz o ...*, op. cit., s. 155.

¹¹⁶ A. Gawkowska, *Biorąc wspólnotę...*, op. cit., s.59.

sferze. Innymi słowy, obywatel nie powinien automatycznie nabywać większej ilości dóbr ze sfery drugiej, tylko dlatego, że jest w posiadaniu większej ilości dóbr ze sfery pierwszej¹¹⁷. Walzer twierdzi, że jeżeli znajdzie się ktoś, kto zajmuje wysokie pozycje w więcej niż jednej sferze to znaczy, że wykorzystał w sposób nielegalny swą pozycję w jednej sferze, co doprowadziło do „kumulacji tytułów”, czyli do dominacji, która jest z gruntu rzeczy niesprawiedliwa.

Walzer wprowadza pojęcie złożonej równości (*complex equality*), która odnosi się do pewnego wstępnego warunku równości. Mianowicie dopuszcza on, że w sytuacji wyjściowej pewne dobra znajdowały się w monopolistycznym posiadaniu. Jednakże konwersja już posiadanych dóbr na kolejne nie może się dokonywać, ponieważ potęgowałoby to oraz zwielokrotniało już istniejące nierówności.

Reasumując, idea sprawiedliwości jest zbytyczna jeśli nie uwzględnia społecznego kontekstu, w jakim osadzone są jednostki. Nasza jaźń jest zawsze uwarunkowana – uwikłana w relacje z innymi ludźmi, z którymi łączą nas rozmaite więzi. „Nie ma sprawiedliwości poza społeczeństwem”¹¹⁸. Komunitaryści dowodzą tezy, iż nie ma dóbr, które posiadałyby wartość wywiedzioną z ich natury (jak tego chce Rawls). Twierdzą, że to społeczeństwo nadaje wartość wszelkim rodzajom dobra, zatem Rawlsowski postulat obiektywnej naturalnej konieczności dystrybucji dóbr, których wartość wywiedzioną jest z natury jest bezzasadny.

Ponadto zasada dyferencji sformułowana przez autora *Teorii sprawiedliwości* jako zasada dokonywania podziału, nie może zakładać, że między jednostkami nie występują żadne moralne więzy. Zasada dyferencji wymaga od nas – jak twierdzi Sandel – jakiejś formy „identyfikowania się z tymi, którzy użyteczne cechy, jakimi jestem obdarzony, mają prawo uznawać za wspólną własność (...)”¹¹⁹. Zwraca tutaj uwagę na różnorodne zobowiązania, które jako jednostki posiadamy względem innych: rodziny, społeczności, narodu, czy ludu. Nie sposób wyobrazić sobie jednostki, która nie potrafi nawiązać interakcji z innymi. Sandel uważa, że nawet gdybyśmy byli zdolni takową sobie wyobrazić, to wcale nie byłaby to wizja „podmiotu idealnie wolnego i racjonalnego, ale osoby pozbawionej zupełnie charakteru, pozbawionej moralnej więzi”¹²⁰. Z tego punktu widzenia zasada dyferencji nie może być uznana za zasadę sprawiedliwą.

¹¹⁷ Ibidem.

¹¹⁸ R. Prostak, *Rzecz o...*, op. cit., s.160.

¹¹⁹ M.J. Sandel, *Republika proceduralna i nieuwarunkowana jaźń*, w: *Komunitarianie...*, op. cit., s. 83.

¹²⁰ Ibidem, s.84.

4.3. Podsumowanie

„Liberalizm jest doktryną samoobalającą się i z tego powodu w istocie potrzebuje okresowej komunitariańskiej korekty”¹²¹ – zauważa Walzer. Wydaje się zatem, że bardziej uzasadnione jest rozpatrywanie komunitarianizmu jako doktryny uzupełniającej liberalizm, niż jako nurtu stojącego wobec niego w opozycji¹²². Walzer uważa, że nie mają racji ci komunitarianie, którzy w swej krytyce liberalizmu postulują zastąpienie liberalnego społeczeństwa antyliberalną lub przedliberalną wspólnotą. Nie powinni podawać w wątpliwość istnienia odseparowanych, wyposażonych w rozliczne prawa, dobrowolnie zrzeszających się jednostek (jaźni), powinni natomiast uświadamiać tym jaźniom, że w istocie są one istotami społecznymi, „historycznym wytworem i po części ucieleśnieniem liberalnych wartości”¹²³.

Trudno nie zgodzić się ze społeczną tezą komunitarian, trudno także odmówić im słuszności, gdy twierdzą, że liberalizm współczesny jest doktryną autodestrukcyjną – po pierwsze, z powodu małego zaangażowania obywatelskiego, które jest obecnie niezaprzeczalnym faktem, a po drugie z powodu lansowania radykalnego indywidualizmu, który staje się społecznie niebezpieczny, ponieważ wizja jednostki opiera się w nim na fałszywych i nierzeczywistych przesłankach¹²⁴. Brak społecznej partycypacji, zaangażowania sprawy w sprawy wspólnoty w imię fałszywie pojętej wolności są zdaniem komunitarian rezultatem skutecznego wcielania w życie postulatów liberalizmu.

Trzeba wszakże podkreślić, że komunitarianie nie negują liberalnych idei wolności, tolerancji czy indywidualizmu w imię wspólnotowego konserwatyzmu. Pragną jedynie podkreślenia pewnych istotnych cech życia wspólnotowego, takich jak: wspólne praktyki, pamięć, historia.

Faktyczną różnicę między komunitarianami i liberałami wyznaczać będzie kwestia właściwej roli państwa, czyli zależności społeczeństwa od państwa. Próbuje rozstrzygnąć, czy rola państwa ma sprowadzać się do ochrony wolności i interesów wspólnot, w obrębie

¹²¹ M. Walzer, *Komunitariańska krytyka ...*, op. cit., s.103.

¹²² Pogląd ten podzielany jest także przez Amitai Etzioniego. Paweł Śpiewak odwołując się do poglądów Walzera i Etzioniego przyjmuje założenie, że „komunitaryzm nie jest ani zupełnie samodzielnym nurtem, ani też (...) ukrytym pod nowym imieniem społecznym konserwatyzmem (...), ale raczej stanowi niezbędną czy wręcz powracającą korektę liberalizmu lub, dokładniej, tego, co za liberalizm obecnie uchodzi”. Por. P. Śpiewak, *Poszukiwanie wspólnot, w: Komunitarianie...*, op. cit., s. 5.

¹²³ M. Walzer, *Komunitariańska krytyka ...*, op. cit., s. 104.

¹²⁴ Por. P. Śpiewak, *Poszukiwanie wspólnot*, op. cit., s. 7-8.

których działają i realizują się jednostki, czy też powinno wyręczać społeczeństwo w niektórych jego funkcjach poprzez narzucenie ogólnej hierarchii celów i zalet które mają inspirować wszystkich.

Sprawiedliwość społeczna według komunitarian nie dokonuje się inaczej niż we wspólnocie, która posiada autonomię w zakresie tworzenia hierarchii wartości oraz dóbr. Tylko społeczeństwo nadaje rzeczy, dobru wartość – nie istnieje dobro, które ma przypisaną naturalną wartość. Sprawiedliwy podział dóbr ma na względzie wolności i prawa jednostkowe, wyzbyty jest jednak „egoistycznego” liberalnego pierwiastka. Nie dokonujemy wyborów za zasłoną niewiedzy, ale mamy na uwadze nasze uwikłanie w społeczne zależności, na które składają się relacje z innymi ludźmi i życie we wspólnocie. Jednostkowe aspiracje i dążenia są ważne, ale podlegają one weryfikacji w zderzeniu ze społeczną rzeczywistością.

5. Zastosowanie postulatu sprawiedliwości społecznej w debacie o równości płci

5.1. Historia świata historią mężczyzn. Feministyczna krytyka androcentryzmu

Feminizm współczesny jest nurtem ze wszech miar zróżnicowanym; mówi się nawet, że feminimów jest wiele, że posiadają różne założenia i różne wnioski. Feminizm powstawał równolegle, w wielu miejscach, nigdy nie był scentralizowany, niejednokrotnie różnice pomiędzy poszczególnymi odmianami tego ruchu były tak silne, że dochodziło do napięć i konfliktów¹²⁵. Mimo iż trudno jest uznać go za ideologię monolityczną, a tego, co łączy feminizm jako pluralistyczny ruch społeczny na próżno będziemy poszukiwać „w płaszczyźnie organizacyjnej, materialnej ruchu, w jego historycznej ciągłości lub we wspólnocie działania”¹²⁶, to jednak w obrębie tego nurtu da się wyróżnić pewne wspólne cele, które łączą różne szkoły feministyczne.

¹²⁵ Typologia wszystkich odmian filozofii feministycznej wymagałaby zbyt wiele miejsca, zatem przedstawione zostaną w tym miejscu jedynie najogólniejsze wątki krytyki feministycznej. Typologiom feminimów poświęconych zostało wiele znaczących dzieł, które w sposób dogłębny analizują rozmaite odmiany tego nurtu. Do najważniejszych pozycji, będących wprowadzeniem do odrębnych nurtów myśli feministycznej należą m.in. dzieła R. Putnam Tong, *Feminist Thought. A More Comprehensive Introduction*, Boulder, Colo 1998, tłum. polskie: *Myśl feministyczna. Wprowadzenie*, przełożyli Jarosław Mikos i Bożena Umińska, Warszawa 2002 oraz K. Ślęczki, *Feminizm*, Katowice 1999. Por. także K. Ślęczka, *Rola kobiet we współczesnych transformacjach społecznych (w zwierciadle feminizmu)*, w: *Kobiety wobec przemian okresu transformacji*, red. K. Faliszek, E. Mac Lean Petras, K. Wódz, Katowice 1997, s. 135.

¹²⁶ K. Ślęczka, *Feminizm*, op. cit., s. 474.

Kazimierz Ślęczka uważa, że tym, co łączy feministki ponad podziałami, jest w istocie opis sytuacji społecznej kobiet i jej negatywna ocena¹²⁷. Istnieje między nimi zgoda co do tego, że kobietom żyje się gorzej niż mężczyznom i że taki stan rzeczy powinien ulec zmianie. Kładą ponadto nacisk na konieczność podjęcia przez kobiety działań, które umożliwiłyby im wyjście z opresyjnego względem mężczyzn położenia¹²⁸. Z kolei Rosemarie Putnam Tong wprowadza w kontekście wspólnoty feministycznych poglądów pojęcie *gender justice*, które zakłada, że wszystkie feministki dążą do zapewnienia kobietom i mężczyznom równych reguł społecznej gry oraz równych pozycji wyjściowych w podejmowanych działaniach¹²⁹. Także Alison Jaggar dowodzi, że tym, co łączy różne szkoły feministyczne jest wspólny cel, którym jest walka z podporządkowaniem kobiet¹³⁰. Z powyższymi opiniami zgodne jest również stanowisko Bożeny Umińskiej i Jarosława Mikosa, którzy uważają, że to, co feminizmowi wspólne, to „podstawowe diagnozy dotyczące sytuacji kobiet (ale już nie diagnozy dotyczące przyczyn tej sytuacji), pewna liczba wspólnie używanych terminów (które byłyby, zależnie od orientacji feministki, definiowane z różnym rozkładem akcentów) i duża płaszczyzna jednakowo lub podobnie rozumianych interesów kobiet, choć różne są strategie i działania na rzecz tych interesów. Dalej zaczynają się bardzo istotne różnice, czy raczej konsekwencje uprzednio założonych różnic.”¹³¹

Zatem świadomość feministyczna składać się będzie z pięciu podstawowych komponentów¹³²:

1. uświadomienia sobie przez kobiety, że należą do grupy podporządkowanej i że jako członkinie takiej grupy dotknęło je wiele krzywd;
2. uznania, że to ich podporządkowanie nie jest niczym naturalnym, lecz społecznie zdeterminowanym;
3. ukształtowania się poczucia siostrzeństwa;
4. autonomicznego określenia przez kobiety ich celów i strategii zmieniania ich sytuacji;

¹²⁷ Ślęczka podkreśla wszakże, że w samym opisie sytuacji społecznej kobiet akcenty rozłożone są rozmaicie i nie ma między feministkami zgody co do zachodzenia i definiowania niektórych faktów. Ibidem.

¹²⁸ Siv Gustafsson posługując się definicją feministki/feministy Kipera (feminista/feministka to „ktoś, kto dostrzega gorszą pozycję kobiet i jest gotów osobiście zawodowo działać, by doprowadzić do zmiany tej sytuacji”) formułuje pogląd, że feministkami jest wiele kobiet, a feministami – niewielu mężczyzn. Por. S. Gustafsson, *Neoklasyczna ekonomia feministyczna: garść przykładów*, w: *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A.G. Dijkstra, J. Plantenga, przeł. A. Grzybek, Gdańsk 2003.

¹²⁹ R. Putnam Tong, *Myśl feministyczna...*, op. cit., s. 8.

¹³⁰ A. Jaggar za W. Kymlicka, *Współczesna filozofia*, op. cit., s. 261.

¹³¹ B. Umińska, J. Mikos, *Od tłumaczy*, w: *Słownik teorii feminizmu*, Warszawa 1993.

¹³² Zob. G. Lerner za K. Ślęczka, *Feminizm*, s. 479.

5. ukształtowania alternatywnej wizji przyszłości.

Warto w tym miejscu spróbować odpowiedzieć na pytanie, dlaczego sytuacja kobiet oceniana jest negatywnie? Jakimi argumentami posługują feministki przy ocenie społecznych relacji między kobietami i mężczyznami?

Dyskurs feministyczny sięga do genezy społeczeństwa i porządku w nim ustalonego. Zwraca przede wszystkim uwagę na to, że urządzenie świata, stworzone w nim reguły i prawa są dziełem mężczyzn. Historia świata jest historią mężczyzn – powiadają feministki. Świat – uważa Sylviane Agacinski – powinien być urządzony zgodnie z najbardziej uniwersalnymi zasadami; uniwersalizm występuje tu jako koncepcja określająca człowieka jako osobę wolną od determinacji jakimi mogą być: kolor skóry, język czy wreszcie płeć. Człowiek powinien być podmiotem „neutralnym”- ani kobietą, ani mężczyzną. Tymczasem ustalony wieki temu porządek świata utożsamia człowieka z mężczyzną¹³³. Mężczyzna jest uosobieniem człowieka, a kobieta potraktowana zostaje jako „gorszy” mężczyzna, a ponieważ jest mniej mężczyzną, jest też mniej człowiekiem. Agacinski dowodzi zatem, że logika uniwersalistyczna nie wykroczyła poza androcentryzm¹³⁴ i w rzeczywistości mamy do czynienia z uniwersalizmem męskim.

Androcentryczna wizja świata opiera się na silniejszej w nim pozycji mężczyzn, która implikuje przyznanie im prawa do sprawowania szeroko pojętej władzy. To oni ustanowili prawo, definicje zasady, zasługi – innymi słowy, stworzyli własny system wartości, który utożsamiany jest z systemem wartości w wymiarze ogólnym, uniwersalnym. Silniejsza pozycja mężczyzn daje im możliwość bycia „obiektywnymi”, ponieważ nie uświadamiają sobie płciowego uwarunkowania swego myślenia i działania, albo są od niego wolni dzięki silnej pozycji i władzy¹³⁵. Pierre Bourdieu zauważa, że siła męskiego porządku wynika z tego, że obchodzi się on bez uzasadnienia, androcentryzm jest stanem neutralnym i jako taki nie wymaga legitymizacji. „Porządek społeczny – pisze Bourdieu – jest bowiem olbrzymią machiną symboliczną wprowadzającą w życie i zatwierdzającą męską dominację, na której on sam jest oparty”¹³⁶. Ten porządek wzmacniany jest przez: płciowy podział pracy czyli „ściśłą dystrybucję przypisanych każdej płci aktywności, miejsc, czasu, narzędzi”¹³⁷ oraz strukturę przestrzeni, którą wyznacza ścisły, opozycyjny podział na sferę publiczną, zarezerwowaną dla aktywności

¹³³ Agacinski zwraca uwagę na to, że w wielu językach dla określenia *mężczyzny* i *człowieka* używa się tych samych słów, np. w języku francuskim *homme* oznacza zarówno mężczyznę, jak i człowieka.

¹³⁴ Por. S. Agacinski, *Polityka płci*, Warszawa 2000, s. 20-88.

¹³⁵ M. Środa, *Indywidualizm...*, op. cit., s. 227.

¹³⁶ B. Bourdieu, *Męska dominacja*, Warszawa 2004, s. 18.

¹³⁷ Ibidem.

mężczyzn oraz na sferę prywatną, którą zajmują kobiety. Wykreowany przez mężczyzn model społeczeństwa jest więc patriarchalny – „męska zasada jest narzucana jako miara wszystkiego”¹³⁸.

Przypisanie mężczyznom sfery publicznej wiąże się z lepszym, bo uprzywilejowanym dostępem do społecznie cenionych dóbr, takich jak: władza, prestiż i pieniądze. Wejście w ich posiadanie określa pozycję społeczną, która umożliwia im kształtowanie społeczeństwa i rynku zgodnie z własnymi interesami. Świat społeczny rozumiany jako rynek dóbr symbolicznych jest zdominowany przez męskie pryncypia, ogląd społecznej rzeczywistości odbywa się wobec tego przez pryzmat męskich kategorii i atrybutów. Eliminacja bądź ograniczenie udziału kobiet w sferze publicznej uzależnia je od mężczyzn. S. Benhabib pisze¹³⁹: „Sfera prywatna, w której zamknięto kobietę, pozbawiona jest historii, czasu, zmiany, nie ma w niej zasad, nie panują prawa cywilizacji; więcej – nie ma w niej słownika, który mógłby służyć jej określeniu, samoartykulacji”. Podczas gdy męskie „ja” ewoluuje, zmienia się, kobieta nie ma szans na wykreowanie własnej tożsamości, ponieważ pozostaje w świecie statycznym, w świecie intymności. Jej świat jest „naturalny”, bo związany z cyklem płodzenia, żywienia, troski o dom.

Podkreśla się, że relacja męskiej dominacji wpisanej w patriarchalność została uprawomocniona poprzez odniesienie jej do natury biologicznej. Płeć traktowana jako obiektywny fakt biologiczny, wyrażający się w oznakach cielesnych, w swoistości fizjologii oraz w pewnych odrębnościach psychicznych podlega interpretacji kulturowej. Jak zauważa Agacinski, „kultura ze swymi kostiumami i protezami jest sztuką kultuwowania naturalnych różnic.”¹⁴⁰ Także Françoise Héritier podkreśla, że natura stwarza różnicę, „zakotwiczając” każdego z nas, ale to kultura tę różnicę interpretuje przydając zmienne wartości i treści różnicy biologicznej¹⁴¹. Innymi słowy, biologiczna różnica płci implikuje odmienne, kulturowo zdefiniowane i wymagane sposoby myślenia i działania, w ten sposób płeć staje się różnicą społeczną rodzaju męskiego i rodzaju męskiego i żeńskiego (*gender*)¹⁴².

¹³⁸ Ibidem, s. 24.

¹³⁹ S. Benhabib za M. Środa, *Indywidualizm...*, op. cit., s.229.

¹⁴⁰ S. Agacinski, *Polityka płci*, op. cit., s. 19. Agacinski dodaje, że „naturalne różnice płci są tylko enigmatycznym ‘punktem wyjścia’ dla nieskończonego pola znaczeń, jakie przyjmuje płeć kulturowa w każdym aspekcie życia społecznego”.

¹⁴¹ F. Héritier za S. Agacinski, ibidem.

¹⁴² Por. P. Sztompka, *Socjologia*, Kraków 2002, s. 348. Rozróżnienia pomiędzy płcią biologiczną (*sex*) i płcią kulturową (*gender*) po raz pierwszy dokonał psychoanalityk Robert Stoller, zob. R. Stoller, *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity*, Nowy Jork 1968. O parze kategorii płeć/rodzaj (*gender*) pisze m.in. Elżbieta Pakszys: Twierdzi ona, że płeć jako zmienna ma charakter uniwersalny, dotyczy roślin, zwierząt, ludzi, jest wyróżnikiem swoistości i osobliwości rozpoznawanych bytów o różnym

Feministki twierdzą, że płć kulturowa (*gender*) jako swoista konstrukcja symboliczna lub relacja społeczna uwidacznia asymetrię płci. Uważają, że przypisanie kobietom niższej wartości jest właściwe wszystkim społeczeństwom i opiera się na opozycji natura – kultura. Podczas gdy mężczyźni utożsamiani są z kulturą, kobiety kojarzone są z naturą, a zatem ze sferą, którą kultura deprecjonuje. „Natura ma się do kultury jak kobieta do mężczyzny”¹⁴³ – pisze Henrietta Moore. Przynależność kobiet do sfery natury uzasadniana jest po pierwsze, fizjologią kobiety, która jest bliższa natury niż fizjologia mężczyzn. Podczas gdy kreatywność kobiety jest spełniana w sposób naturalny, kreatywność mężczyzn jest zewnętrzna, sztuczna, dokonuje się przez technikę i symbole. Po drugie, dzięki biologii społeczne role kobiet są postrzegane jako bliższe naturze: kobiety kojarzone są z dziećmi, czyli osobnikami prespołecznymi, nie w pełni kulturowo ukształtowanymi, a przez to łączonymi z naturą, ponadto o ile główną sferą działania kobiet jest dom i rodzina, o tyle mężczyźni przypisana jest sfera zewnętrzna, publiczna. Reasumując, przynależność do sfery kultury determinuje wyższy status jednostki: wszak kultura kontroluje, przekracza i socjalizuje naturę, a zatem różnice między mężczyznami i kobietami będą odpowiadały relacji hierarchicznej: to co kobiece, naturalne, domowe będzie zawsze niżej niż to co męskie, kulturowe, publiczne.

Ten historycznie i społecznie utrwalony porządek będzie się przekładał na sposób definiowania męskości i kobiecości, oparty na szeregu opozycyjnych cech jednej i drugiej płci. I tak, mężczyźni przypisane są cechy i zdolności przywódcze, kontrola, dominacja, sukces, asertywność, agresja, zaś kobiety uznawane są powszechnie za zależne i poddańcze, wylewne emocjonalnie, wrażliwe estetycznie, schludne, aktywne w obrębie

stopniu/poziomie organizacji. Z kolei płć kulturowa towarzyszy swemu biologicznemu odpowiednikowi w zakresie zjawisk ludzkich. Obydwie te kategorie powinny stanowić nierozzerwalną parę pojęć podlegających analizie w kontekście poznawania życia ludzkiego. Por. E. Pakszys, *Między naturą a kulturą: kategoria płci/rodzaju w poznaniu*, Poznań 2000. Z kolei Henrietta Moore przywołuje pogląd Shelley Errington, która – opierając się na poglądach Collier i Yanagisako – proponuje rozróżnienie trzech kategorii: płci (*sex* - z małej litery), Płci (*Sex* - z wielkiej litery) i płci kulturowej (*gender*). Errington uważa, że należy odróżnić „ciała obdarzone płcią – płć – od szczególnej konstrukcji ludzkich ciał, powszechnej w świecie anglo-amerykańskim – Płci, która wpływa na sposób, w jaki antropologowie rozumieją rozróżnienie płć/gender. Termin płć kulturowa byłby zarezerwowany dla określenia „tego, co różne kultury robią z płcią (z małej litery)”. (Zob. S. Errington za H.L. Moore, *Co się stało kobietom i mężczyznom? Płć kulturowa i inne kryzysy w antropologii*, w: *Badanie kultury. Elementy teorii antropologicznej. Kontynuacje*, red. M. Kempny, E. Nowicka, Warszawa 2004, s. 402). Różnica między kategorią Płci (z wielkiej litery) a *gender* polega na tym, że Płć stanowi kulturową konstrukcję ciał obdarzonych płcią (z małej litery), a *gender* dotyczy podziału pracy ze względu na płć, wierzeń kosmologicznych i sądów symbolicznych. Moore zauważa, że trudności przysparza wyznaczenie ostrej granicy między płcią a płcią kulturową, ponieważ sfery życia odnoszące się do obydwu kategorii przenikają się i trudno je od siebie oddzielić. Dlatego też postuluje pominięcie kategorii „pośredniej”, czyli Płci (z wielkiej litery), pozostając przy dwóch kategoriach: płć (z małej litery) i *gender*.

¹⁴³H.L. Moore, *Płć kulturowa i status – wyjaśnienie sytuacji kobiet*, w: *Badanie kultury. Elementy teorii antropologicznej*, red. M. Kempny, E. Nowicka, Warszawa 2003, s. 313.

domu i rodziny¹⁴⁴. Utrwaleniu tych cech, a tym samym ról i pozycji męskich i kobiecych w społeczeństwie służyć ma socjalizacja.

W procesie socjalizacji obie płcie są przygotowywane do pełnienia odmiennych ról społecznych. Funkcjonalny model społeczeństwa, którego zwolennikami są m.in. T. Parsons i R. Merton zakłada, że ład i równowaga w społeczeństwie może być zapewniona dzięki odpowiedniemu rozkładowi ról społecznych warunkowanemu przez istnienie pewnych instytucjonalnych i kulturowych wzorów określających zasady zachowania ludzi, sposoby ich działania itp. Stereotypy ról płciowych w społeczeństwie ładu będą czynnikiem stanowiącym o spójności społecznej, będą zapewniały porządek społeczny i trwanie systemu. W takim społeczeństwie „przekonania na temat właściwości lub powinności członków grup, zinternalizowane przez jednostkę, są elementem jej struktury potrzeb”¹⁴⁵. J. Miluska twierdzi, że instrumentem presji jest tu socjalizacja i różne mechanizmy kontroli społecznej, które sprzyjają przyswojeniu ról kobiecych i męskich. W tym kontekście stereotypy płci będą uznawane jako wartość społeczna i kulturowa, zaś przepisy ról płciowych będą warunkowały społeczny porządek. Ponadto przekazywane w procesie socjalizacji oczekiwania społeczne oraz towarzyszący im system nagród i kar ułatwia jednostkom wybory, które przystosowują je do funkcjonowania w zrównoważonym systemie.

Innej socjalizacji poddawani są zatem chłopcy, innej dziewczęta. Oparcie socjalizacji na stereotypowym rozumieniu ról społecznych, ma swoje źródło w określaniu cech jako typowo męskich lub typowo kobiecych, związanym z postrzeganiem kulturowym. Pewne wzory ról płciowych są tak głęboko osadzone w naszej kulturze i internalizowane do tego stopnia, że często uznawane są przez nas za naturalne. Naturalne jest zatem przygotowanie dziewczynki do pełnienia w swym dorosłym życiu roli żony, matki, strażniczki domowego ogniska. Przyznaje się jej prawo do pasywności, do bycia osobą słabą, kruchą, delikatną, wrażliwą, wymagając jednocześnie posłuszeństwa, podległości wobec mężczyzny, skłonności do kompromisów, łagodności. Chłopiec jest z kolei przygotowywany do pełnienia ról związanych ze sferą publiczną, a zatem do rządzenia, do pełnienia roli głowy rodziny, która ma za zadanie zapewnienie bytu ekonomicznego gospodarstwa domowego. Mężczyzna powinien wykształcać w sobie silny

¹⁴⁴ Na podstawie badań literatury pięknej Karen Hausen opracowała listę różnic w charakterach mężczyzn i kobiet: aktywność/pasywność, samodzielność/zależność, przemoc/łagodność, skuteczność/skromność, stałość/chwiejność, energia/słabość, racjonalizm/uczuciowość, rozsądek/wrażliwość, myślenie/receptywność, umiejętność oceniania i abstrahowania/intuicyjność. Zob. M. Środa, *Indywidualizm...*, op. cit., s.226.

¹⁴⁵ J. Miluska, *Przekształcenia ról płciowych a szanse kobiet*, w: *Humanistyka i płeć. Studia kobiece z psychologii, filozofii historii*, tom I, red. J. Miluska, E. Pakszys, Poznań 1995, s. 20.

charakter, dzięki swej aktywności, odwadze, odpowiedzialności, rozsądkowi, stanowczości. Okazanie strachu, uczuć czy słabości jest uznawane za niemęskie i kompromitujące. W tym aspekcie socjalizacja ma więc charakter różnicujący.

Bourdieu uważa, że socjalizacja ma przygotować zarówno mężczyzn, jak i kobiety do gry społecznej. „Socjalizacja różnicująca – pisze Bourdieu – wyposaża mężczyzn w społecznie skonstruowane uwielbienie dla gier o władzę, a kobiety - w uwielbienie dla mężczyzn, którzy te gry prowadzą”¹⁴⁶. Kobiety *per procura* biorą udział w grach – przyjmują pozycje zewnętrzne, a jednocześnie podporządkowane, ich role polegają na zwracaniu uwagi na mężczyzn, na okazywaniu im zrozumienia, zaufania, tworzeniu poczucia bezpieczeństwa. Kobiety uczestniczą w grach o władzę wyłącznie w sposób pośredni poprzez swoich „reprezentantów”, czyli mężczyzn.

Społeczne konsekwencje socjalizacji różnicującej są rozległe i sięgają po androcentryczny porządek świata w jego najbardziej ogólnym wymiarze. Nie można jednak zapomnieć o jej aspekcie psychologicznym. Silnie zakorzeniony stereotyp, stawiający na pierwszym miejscu w hierarchii wartości kobiety rodzinę może sprawić, że kobieta nie wykształci w sobie (bądź pozbędzie się) miłości własnej. Pogląd Magdaleny Micał na tę sprawę zdaje się być najbardziej trafny: „Uważam, że już podczas procesu socjalizacji kobiety są uczone ignorowania lub nieodczuwania miłości własnej. Jest to źle widziane, mała egoistyczna dziewczynka, to dowód wychowawczej porażki rodziców. Mała dziewczynka powinna być grzeczna, miła i dobrze ułożona. Mała dziewczynka powinna słuchać starszych, nie kłócić się i wychodzić z pokoju, kiedy dorośli rozmawiają. Taka dziewczynka wkracza w okres dorastania, zaczyna się stawać kobietą i nie może dać sobie rady. Nie umie kochać siebie i w momencie przemian zachodzących w jej organizmie, nie potrafi siebie zaakceptować. Szuka swojego wnętrza w otaczającym ją świecie, w oczach ludzi. Staje się uległą, podatna na wpływy, nie ma swojego zdania, patrzy na świat przez pryzmat oczu tych, których kocha. Mężczyźni mają uproszczone zadanie. Nie wymaga się od nich empatii ani poświęcania swoich zasobów dla innych. W dzieciństwie uczy się chłopców samodzielności, zaradności, skupienia się na sobie, dbania o własne sprawy. Szybko ich zdanie jest brane pod uwagę, dorośli liczą się z nim. W okresie dojrzewania również mają problemy ze sobą, ale ich strategie zaradcze są lepsze i bardziej efektywne. W latach późniejszych mężczyźni odnoszą więcej i większe sukcesy zawodowe, zajmują wyższe pozycje. Akceptacja siebie i miłość do własnego „Ja”, która

¹⁴⁶ P. Bourdieu, *Męska dominacja*, op. cit., s. 97.

była trenowana od najmłodszych lat, zaowocowała samodzielным myśleniem i tolerancją dla siebie¹⁴⁷”.

O tym, jak miłość do samego siebie jest ważna nie trzeba chyba nikogo przekonywać. Tylko wówczas, gdy w pełni akceptujemy siebie i w siebie wierzymy, kiedy zarówno dajemy, jak i czerpiemy od innych, możemy stworzyć właściwe, równoległe relacje z ludźmi. Tymczasem psychologowie zwracają uwagę na fakt, że nawet w badaniach empirycznych – z pozoru neutralnych i metodologicznie poprawnych, których celem jest określenie poczucia własnej wartości występuje tendencja do przyjmowania perspektywy androcentrycznej. Teorie buduje się według modelu męskiego „ja”, oczekując od kobiet takich samych reakcji jak od mężczyzn. Niejednokrotnie prowadzi to do obniżenia poczucia własnej wartości u kobiet, co stanowi wynik ich mniejszych aspiracji w dziedzinach, do których nie mają dostępu. Doświadczenia i perspektywa kobiet często stają się „niewidzialne”, ponieważ jedynym punktem odniesienia jest uniwersalny, a zatem „męski” świat wartości¹⁴⁸.

Kobiety przyjmują narzucaną im perspektywę męskiego świata wartości, co potwierdza Jolanta Miluska, która zauważa, że silna presja społeczna na przyjęcie przez kobiety przypisanych im ról ma różne skutki dla ich tożsamości¹⁴⁹. Sprawia bowiem, że kobiety postrzegają siebie jako jedną spośród innych kobiet, jako „egzemplarz gatunku”, co jest rezultatem wykreowania grupowej identyfikacji. Zachowania kobiet stają się zunifikowane, nie służą wyrażaniu indywidualnego stylu kobiet. Świat będzie dla kobiet podzielony według kryterium płci – mężczyźni stanowiąc będą obcą, nieznaną i odległą grupę, wobec której kobiety nie mogą wyrażać wrogości, ponieważ pozostają wobec niej w relacji zależności społeczno-ekonomicznej.

Ograniczenie działalności kobiet do sfery prywatnej prowadzi także do utraty możliwości kreowania własnej tożsamości. Niesie to za sobą daleko idące konsekwencje, bowiem kobieta, która „wychodzi na zewnątrz”, kobieta, która zostaje wyzwolona posiada tożsamość tak ściśle określoną przez dom i rodzinę, że jedynymi dostępnymi dla niej wzorami tożsamości są stereotypy męskie. Zauważyła to Betty Friedan, pisząc o „pytaniu bez nazwy”, które w istocie brzmiało „kim chcę być?” i odnosiło się do sytuacji kobiet, które nie znajdowały życiowego spełnienia w roli żon i

¹⁴⁷ M. Micał, *Genderowa interpretacja „myśli”*. Wypowiedzi uczestniczek Śląskiej Akademii Genderowej, w: *2005 kroków ku demokracji. Kobiety w Polsce 10 lat po Pekinie*, red. D. Stasikowska-Woźniak, Katowice 2005.

¹⁴⁸ Por. E. Kaschak, *Nowa psychologia kobiety. Podejście feministyczne*, przełożyła J. Węgrodzka, Gdańsk 2001, s. 150-153.

¹⁴⁹ J. Miluska, *Przekształcenia ról...*, op. cit. s. 22-23.

matek. Dopiero jej koncepcja, zakładająca odrzucenie „kobiecej mistyki” i określenie „nowego planu życiowego dla kobiet” pokazała, że kobieta może odnaleźć swoje miejsce w sferze publicznej, że może skonstruować w jej obrębie całkiem nową tożsamość i rozwinąć swoją osobowość¹⁵⁰.

5.2. Nieobecność kobiet – błąd „przeoczenia”

„Teoretycy sprawiedliwości wzniesli imponujące gmachy, precyzując tradycyjne pojęcia bezstronności i odpowiedzialności. Niemniej jednak osiągnięcia te, ponieważ wpisują się w wielowiekową tradycję ignorowania podstawowych problemów wychowywania dzieci i opieki nad osobami specjalnej troski, spoczywają na niezbadanym i niebezpiecznie grząskim gruncie. Każda adekwatna teoria równości płci musi więc stawić czoło tym problemom, a także tradycyjnym koncepcjom dyskryminacji i prywatności, które je dotąd przesłaniały”¹⁵¹ – zauważa Will Kymlicka. W istocie błąd „przeoczenia” odnoszący się do kobiet, a wyrażający się w nieobecności kobiet w większości filozoficznych koncepcji akcentowany jest przez wielu współczesnych filozofów i badaczy, zajmujących się problematyką płci¹⁵².

Skąd bierze się brak zainteresowania filozofów – twórców rozmaitych koncepcji sprawiedliwości, sprawami kobiet? Można powiedzieć, że mamy tu do czynienia ze swoistą relacją zwrotną: z jednej strony nieobecność kobiet w sferze publicznej stanowi fakt historyczny, społeczny i polityczny, zatem jego konsekwencją będzie również nieobecność kobiet w filozofii; z drugiej strony, nieuwzględnianie kobiet w koncepcjach filozoficznych prowadzi do braku partycypacji kobiet w sferze publicznej. Tworzy się zamknięte koło, z którego trudno jest się kobietom wydostać. Sferą ich działania pozostaje dom i cały obszar życia uznawany za prywatny. Kennedy i Mendus piszą, że „zamknięcie kobiet w sferze prywatnej [domowej] znajduje uzasadnienie w ich partykularystycznej, nieuniwersalnej naturze. Ponieważ kobieta pojmuje tylko więzy miłości i przyjaźni, w

¹⁵⁰ Por. B. Friedan za A. Giddens, *Nowoczesności tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa 2002, s. 294-295.

¹⁵¹ W. Kymlicka, *Współczesna filozofia...*, op. cit., s. 318.

¹⁵² Pisze o tym zarówno cytowany wyżej Will Kymlicka, jak i Magdalena Środa, przywołując poglądy Kennedy’ego i Mendusa: „Koncepcje Adama Smitha i Hegla, Kanta i Milla, Rousseau i Nietzschego różnią się od siebie radykalnie niemal pod wszystkimi względami, ale jeśli idzie o stosunek do kobiet ci tak odmienni filozofowie są zadziwiająco zgodni”, por. W. Kymlicka, *Współczesna filozofia...*, op. cit., s. 279 oraz M. Środa, *Indywidualizm...*, op. cit., s. 294.

życiu politycznym byłaby osobą niebezpieczną – być może gotową poświęcić szerszy interes publiczny na rzecz jakichś związków osobistych bądź prywatnych preferencji”¹⁵³.

Podstawowym zarzutem, który stawiany jest przez feministki współczesnym filozofom jest zarzut odniesienia koncepcji sprawiedliwości li tylko do sfery relacji pozarodzinnych. Teorie sprawiedliwości nie wkraczają w strukturę relacji wewnątrzrodzinnych, nie odnoszą się do podziału obowiązków domowych, a jedynie starają się regulować konwencjonalnie ustalone relacje między rodzinami. Co więcej, filozofowie przyjmują na ogół milczące założenie, że rodzina ma charakter tradycyjny, patriarchalny, co determinuje tradycyjny w jej obrębie podział obowiązków¹⁵⁴. Zakładają więc, że rodzina jako społeczna instytucja jest sprawiedliwa, dystrybucja dóbr, która się w niej dokonuje jest *ipso facto* słuszna, więc nie trzeba wobec niej stosować ogólnych zasad sprawiedliwości.

Feministki krytykują Rawlsa właśnie za to, że uznał płeć za cechę kontyngentną, arbitralną moralnie tak, jak wszystkie inne, które w sytuacji pierwotnej skrywa zasłona niewiedzy. Do umowy społecznej przystępują głowy rodzin, to one negocjują warunki, przez co status pozostałych członków rodziny gdzieś umyka, pozostaje nienazwany i niedostrzeżony. Rawls uzasadnia obecność głów rodzin podczas zawierania umowy społecznej argumentami, które kładą nacisk na zapewnienie ciągłości pokoleniowej i na troskę o rodzinę. Rawlowska koncepcja umowy społecznej, której rezultatem ma być osiągnięcie równości, wolności i sprawiedliwości odnosi się wyłącznie do sfery publicznej. Jak zauważa Magdalena Środa: „Możemy przyjąć, że w *Teorii sprawiedliwości* mamy do czynienia z dwiema koncepcjami sprawiedliwości, które nawet jeśli się nie wykluczają, to z pewnością są w niezamierzony sposób sprzeczne. Jedna z nich tworzy bowiem nową wizję sfery publicznej, opartej – jak tego rzeczywiście chce Rawls – na indywidualistycznych i egalitarystycznych przesłankach, druga natomiast pozostawia niezmienny stary patriarchalny fundament sfery prywatnej”¹⁵⁵. Także Carol Pateman podkreśla, że realizacja celu umowy społecznej, jakim jest przekształcenie „człowieka naturalnego” w „obywatela” odbywa się bez udziału kobiet. Kobieta jako jednostka, ale

¹⁵³ Cyt. za: W. Kymlicka, *Współczesna filozofia...*, op. cit., s. 279.

¹⁵⁴ Feministki uważają, że z punktu widzenia roli i miejsca kobiety w społeczeństwie rewolucyjne koncepcje liberalnego indywidualizmu niewiele się zmieniły od czasów Locke’a, który mimo deklaracji egalitarystycznych uznawał – podobnie jak współcześni filozofowie – „naturalną” zależność kobiet od mężczyzn. Także Mill, mimo iż uznawał, że kobiety są zdolne do jednakowych osiągnięć we wszystkich sferach życia, to jednak zakładał, że tradycyjny podział obowiązków w obrębie rodziny jest słuszny i sprawiedliwy, jest wynikiem zgody i powszechnego zwyczaju.

¹⁵⁵ M. Środa, *Indywidualizm...*, op. cit., s. 305. Will Kymlicka pisze, że rodzina trafiła na margines także w liberalnej wersji feminizmu, która ideał równości postanowiła realizować wyłącznie w sferze publicznej.

także rodzina jako instytucja są zatem wyłączone z obszaru społeczeństwa obywatelskiego. Ich sytuacja po zawarciu umowy się nie zmienia – kobiety pozostają apolityczne (czyli takie, jakimi były w stanie natury), a rodzina pozostaje podporządkowana tradycji.

Susan Okin zwróciła ponadto uwagę, że język Rawlsa utwierdza jego błąd przeoczenia. Używając pojęć: *men, mankind, fathers and sons, his, he*, utrwała tradycję „zagubienia” kobiet. Jej krytyka *Teorii sprawiedliwości* odnosi się do opresywności podziału na to, co publiczne i na to, co prywatne w stosunku do kobiet. Po pierwsze Okin dowodzi, że podział ten jest niesprawiedliwy, ponieważ reprodukuje i wzmacnia zależności między kobietami i mężczyznami, przenosząc je poziomu „naturalnego” na polityczny. Po wtóre, wskazuje na to, że podział ten jest sprzeczny sam w sobie. Jego założeniem było zagwarantowanie równości i sprawiedliwości, tymczasem nie da się zapewnić jednocześnie obydwu. Jeżeli podział nie obejmuje wszystkich, to nie może być uznany za sprawiedliwy, dodatkowo sprzeniewierza się idei równości. Sprawiedliwość w ujęciu Rawlowskim da się odnieść wyłącznie do mężczyzn, ale wówczas pominięta zostaje równość. Po trzecie, podział jest iluzoryczny i fałszywy, ponieważ dokonuje się go w świecie męskim. To mężczyźni poruszają się w jego obrębie swobodnie, uczestnicząc w obydwu sferach, podczas gdy kobiety zamknięte są sferze prywatnej. Wreszcie po czwarte, wydzielenie życia rodzinnego ze sfery społeczno-politycznej jest ze strony liberałów niekonsekwencją, ponieważ w ideologię ich nurtu wpisany jest sprzeciw wobec nieegalitarnym porządkom politycznym¹⁵⁶.

Polemika feminizmu z liberalnymi koncepcjami sprawiedliwości, które reprezentuje teoria sprawiedliwości Johna Rawlsa zwraca więc uwagę na liberalny błąd „przeoczenia” kobiet. Feministki nie zgadzają się z zasadami sprawiedliwości i równości, które odnosić się mają wyłącznie do sfery publicznej. Aprioryczne założenie, że rodzina tradycyjna jest ze swej natury sprawiedliwa jest założeniem niesłusznym. Dominująca pozycja mężczyzn w rodzinie sprawia, że to oni uczestniczą w umowie społecznej, zaś wykluczenie z niej kobiet powoduje, że ich obecność ogranicza się wyłącznie do sfery domowej. Uprzywilejowana pozycja mężczyzn ulega tym samym wzmocnieniu i przeniesieniu do sfery publicznej, której *de facto* są jedynymi uczestnikami. Zdaniem zwolenników feminizmu, zasady sprawiedliwości w takim samym stopniu powinny objąć zarówno prywatną, jak i publiczną przestrzeń społeczną. Zwracają przy tym uwagę na swego rodzaju niekonsekwencję liberałów: skoro liberalizm jest doktryną, która propaguje

¹⁵⁶ S. Okin za M. Środa, *ibidem*, s. 306.

szacunek dla indywidualności, jednostkowych wyborów, skoro nadaje wszystkim jednakowe prawa i wolności, skoro wspiera jednostkę w jej działaniach i życiowych planach, to dlaczego różnicuje status kobiet i mężczyzn, dlaczego pozwala na ograniczenie aktywności kobiet do sfery prywatnej, dlaczego „obywatelskość” rezerwuje wyłącznie dla mężczyzn? Na te pytania autor *Teorii sprawiedliwości* nie udziela odpowiedzi, za to feministki proponują pewne rozwiązania, które dają szansę na zmianę pozycji kobiet w społeczeństwie.

Jak naprawić społeczne niesprawiedliwości i sprawić, aby statusy kobiet i mężczyzn były jednakowe? Najprostsza recepta mieści się w stwierdzeniu Siv Gustafsson: „trzeba mieć wizję społeczeństwa, które nie faworyzuje mężczyzn kosztem kobiet (...). Dla mnie wizja ta powinna opierać się na zasadzie równego dzielenia się rolami przez kobiety i mężczyzn. Mężczyźni powinni wziąć na siebie połowę nieodpłatnej pracy związanej z opieką nad dziećmi i innymi osobami, kobiety – połowę płatnej pracy, połowę dochodów i połowę uznania”¹⁵⁷.

Feministki postulują demokratyzację rodziny jako środek służący osiągnięciu tego celu. Ich zdaniem konieczna jest emancypacja polityczna w duchu liberalnym, emancypacja ku obywatelstwu, która jednocześnie będzie emancypacją od kobiecości pojętej w liberalny sposób. Skoro liberalizm został uznany za koncepcję, która nie do końca dba o interesy kobiet, należy go zmodyfikować i poddając krytyce, wyłuskać wszystkie błędy „przeoczenia”, antynomie i fałsze. Przede wszystkim należy dążyć do zmiany struktury rodziny, bo to ona trwale reprodukuje nierówności między kobietami i mężczyznami. Nie jest prawdą, że rodzina jest kategorią apolityczną, bowiem odbywająca się w jej obrębie socjalizacja ma charakter polityczny, co zauważył sam Rawls, nazywając rodzinę pierwszą szkołą rozwoju moralnego. Na jej polityczny wymiar wskazuje również fakt, że rodzina jest ustanowiona aktem prawnym, państwo ma wobec tego moc ingerowania nie tylko w jej założenie czy rozwiązanie, ale także posiada moc decydowania o jej kształcie. Wewnętrzny układ relacji opartych na dominacji, podporządkowaniu, posłuszeństwie wobec ojca rodziny jest wzmacniany przez państwo. W zasadzie trudno jest orzec, czy to państwo odzwierciedla strukturę rodzinną, czy rodzina państwową¹⁵⁸. „Problem tkwi nie tylko w stworzeniu kobiecie równych praw i możliwości działania na przykład w sferze aktywności zawodowej czy politycznej, ale również w konieczności

¹⁵⁷ S. Gustafsson, *Neoklasyczna ekonomia...*, op.cit., s. 46.

¹⁵⁸ M. Środa, *Indywidualizm...*, op. cit., s.317.

gruntownego przekształcenia rodziny”¹⁵⁹ – pisze Magdalena Środa. Liberalne plany przekształcenia rodziny zakładają wydobycie rodziny ze „stanu natury”, z mroków „prywatności” i przeniesienie w świat wartości, ocen, zasad i standardów sfery publicznej.

Feministki nie odbierają słuszności Rawlsowskiej koncepcji sprawiedliwości dystrybtywnej, ale raczej postulują rozszerzenie jej zasad na sferę rodzinną. Stoją na stanowisku, że płeć powinna zostać uznana za cechę kontyngentną, a więc do negocjacji umowy pierwotnej zasiąść powinni zarówno mężczyźni, jak i kobiety. Jednocześnie formułują pogląd, że sprawiedliwość jest priorytetem jedynie w społeczeństwie zindywidualizowanym. Tam bowiem, gdzie kładzie się nacisk na wspólnotowość, prym będą wiodły zupełnie inne wartości, takie jak: bezpieczeństwo, odwaga czy miłość. Dlatego też tak wiele zwolenników nurtu feministycznego zwraca się ku komunitaryzmowi jako nurtowi bardziej „sprzyjającemu” feminizmowi, tworzącemu lepsze niż liberalizm pole dla realizacji płciowych postulatów równościowych. Przecież – jak to już zostało zauważone wcześniej – proces kształtowania ludzkiej tożsamości jest uwikłany w kontekst społeczny, ma zatem wspólnotowy charakter. Jako członek wspólnoty kobieta ma prawo uczestniczyć w jej życiu na takich samych zasadach jak mężczyzna. W obrębie tejże wspólnoty: rodziny, społeczności lokalnej, pracowniczej, czy wreszcie państwowej, kobieta ma osiągać „pełnię człowieczeństwa”. Jest to możliwe jedynie w obrębie grupy i wyłącznie w odniesieniu do innych jej członków.

5.3. Etyka opiekuńczości a postulat równości płci

W kontekście powyższych rozważań pojawia się nieuchronnie pytanie o to, w jaki konkretny sposób zrealizować postulaty feministyczne? Do jakich założeń teoretycznych należy się odwołać? Jakiego rodzaju ingerencji państwa będzie wymagało wcielenie w życie tych postulatów?

Aby odpowiedzieć na to pytanie, trzeba odnieść założenia głównych nurtów filozofii społecznej do problemu równości płci.

Założenia utilitarystów dotyczące sprawiedliwości i dobrze ułożonego społeczeństwa – jak już zostało powiedziane wcześniej – wyznacza rachunek społecznego, wspólnotowego dobrostanu, szczęścia i powodzenia. Utylitarna koncepcja równości niesie

¹⁵⁹ Ibidem, s. 318.

w sobie „ukryty egalitaryzm”: interesy i potrzeby poszczególnych jednostek mają jednakową wagę, tym samym użyteczność każdego jest jednakowo ważna. Problem nieadekwatności koncepcji utylitarnej wobec problemu równości płci sprowadza się do jego nakierowania wyłącznie na osiągnięcie zamierzonego rezultatu, jakim jest globalne szczęście całego społeczeństwa. Jako członkowie społeczeństwa powinniśmy postępować tak, aby ten efekt osiągnąć, nawet jeśli miałyby się to odbyć kosztem rezygnacji z pewnych partykularnych, jednostkowych aspiracji na rzecz maksymalizacji szczęścia jak największej części społeczeństwa.

Na to zwolennicy nurtu feministycznego nie mogą pozwolić. Po pierwsze dlatego, że utylitaryzm przemilczał kwestię jakichkolwiek jednostkowych praw i swobód, przyzwalając na to, aby osiąganie społecznego rezultatu dokonywało się kosztem pewnej części społeczeństwa, która musi porzucić własne ambicje i dążenia na rzecz zobowiązań wobec wspólnoty. A przecież właśnie do takiego stanu rzeczy najwięcej zastrzeżeń miały feministki chociażby wtedy, kiedy przystępowały do batalii na rzecz przyznania równych praw obywatelskich i politycznych kobietom. Po drugie, nie da się zaakceptować egalitaryzmu utylitarystów. Jednakowe traktowanie wszystkich jednostek i nieuwzględnianie różnic między nimi jest z założenia niesprawiedliwie, bowiem jednostki za bardzo się między sobą różnią. Pośród cech różnicujących, takich jak: wiek, warunki fizyczne, predyspozycje umysłowe, znajduje się również płeć. Nie da się zapewnić równości, nie dostrzegając tych różnic, nie widząc indywidualności i postrzegając społeczeństwo jako zbiorowość złożoną z wielu jednakowych osobników. Reasumując, egalitarne zorientowanie na cel, które pomija wszystko to, co służy jego realizacji to zbyt mało, by zagwarantować równe statusy dla kobiet i mężczyzn.

W przeciwieństwie do utylitaryzmu, doktryna libertariańska zakłada gwarancję praw jednostek w wymiarze absolutnym do tego stopnia, że potrzeba istnienia państwa podana zostaje w wątpliwość. Jednostka jest postrzegana w kategoriach celu, a nie środka. Państwo nie ma zatem prawa wymuszać na swych obywatelach postaw niezwiązanych z ochroną innych – postaw moralnych, altruistycznych, religijnych, obyczajowych.

Niewątpliwie równość swobód jest ważnym postulatem, niemniej libertarianizm nie gwarantuje wszystkim jednakowych rezultatów, ponieważ ze względu na indywidualne różnice między jednostkami posiadają one różną „zdolność do osiągania”. Jedni potrafią wynegocjować i osiągnąć więcej, inni mniej, stąd też należy się liczyć z różnymi rezultatami ich poczynań, z rezultatami, które determinują nierówności w rozmaitych sferach społecznej egzystencji, w tym również w sferze podziałów ze względu na płeć.

Innymi słowy, gwarantując kobietom i mężczyznom li tylko równe prawa nie możemy zakładać, że osiągnięte efekty będą takie same dla obu płci. Ponownie należy wspomnieć o nieuwzględnieniu indywidualnych różnic tak między jednostkami, jak i płciami. Wolność wyboru i wolność dysponowania posiadanymi środkami zakładać powinna różnice priorytetów poszczególnych ludzi. Różne są hierarchie zaspokajania potrzeb i one mogą mieć swe źródło także w różnicach warunkowanych przez płeć. Libertarianizm, podobnie jak utilitaryzm, nie może zatem gwarantować równości płci.

Obydwie koncepcje społecznej sprawiedliwości wyraźnie nie znajdują zastosowania w postulacie równego statusu kobiet i mężczyzn. Analizując ich mankamenty, można zauważyć, że ich autorzy skupili się bądź na zagwarantowaniu wszystkim jednakowych swobód i praw, bądź skierowali się na osiągnięcie pewnego rezultatu. Nie było dotąd koncepcji, która uwzględniałaby obydwa postulaty. Pozostają dwa nurty, które zdają się być w swych założeniach najbardziej adekwatne dla realizacji postulatu równości płci.

Liberalizmu i komunitaryzmu nie można wszakże w tym kontekście rozpatrywać oddzielnie, jako dwóch odrębnych doktryn. Liberalizm jako doktryna wielowymiarowa, otwarta na zmiany, postulująca szeroki zakres swobód jednostkowych, wolna od jakichkolwiek pierwiastków konserwatyzmu, potrzebuje pewnych ograniczeń, krytyki, którą kieruje w jego stronę komunitaryzm. Spór komunitarian z liberałami jest bardzo twórczym i inspirującym procesem, który prowadzi do nowego spojrzenia na społeczną rzeczywistość. Znajduje to odbicie także w sposobie patrzenia na problem równości płci.

W swej teorii sprawiedliwości Rawls starał się pogodzić idee wolności oraz równości, zachowując zasady sprawiedliwości jako bezstronności. Sprawiedliwość jest oparta na instytucjonalizmie państwowym, który wyznacza zasady działania i współżycia jednostek zgodnie ze strukturą danej instytucji, w której jednostka uczestniczy. Jednocześnie wolność jest dla Rawlsa wartością najwyższą.

W jaki sposób teoria sprawiedliwości Rawlsa przełoży się na postulat równości płci? Równość płci będzie w tym rozumieniu równością możliwości oraz równością pojętą jako kariery stojące otworem dla wszystkich, bez wprowadzania rozróżnień ze względu na płeć. Jednak w tym miejscu trzeba podkreślić, że nie będzie to równość, która reguluje się sama. Rawls zakłada bowiem opiekę nad tymi, którzy znajdują się w najgorszym położeniu. Aktem sprawiedliwości będzie próba wyrównania pozycji dyskryminowanych grup społecznych w stosunku do innych grup. W ten sposób pojęta sprawiedliwość to pierwszy krok do budowania wspólnoty. Jeśli postulat ten jest odrzucany, wspólnota się

rozpada. Rawlsowska równość nie polega na daniu wszystkim po tyle samo, ale na uwzględnieniu różnic społecznych i dostosowaniu dystrybucji dóbr, przywilejów do sytuacji, w jakiej dana jednostka się znajduje.

Rawlsowska koncepcja sprawiedliwości musi jednak zostać uzupełniona o uwagi komunitarystów i dopiero wtedy będzie mogła być zastosowana w debacie o równości płci. Chodzi tu o kluczowy postulat, aby uwzględnić kontekstualność egzystencji jednostek. Zawieranie umowy społecznej odbywać się powinno przy założeniu, że łączą nas z innymi pewne więzi, że nasza egzystencja wpisana jest w społeczny, wspólnotowy kontekst, a tym samym liberalne przyzwolenie na egoizm jednostkowy ulec musi pewnym ograniczeniom.

Konkludując, Rawlsowska koncepcja sprawiedliwości społecznej będzie gwarantowała w stopniu najwyższym równość płci. Mimo że pogląd, iż władza polityczna powinna być oddzielona od życia prywatnego i społecznego jest powszechny, to jednak „granica między sferą prywatną i publiczną jest wyznaczana przez minimalny stopień protekcji państwa niezbędny dla ochrony wolności i równości „wszystkich””¹⁶⁰. Należy przypuszczać, że państwo minimalne niewystarczająco chroniłoby przed niesprawiedliwością, toteż państwo powinno spełniać funkcje opiekuńcze, wystrzegając się zarazem opiekuńczości nazbyt rozległej, która prowadzi do uzależnienia jednostek od państwa.

Nie ulega jednak wątpliwości, że samo określenie zasad sprawiedliwości nie wystarczy, aby w społeczeństwie zapanował ład i równość. Trzeba jeszcze zadbać o to, aby umieć je odnieść do konkretnych sytuacji i okoliczności. Jak zauważa Kymlicka, wcielanie w życie zasad sprawiedliwości wymaga pewnych cech charakteru, które są moralne same w sobie. Jednostka powinna posiadać „poczucie sprawiedliwości” konstituowane przez całą gamę dyspozycji moralnych po to, by zasady sprawiedliwości zastosować w odpowiednim kontekście życia. Wyżej wspomniany autor dowodzi, że udział w tworzeniu zasad sprawiedliwości miały męskie normy moralne, z kolei kobiece wartości i cnoty ukształtowały idee empatii i opiekuńczości. Jest to naturalna konsekwencja dychotomicznego podziału na sferę publiczną i prywatną. Idąc dalej, jeśli przyjęliśmy, że Rawls popełnił błąd nie obejmując zasadami sprawiedliwości rodziny, to wynika z tego, że dążąc do stworzenia idealnego modelu sprawiedliwości, musimy wziąć pod uwagę także ową moralność kobiecą, opiekuńczą, czyli tę, która kształtuje sferę domową. Ta moralność uwrażliwia jednostkę na innych, nakazuje odpowiedzialność za nich – można zaryzykować

¹⁶⁰ M. Środa, *Indywidualizm...*, op. cit., s.300.

twierdzenie, że ma ona charakter komunitariański, bowiem „jest ugruntowana w poczuciu uczestnictwa w konkretnych relacjach oraz w spontanicznych reakcjach uczestników; jest to bezpośrednie poczucie powiązania z innymi – uprzednie w relacji do przekonań moralnych w kwestii dobra i zła bądź pytań o to, jakie zasady należy przyjąć. Postępowanie moralne ma wyrażać i podtrzymywać te powiązania z konkretnymi innymi”¹⁶¹. Każdy ma być usłyszany i uwzględniony, każdy ma prawo oczekiwać pomocy i zrozumienia ze strony innych, a zasady sprawiedliwości wymagają określenia przez osoby, które są zakotwiczone w społeczeństwie, które wiedzą, kim są, jakie mają interesy i pragnienia, które obecność innych osób biorą pod uwagę przy określaniu swych życiowych wyborów.

Wielu zwolenników teorii Rawlsa uważa, że zasady sprawiedliwości są nie do pogodzenia z opiekuńczością, bowiem zgodnie z ich założeniami, jednostka sama bierze odpowiedzialność za obrane przez siebie cele i nie można od niej wymagać, by ponosiła koszty wyborów innych osób, zwłaszcza gdy ich konsekwencje okażą się negatywne. Kymlicka obala tę tezę, odwołując się do konkretnego przykładu obrazującego relacje między kobietami i mężczyznami w tradycyjnym związku małżeńskim, w którym zakres obowiązków kobiet jest większy od zakresu obowiązków mężczyzn. Takie urządzenie instytucji małżeństwa nie może być sprawiedliwe już z racji tego, że panują nim „męskie” zasady sprawiedliwości, ponieważ kobiety wyłączono z procesu decyzyjnego przy ich określaniu. Kymlicka dowodzi dalej, że niesprawiedliwe społeczności rodzą niesprawiedliwe oczekiwania. Na ogół mężczyźni oczekują, że kobiety będą troszczyć się o ich potrzeby, a więc gdy zaczyna się od nich wymagać, by wzięli na siebie równą część obowiązków domowych, „rodzi się w nich subiektywne poczucie krzywdy”. „W istocie rzeczy – pisze Kymlicka, powołując się na Grimshaw – wszelkie próby usunięcia wyzysku lub ucisku w relacjach międzyludzkich oznaczają pozbawienie niektórych ludzi pewnych przywilejów”¹⁶². Rodzi to w nich głębokie poczucie krzywdy, podczas gdy stosowany przez nich do tej pory wyzysk wobec innych osób nie nosi w sobie w ich przekonaniu żadnych znamion niesprawiedliwości.

A zatem usunięcie nierówności płci wymaga po pierwsze, potraktowania opieki jako koniecznego wymogu każdego planu życiowego, ponieważ – jak pokazuje doświadczenie – zachęcanie do opiekuńczości tylko niektórych, nierzadko przeradza się w wyzysk. Innymi słowy, reguły sprawiedliwości powinny zostać uzupełnione o dystrybucję

¹⁶¹ Cyt. za W. Kymlicka, *Współczesna filozofia...*, op. cit., s. 299.

¹⁶² Ibidem, s.309.

opiekuńczości: obok bezstronności i autonomii powinna znaleźć się kwestia moralności pojętej jako wrażliwość na innych. Po drugie, należy osłabić ostrą opozycję między sferą publiczną i domową, co pozwoli na osiągnięcie ideału wolności rozumianej jako autonomia myśli i celów, realizowana przez „odważne i twórcze”, a nie „pańszczyźniane” spełnianie swych potrzeb.

Konkluzją dla dotychczasowych rozważań niech będzie myśl Willa Kymlicki: „Teoretycy sprawiedliwości wzniesli imponujące gmachy, precyzując tradycyjne pojęcia bezstronności i odpowiedzialności. Niemniej jednak osiągnięcia te, ponieważ wpisują się w wielowiekową tradycję ignorowania podstawowych problemów wychowania dzieci i opieki nad osobami specjalnej troski, spoczywają na niezbadanym niebezpiecznie grząskim gruncie. Każda adekwatna teoria równości płci musi więc stawić czoło tym problemom, a także tradycyjnym koncepcjom dyskryminacji i prywatności, które je dotąd przesłaniały”¹⁶³.

¹⁶³ Ibidem, s.318.

Rozdział II

Miejsce kobiet na rynku pracy

Niniejszy rozdział poświęcony jest omówieniu najważniejszych czynników, które determinują pozycję kobiet na rynku pracy.

Wejście kobiet na rynek pracy stanowiło przełamanie tradycyjnego, patriarchalnego porządku, który przypisywał kobiecie sferę prywatną, domową, a dla mężczyzny rezerwował sferę publiczną. Należy zwrócić uwagę na fakt, że kobiety znalazły się na rynku pracy później niż mężczyźni, weszły zatem w sferę, która pierwotnie określona została przez mężczyzn dla mężczyzn. Innymi słowy, warunki pracy zostały zdefiniowane przez mężczyzn z myślą o nich, wzięwszy uprzednio pod uwagę fakt, że dziećmi i domem zajmują się kobiety. Mamy zatem do czynienia z dość arbitralnym ustaleniem reguł i zasad, jakim rządzi się sfera publiczna, co generuje szereg nierówności na rynku pracy.

W tej części pracy przedstawione są najważniejsze problemy pracy kobiet, będące niejako pochodną tradycji. Aktywność kobiet w sferze publicznej nie oznacza przede wszystkim ograniczenia ich działalności w obrębie domu, zatem problemem staje się „podwójny etat” kobiet oraz nieodpłatność pracy wykonywanej w obrębie domu. Także fakt, że kobiety zajęły część przestrzeni, tradycyjnie uznanej za męską, nie oznacza, że zyskały równorzędną z mężczyznami pozycję. W tym kontekście poruszona zostanie kwestia feminizacji jednych i maskulinizacji innych zawodów. Najszerszego omówienia wymaga jednak problem dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Występowaniu tego zjawiska do niedawna zaprzeczano, jednak, jak pokazuje praktyka, da się wskazać co najmniej kilka jej obszarów, którymi są: zatrudnianie i bezrobocie kobiet, wynagradzanie za pracę, awans zawodowy oraz emerytury.

Zanim jednak przeanalizowany zostanie szeroki kontekst pracy zawodowej kobiet, warto przyjrzeć się historycznemu procesowi wchodzenia kobiet na rynek pracy, ponieważ

to pozwoli na dotarcie do genezy nierówności, z jakimi mamy do czynienia w sferze kobiecej aktywności zawodowej.

1. Historia pracy zawodowej kobiet

Refleksję na temat genezy pracy zawodowej kobiet należy rozpocząć od stwierdzenia, że nie da się wskazać w dziejach ludzkości momentu, o którym jednoznacznie można powiedzieć, że był on początkiem zawodowej aktywności kobiet. Od wieków bowiem kobiety, do zadań których od zawsze należały prace w obrębie domu, zatrudnione były *de facto* także poza nim. Kobiety pracowały w polu, w rodzinnych warsztatach, sklepach, kierowały folwarkami. Przyczyniały się więc w znacznym stopniu do utrzymania rodziny¹. Należy zauważyć, że mimo zaangażowania kobiet, nie była to praca doceniana i opłacana ze względu na swoisty brak jej legitymizacji: zarówno gospodarstwo, jak i warsztat czy sklep były na ogół traktowane jako formalna własność mężczyzn, a praca kobiet zdawała się mieć w ich obrębie status niedookreślony.

Przyjmuje się zatem, że dopiero od momentu upowszechnienia „kontraktowej” pracy kobiet, ich aktywność zawodowa nabrała właściwego znaczenia i kontekstu². Już w XVIII wieku kobiety zaczęto zatrudniać w manufakturach, wiele z nich zajmowało się chałupnictwem. Wraz z nastaniem rewolucji przemysłowej zapotrzebowanie na pracę kobiet gwałtownie wzrosło, masowo zaczęto je zatrudniać w przemyśle. Kobiety były z ekonomicznego punktu widzenia pracownikami atrakcyjnymi, ponieważ, po pierwsze, mogły być gorzej opłacane niż mężczyźni³. Płaca kobiety miała być jedynie dodatkiem do płacy mężczyzn, a jej głównym zajęciem była praca w gospodarstwie domowym. Ponadto, panowało przekonanie, że potrzeby związane z wyżywieniem kobiet są mniejsze niż potrzeby pracujących mężczyzn. Po drugie, kobiety były bardziej potulne i karne od mężczyzn, wreszcie – niektóre gałęzie przemysłu wymagały zręczności kobiet.

Irena Reszke pisze, że niebagatelne znaczenie dla ukształtowania pozycji kobiet na rynku pracy miał fakt, że weszły one do przemysłu wraz z dziećmi (w tym czasie zatrudnianie dzieci stało się praktyką powszechną), były więc traktowane tak jak one: jako osoby niesamodzielne, w pewien sposób upośledzone i bezbronne. Nie posiadały praw

¹ Por. M. Szpakowska, *Chcieć i mieć. Samowiedza obyczajowa w Polsce czasu przemian*, Warszawa 2003, s. 208.

² Genezę i ewolucję zatrudnienia kobiet przedstawia m.in. Irena Reszke, por. I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, Warszawa 1991, s. 44-59.

³ Irena Reszke podaje, że kobiety w XIX wieku często otrzymywały połowę lub trzecią część płacy mężczyzn.

politycznych ani ekonomicznych, m.in. wynagrodzenie za pracę nie stanowiło tak naprawdę ich własności, bo prawo do dysponowania nim miał mąż. Brak praw, a także socjalizacja kobiet to główne przyczyny, dla których kobiety godziły się na sytuację dyskryminacji i nie podejmowały prób buntu przeciwko nierównemu traktowaniu.

Polityka zatrudniania kobiet była z pozycji pracodawcy korzystna, nie znaczy to, iż taki sam był punkt widzenia robotników. Mężczyźni – robotnicy zatrudnianie kobiet traktowali z jednej strony jak „brudną konkurencję”, oskarżając kobiety o obniżanie stawek płac, z drugiej strony, jako zwolennicy patriarchalnego, tradycyjnego modelu rodziny, uważali, że kobieta powinna skupić się na pracy w gospodarstwie domowym. Nierzadko ten drugi argument stawał się przyczyną zarzutów stawianych kobietom, jakoby ich praca zarobkowa przyczyniała się do rozpadu małżeństwa i rodziny.

Także związki zawodowe sprzeciwiały się obecności kobiet w przemyśle, ponieważ uniemożliwiała im ona negocjowanie wyższych stawek za pracę dla mężczyzn oraz ochronę praw robotników. Organizacje pracownicze dążyły zatem do wykluczenia lub przynajmniej ograniczenia proporcji kobiet w poszczególnych branżach. Z reguły związki zawodowe nie udzielały poparcia kobietom, nie przyjmując ich nawet w swe szeregi.

Konsekwencje stanowisk poszczególnych podmiotów obecnych na rynku, czyli pracodawców, robotników oraz związków zawodowych wobec pracy zarobkowej kobiet – zwłaszcza coraz silniejsza pozycja dwóch ostatnich grup – doprowadziły do ograniczenia możliwości zatrudniania kobiet oraz do zwiększenia segregacji zawodowej według płci na rynku pracy.

Należy także zauważyć, że rozwój przemysłu spowodował oddzielenie pracy produkcyjnej od domu. O ile praca w gospodarstwie domowym nie kolidowała z rolą reprodukcyjną kobiet i umożliwiała im godzenie wszystkich obowiązków w obrębie jednego miejsca – domu, o tyle wyjście kobiety do pracy poza domem w poważny sposób wpłynęło na ograniczenia w pełnieniu przez nie podstawowych społecznych ról. Cięża i macierzyństwo musiały bowiem dla pracodawcy oznaczać, w najlepszym wypadku, ograniczenie, a najczęściej przerwę w zatrudnieniu kobiety. W interesie pracodawcy leżało, aby przerwa ta była jak najkrótsza. W efekcie wykrystalizowała się kolejna charakterystyczna cecha zarobkowej pracy kobiet, mianowicie brak jej ciągłości, będący implikacją konfliktu między pracą zawodową kobiet, pracą w gospodarstwie domowym i wychowywaniem dzieci.

Obecność kobiet na rynku pracy stała się faktem, który nie mógł pozostać niezauważony, ponieważ zaczęły stanowić znaczącą, o ile nie dominującą siłę wielu

sektorów gospodarki, przyczyniając się do wzrostu produkcji i wytwórczości. Stanowiły poważne wsparcie dla zarobkowej pracy mężczyzn, nie rezygnując przy tym z aktywności w obrębie domu i rodziny. Zrodziło to potrzebę uwzględnienia w prawodawstwie specyfiki oraz zakresu pracy (na ogół dwuetatowej) kobiet.

Inicjatywy, zmierzające do prawnej ochrony pracy kobiet, były próbą uregulowania sytuacji kobiet przy uwzględnieniu tych wszystkich czynników, których dotąd nie brano pod uwagę z racji tego, że zasadniczą grupę pracujących zarobkowo stanowili mężczyźni. Do czynników tych zaliczono m.in.: długi dzień pracy, szkodliwe dla zdrowia warunki pracy, konieczność pracy kobiet ciężarnych aż do dnia porodu, krótkie (najwyżej 14-dniowe) urlopy macierzyńskie. Wszystko to przyczyniało się do częstych zachorowań kobiet, zwiększenia ich umieralności przy porodach, a także do licznych zgonów niemowląt.

Spory, dotyczące zakresu ochrony pracy kobiet, toczyły się od połowy XIX w. aż do lat trzydziestych XX w.

Na kongresie II Międzynarodówki w Zurychu, w 1893 r. uchwalono program ochrony pracy kobiet i młodocianych, który zakładał m.in.: 8-godzinny dzień pracy dla kobiet, 6-godzinny dzień pracy dla dziewcząt poniżej 18 roku życia, zakaz pracy nocnej, 36-godzinny odpoczynek tygodniowo, urlop z zachowaniem zarobku na 2 tygodnie przed i 4 tygodnie po porodzie, wprowadzenie obowiązkowej inspekcji fabrycznej wszędzie tam, gdzie zatrudnione były kobiety, zasadę równej płacy za równą pracę. W 1919 r. ratyfikowane zostały konwencje międzynarodowe dotyczące zakazu pracy nocnej i urlopów macierzyńskich.

Wprowadzenie ustaw o ochronie pracy kobiet miało kilka celów. Najważniejszym z nich było, rzecz jasna, uczynienie pracy kobiet zdrowszą i łatwiejszą do pogodzenia z macierzyństwem. Danièle Kergoat uważa, że stanowiły one pierwszą interwencję państwa w zachowanie rezerw siły roboczej, co leżało zarówno w interesie kapitalistów, jak i samych robotnic.

Paradoksalnie, wywołały one jednak tyle samo negatywnych, co pozytywnych skutków, przyczyniły się bowiem do powstania znacznych nierówności między kobietami i mężczyznami na rynku pracy, ograniczając dostęp tych pierwszych do lepiej płatnych stanowisk, czy też zmniejszając ich szanse na zatrudnienie w ogóle. Odpowiedzią na taki stan rzeczy było zniesienie przepisów, chroniących pracę kobiet m.in. w Stanach Zjednoczonych. Niektóre kraje, jak np. Szwecja, Dania, Norwegia stanęły zaś na

stanowisku, że ochroną pracy powinny zostać objęte stanowiska czy rodzaj pracy, a nie płeć pracownika.

Opisując ewolucję pracy zarobkowej kobiet, Irena Reszke zauważa ponadto, że zatrudnienie kobiet nie jest zjawiskiem przebiegającym linearnie i progresywnie. I tak, w XX wieku zwiększenie zatrudnienia kobiet obserwowano zwłaszcza w okresie wojen, a jego obniżenie dało się zaobserwować w latach trzydziestych. Zmieniają się także sektory zatrudnienia kobiet: o ile podczas wojen wzrastał odsetek kobiet zatrudnionych w przemyśle, o tyle w latach powojennych częściej podejmowały one pracę w handlu, usługach, bądź trudniły się służbą domową.

Reszke podkreśla, że „zasadnicze zmiany w strukturze zatrudnienia kobiet dokonały się po II wojnie światowej”⁴. Wzrosło ich zatrudnienie w handlu, usługach, służbie zdrowia, gastronomii, administracji i innych nieprodukcyjnych działach gospodarki. Niebagatelny wpływ na taki stan rzeczy miał, niewątpliwie, łatwiejszy dostęp do edukacji kobiet, co stało się szczególnie widoczne w administracji, biurach i urzędach.

Zmianom uległ także skład kobiet aktywnych zawodowo: o ile przed wojną pracowały głównie kobiety młode, biedne i niezamężne, o tyle po wojnie zaczęły pracować mężatki, także z warstw zamożniejszych, które po urodzeniu dzieci wracały do pracy.

Wpływ na taki stan rzeczy miały, bez wątpienia, uwarunkowania demograficzne, takie jak: wzrost długości trwania życia kobiety w porównaniu do średniej długości trwania życia mężczyzny, co powodowało, że wdowy pozostawały na swoim utrzymaniu, poza tym obniżył się wiek zawierania małżeństw, zmalała liczba posiadanych dzieci, opóźniało się natomiast macierzyństwo.

Obok czynników demograficznych, istotną rolę w sferze nierówności w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn odegrały także: zmiany technologiczne, ekonomiczne i działalność socjalna państwa. Rozwój nowych technologii i zmiany organizacji pracy spowodowały ograniczenie miejsc pracy w przemyśle, z drugiej strony wzrosła liczba miejsc pracy, związanych z pracą umysłową lub fizyczno-umysłową, których nie dało się zmechanizować. Można tutaj mówić o „nowych, masowych zawodach”, które dały kobietom – jako względnie taniej sile roboczej - zatrudnienie. Poza tym, dostępność tanich usług i towarów dla gospodarstw domowych sprawiła, że praca w gospodarstwie domowym stała się nieopłacalna, zatem kobiety skierowały się ku pracy najemnej. Działalność

⁴ Ibidem, s. 53.

opiekuńcza państwa polegała natomiast na stworzeniu agend, w których zatrudnienie znalazły kobiety. Mowa tu o przedszkolach, żłobkach, służbie zdrowia, biurach, itp.

Rezultaty tych przemian widoczne są do dziś. Na współczesnym rynku pracy z łatwością można wyróżnić tzw. zawody sfeminizowane, do których zalicza się: nauczycielki, przedszkolanki, pielęgniarki czy też pracowników biurowych niższego szczebla. Jednak wraz z szerszym dostępem kobiet do wyższego wykształcenia obserwuje się również tendencję wzrostową w udziale kobiet w zawodach specjalistycznych.

Konkludując, obecna sytuacja kobiet na rynku pracy jest wynikiem pewnych procesów historycznych. Relacje, które w przeszłości ukształtował rynek pracy, tj. relacje kobieta – pracodawca, kobieta – mężczyzna, kobieta – związki zawodowe, przyjęły postać trwałą, trudną do zreformowania, przeradzającą się w stereotypy, pokutujące do dziś i będące przyczyną wielu negatywnych zjawisk, związanych z obecnością kobiet na rynku pracy. Jak pisze Irena Reszke, „(...) następstwa zdarzeń i procesów z przeszłości, takich, jak niskie zarobki kobiet, nieciągłość ich zatrudnienia, prawna ochrona ich pracy, podział zawodów i branż na męskie i kobiece, model rodziny i ról rodzinnych kobiet, niechęć robotników - mężczyzn oraz ich związków zawodowych do zatrudniania kobiet w niektórych branżach przemysłu trwają i przyczyniają się do utrzymywania nierówności między mężczyznami i kobietami sferze pracy zawodowej⁵”.

2. Zawody kobiece i męskie – uwarunkowania podziału

Jak zostało powiedziane wcześniej, uwarunkowania podziału na zawody kobiece i męskie mają genezę w procesach historycznych. Pewne historyczne zdarzenia, takie jak rewolucja przemysłowa, wojny, kryzysy gospodarcze wpłynęły na wzrost aktywności zawodowej kobiet i przypisanie im miejsca w konkretnych sektorach gospodarki. Doprowadziło to do podziału zawodów na te, w których dominują mężczyźni i te, w których dominują kobiety.

Opisując uwarunkowania podziału pracy ze względu na płeć, Laurent Vogel wysuwa tezę, że praca nigdy nie ma charakteru „koedukacyjnego”⁶. Brak „koedukacji” prowadzi z kolei do powstania segregacji, nierówności i hierarchii. Można zatem

⁵ Ibidem, s. 58.

⁶ L. Vogel, *L'insoutenable légèreté du travail professionnel des femmes*, w: *Les politiques sociales ont-elles un sexe?*, red. E. Vogel-Polsky, M.-N. Beauchesne, Bruxelles 2001, s. 85.

powiedzieć, że z podziałem pracy na sferę kobiecą i męską, a tym samym z feminizacją jednych i maskulinizacją innych zawodów będzie wiązała się pewna relacja podporządkowania i zależności. Cytowana wcześniej Danièle Kergoat zauważa, że „podział pracy ze względu na płeć ma miejsce we wszystkich społeczeństwach (...). Podział ten jest wyznaczany przez zasadę hierarchiczności: praca męska ma zawsze wartość nadrzędną w stosunku do pracy kobiet” [tłum. A.Z]⁷. Istnieje przy tym szereg barier, które uniemożliwiają kobietom dostęp do zawodów uznanych za męskie, a przy tym bardziej prestiżowych.

Przeciwnicy takiego tradycyjnego porządku, utrwalonego poprzez podziały na zawody zmaskulinizowane i sfeminizowane, przywołują szereg argumentów, które zaprzeczają istnieniu takich różnic między płciami, które uniemożliwiałyby kobietom pracę w jakimkolwiek zawodzie. Irena Reszke dzieli te argumenty na trzy rodzaje⁸. Pierwsza grupa argumentów odnosi się do porównań międzynarodowych, które wskazują, że zawody i specjalności uważane za „męskie” w jednych krajach, są w innych krajach uznawane za

⁷ Por. D. Kergoat za L. Vogel, ibidem, s. 86.

⁸ Teorie, które uwzględniają kulturowy aspekt podziału zawodów na kobiece i męskie szerzej omawia I. Reszke, por. I. Reszke, *Nierówności...*, op. cit., s. 61-63. L. Murgatroyd oraz K. Koncz dowodzą, że w historycznym procesie powstawania zawodu jako pewnego wyodrębnionego zespołu czynności dochodzi do naznaczenia go jako męskiego lub kobiecego (*sex-typed*). Naznaczenie determinuje normy kulturowe oraz inne czynniki do podtrzymywania jego charakteru jako zawodu typowo męskiego lub typowo kobiecego. Okoliczności historyczne decydują o tym, czy dany zawód uznany zostaje jako kobiecy bądź męski. Mówi się o tym, że zawody kobiece powstają wówczas, gdy wymagane w nich kwalifikacje są powszechne bądź łatwe do wyuczenia i gdy jest duży popyt na pracowników w tych zawodach, bądź duża liczba kobiet poszukuje pracy. Takie okoliczności utrudniają monopolizację zawodu przez mężczyzn. Mimo specyficznych dla każdego społeczeństwa okoliczności, które przesądzają o „kobiecym” bądź „męskim” charakterze danej profesji, dochodzi do utrwalenia swoistego wizerunku zawodu, zobowiązując tym samym członków społeczeństwa do dostosowania się do zasad, które nim rządzą. Normy kulturowe są wtórne wobec czynników ekonomicznych i technicznych, niemniej jednak wzmacniają podział na zawody typowo kobiece i typowo męskie.

Z kolei T. Caplow dowodzi, że najistotniejsze uwarunkowania segregacji zawodowej według płci stanowią normy kulturowe, regulujące stosunki między mężczyznami i kobietami w świecie pracy. Przywołuje dwie zasady: 1) Podporządkowanie kobiecie (poza rodziną i erotyką) jest hańbą dla mężczyzn. Wejście mężczyzny w dorosłość oznacza wyzwolenie się z podległości względem kobiety (matki), zatem odmowa bycia podwładnym kobiety stanowić ma rekompensatę za podporządkowanie się kobietom w rodzinie, ma to potwierdzać jego męskość. Ponadto normy nakazują, że to mężczyzna w społeczeństwie inicjuje interakcje z kobietą, toteż sytuacja, w której kobieta byłaby przełożonym naruszałaby tę normę. 2) Połączone intymną więzią grupy mogą być albo męskie albo kobiece, ale nie mogą składać się z obu płci. W grupach zawodowych jednopłciowych – szczególnie w męskich, panuje kulturowo uznana atmosfera symbolizująca wykluczenie kobiet. Obecność kobiet w takiej grupie nie pozostanie bez wpływu na jej charakter; mężczyźni często twierdzą, że obecność kobiet negatywnie wpływa na spójność grupy, jej siłę ofensywną i obronną. Karen O. Mason uznaje kulturowe uwarunkowania segregacji zawodowej za najważniejsze choć nie jedyne. „(...) normy kulturowe wyznaczają zachowania mężczyzn i kobiet i w ten sposób wpływają na oddzielenie ról i typów działań męskich od kobiecych, włączając w to role zawodowe”. Na gruncie amerykańskim panuje przekonanie, że zaangażowanie mężczyzn w działalność uznaną za kobiecą prowadzi do stygmatyzacji będącej pochodną naznaczenia poszczególnych zbiorów zawodów jako odpowiednich wyłącznie dla jednej płci. Mason dowodzi, że jeśli poważanie innych i szacunek dla samego siebie ma zależeć od zachowań właściwych dla danej płci, to praca w zawodzie, w którym pracują również osoby płci przeciwnej może być degradująca.

„kobiece”, a to samo odnosi się do różnych okresów historycznych w konkretnym kraju. Drugi rodzaj argumentów wskazuje na fakt, że w czasie wojen i rewolucji kobiety z powodzeniem pracują w zawodach uważanych za męskie. Trzecia grupa argumentów odnosi się do tezy, że kobietom udaje się wykonywanie zawodów dawniej zarezerwowanych dla mężczyzn, np. lekarzy i pilotów, lecz zawsze z pewnym zapóźnieniem historycznym w stosunku do mężczyzn w danym społeczeństwie.

Zasadniczą słabością tej argumentacji jest uwzględnienie wyłącznie kulturowego aspektu podziału zawodów na kobiece i męskie. Nie jest tak, że podział ten powstał i jest utrwalony wyłącznie poprzez pewne uwarunkowania kulturowe, takie jak: tradycyjne role kobiece i męskie, podział pracy w rodzinie, historyczne uwarunkowania konkretnych zawodów itp. Oprócz determinantów kulturowych, uwzględnić należy w tym kontekście szereg innych czynników, w tym m.in. czynniki ekonomiczne i techniczne.

Wpływ na feminizację bądź maskulinizację poszczególnych zawodów ma – najogólniej ujmując – tendencja do nadmiernego skupiania bądź niedoboru kobiet lub mężczyzn w określonych kategoriach społeczno - zawodowych, pewnych sektorach i branżach gospodarki oraz na wybranych pozycjach w strukturach biurokratycznych⁹. Skoro – jak to już zostało zauważone wcześniej – relację między zatrudnieniem mężczyzn i kobiet określa relacja hierarchiczności, sytuująca zawody męskie wyżej pod względem prestiżu, władzy i pieniędzy niż zawody typowo kobiece, należy wskazać czynniki, które ograniczają dostęp kobiet do pewnych zawodów, uznanych za „męskie”.

Pierwszą grupę czynników stanowić będą różnice przydatności kobiet i mężczyzn do pracy w poszczególnych zawodach. Będą one wyznaczone przez różnice biologiczne oraz różnice w uzdolnieniach. Biologiczne różnice między kobietami i mężczyznami wyznaczają, przede wszystkim, funkcje rozrodcze kobiet, które uniemożliwiają zatrudnianie kobiet w warunkach zagrażających ich płodności i zdrowiu dzieci oraz przez zdolność kobiet do wysiłków fizycznych – nie podlega dyskusji fakt, że na ogół kobiety zdolne są do mniejszego wysiłku fizycznego niż mężczyźni.

Teza, dotycząca różnicy w uzdolnieniach kobiet i mężczyzn, jest dość kontrowersyjna i wymaga bardziej szczegółowego omówienia. Otóż, próbowano wielokrotnie dowodzić, że różnice w uzdolnieniach są wrodzone i że kobiety przewyższają mężczyzn w uzdolnieniach werbalnych, a mężczyźni kobiety w uzdolnieniach matematycznych i przestrzennych, jednak, jak dotąd, nie znaleziono na to przekonujących

⁹ K. Janicka, *Sytuacja pracy a struktura społeczna. W poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*, Warszawa 1997, s. 93

dowodów, a zwolennicy tej tezy posługują się na ogół spekulacjami i hipotezami. Różnice w uzdolnieniach dotyczą na ogół częstości występowania, a nie ich poziomu u poszczególnych osób. Różnice w uzdolnieniach wpływają na wybór zawodu w taki sposób, że „brak sukcesów w danej dziedzinie wiedzy zniechęca do wyboru zawodu wymagającego takiej wiedzy, a sukces w dużej mierze zależy od uzdolnień”¹⁰. Różnice w częstości występowania uzdolnień wpływają zatem na proporcje kobiet w poszczególnych zawodach przez ich własne wybory. Ponadto, problem tkwi w fałszywych uogólnieniach i stereotypowych przekonaniach, że kobieta nie może być uzdolniona przestrzennie czy matematycznie. „Upředzenia takie ograniczają zainteresowania kobiet. trzeba też wziąć pod uwagę, że kobiety znacznie rzadziej niż mężczyźni rozwijają i wykorzystują swoje zdolności”¹¹ - zauważa Irena Reszke.

Druga grupa czynników wiąże się z rolami rodzinnymi kobiet i mężczyzn. Z racji bardziej rozbudowanych obowiązków w sferze domowej, kobiety są mniej mobilne przestrzennie, ich pracę zawodową cechuje nieciągłość pracy, spowodowana przerwami w zatrudnieniu wynikającymi z opieki nad małym dzieckiem.

Trzeci rodzaj ograniczeń jest związany z barierami, tworzonymi przez pracodawców i organizacje zawodowe. Zauważalne jest dążenie niektórych związków zawodowych do wykluczania kobiet z wysoko wynagradzanych zawodów. Ponadto, upředzenia i stereotypy pracodawców, dotyczące przydatności kobiet w poszczególnych zawodach, wpływają na niechęć do ich zatrudniania.

Złożenie tych czynników prowadzi do sytuacji segregacji na rynku pracy i podziału zawodów na typowo kobiece i typowo męskie. Oppenheimer wyróżnia pięć cech charakteryzujących zawody typowo kobiece¹². Zawody typowo kobiece to takie zawody:

- 1) w których wymagania pokrywają się z domniemanymi przez pracodawców cechami kobiet (np. większa zręczność rąk, łatwiejsze znoszenie monotonnej pracy),
- 2) w których nie jest wymagana ciągłość pracy,
- 3) w których zdobywa się kwalifikacje zawodowe przed rozpoczęciem pracy zarobkowej,
- 4) które nie wymagają ruchliwości przestrzennej,

¹⁰ I. Reszke, *Nierówności...*, op. cit., s. 64

¹¹ Ibidem.

¹² Ibidem, s. 65.

- 5) które kształtowane są przez czynności domowe kobiet i tradycyjnie uznawane za kobiece.

Widać zatem wyraźnie, że na podział na zawody kobiece i męskie wygenerowany został przy znacznym udziale stereotypu na temat miejsca kobiety w społeczeństwie. Istnieją podstawy do tego, by twierdzić, że jego siła wyraża się przede wszystkim w socjalizacji dziewcząt i chłopców, która w odmienny sposób kształtuje uzdolnienia i zainteresowania obu płci, powoduje rozwijanie odmiennych cech osobowościowych, co prowadzi do internalizowania odmiennych wartości i osiągania różnych poziomów aspiracji. Jak uważa Irena Reszke, wszystkie te czynniki kształtują aspiracje zawodowe dziewcząt, a przez to wpływają na wybory zawodowe kobiet¹³.

Socjalizacja w istotny sposób determinuje także wybór szkoły. Na ogół dziewczęta wybierają licea ogólnokształcące, a ucząc się w szkołach zawodowych, wybierają takie kierunki kształcenia, które przygotowują je do zawodów sfeminizowanych.

Wreszcie, różnice w cechach osobowościowych kobiet i mężczyzn będą prowadziły do utrwalania stereotypu kobiety, jako osoby, którą cechuje m.in.: zależność od innych, brak inicjatywy, intuicja, opiekuńczość, uległość, niechęć do współzawodnictwa, skłonność do współpracy, niechęć do agresji, itd. Jeżeli kobiecość będziemy rozumieli jako dostosowywanie własnych zachowań do istniejącego w danym społeczeństwie, w danym czasie i miejscu stereotypu kobiety, to – jak zauważa Reszke, lęk przed utratą tak zdefiniowanej kobiecości, przejawiający się potępieniem otoczenia, będzie powstrzymywał kobiety przed wybieraniem zawodów uznanych za męskie, a jedynie praca w zawodzie kobiecym pozwoli im na zachowanie poczucia kobiecości¹⁴. Postawa konformistyczna wobec stereotypu i tradycji jest wśród kobiet dość powszechna. Różnice w przyswajanych przez kobiety i mężczyzn systemach wartości prowadzą także do tego, że kobiety, kładąc nacisk na wartości allocentryczne, bardziej interesując się innymi, wybierają zawody związane z pracą z ludźmi, z opieką i z podejmowaniem odpowiedzialności za innych.

Istnieje szereg koncepcji, uzasadniających procesy feminizacji zawodów¹⁵. Ich wspólnym mianownikiem jest założenie, że feminizacja zawodu wiąże się z jego relatywną

¹³ Ibidem, s. 70.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Procesy feminizacji zawodów szczegółowo omawia Irena Reszke, przywołując teorie Strobera, Dziecielskiej – Machnikowskiej, Sullerot i Koncz. Zdaniem Strobera feminizacja pewnych zawodów dokonuje się, gdy mężczyźni przechodzą do nowych, atrakcyjniejszych zawodów, a kobiety zajmują ich miejsce. Według S. Dziecielskiej-Machnikowskiej pod wpływem rozwoju techniki powstają nowe zawody, dające większe zarobki i większe uznanie społeczne. Do ich przechodzą mężczyźni, a mniej atrakcyjne zawody o relatywnie niższych zarobkach feminizują się. Zdaniem E. Sullerot „jeśli jakaś funkcja się dewaloryzuje, to się feminizuje, a prawdziwa jest też odwrotność: jeśli jakaś funkcja feminizuje się to się dewaloryzuje”, np.

degradacją. Postęp cywilizacyjny i techniczny sprawia, że mężczyźni przechodzą do nowych, bardziej atrakcyjnych, prestiżowych, a tym samym lepiej płatnych profesji, a kobiety zajmują ich dotychczasowe miejsce¹⁶.

Za sfery zawodowe zdominowane przez kobiety powszechnie uważa się: pielęgniarstwo, pracę socjalną, administrację niższego i średniego szczebla oraz oświatę (zwłaszcza na poziomie podstawowym), wskazując na powiązania tych zawodów z opieką i pomocą¹⁷, czyli z czynnościami, które stereotypowo wpisane są w kobiecą naturę, ponieważ uważane są za zgodne z ich cechami osobowościowymi.

Dla potwierdzenia tej prawidłowości, warto przyjrzeć się danym statystycznym, dotyczącym zatrudnienia kobiet w Unii Europejskiej. Kobiety na ogół pracują w szeroko pojętym sektorze usług – dane wskazują na zatrudnienie w tym sektorze 4/5 ogólnej liczby pracujących kobiet, natomiast mężczyźni przeważają w przemyśle – niemal 40% pracujących mężczyzn znajduje zatrudnienie w tym sektorze. Rozkład zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej w trzech głównych sektorach przedstawia tabela nr 1.

Tabela 1. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w głównych sektorach gospodarki w Unii Europejskiej w 2002 r.

Sektor	Kobiety	Mężczyźni	Zatrudnienie ogółem
Usługi	82,2	56,8	67,8
Przemysł	14,7	38,4	28,2
Rolnictwo	3,1	4,7	4,0

Źródło: G. Firlit-Fesnak, *Wspólnotowa polityka na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Ewolucja celów i instrumentów działania*, Warszawa 2005, s. 151.

nauczyciel szkoły podstawowej. Z kolei K. Koncz twierdzi, że feminizacja zawodu jest następstwem jego relatywnej degradacji. Rozwój techniki i gospodarkiociąga za sobą zmianę hierarchii zawodów, powstawanie nowych i zanik starych zawodów. Nowe zawody wymagają nowych kwalifikacji, ale stwarzają też możliwości dodatkowych dochodów i awansu. Mężczyźni są bardziej elastyczni w przekwalifikowywaniu się i doszkalananiu, kobiety natomiast często posiadają kwalifikacje niższe lub nie mają ich wcale. Por. ibidem, s. 66.

¹⁶ Fakt, iż to mężczyźni przechodzą do nowych zawodów często uzasadniany jest większą elastycznością mężczyzn w zakresie zdobywania nowych kwalifikacji. Argument ten znajduje wielu przeciwników, którzy wskazują na to, że wykształcenie kobiet jest obecnie relatywnie wyższe niż wykształcenie mężczyzn, nie jest więc zasadne, aby przypisywać większą zdolność do nabywania nowych kwalifikacji wyłącznie mężczyznom.

¹⁷ Warto także podkreślić, że jeżeli w zdominowanych przez kobiety zawodach pojawia się pracownik - mężczyzna, to na ogół zajmuje on pozycję wyższą niż kobiety, np. stanowisko kierownicze, dyrektorskie. Mamy tu do czynienia z mechanizmem określanym w literaturze mianem *glass escalator effect*, czyli efektem szklanych ruchomych schodów, który oznacza zarazem bariery w awansie zawodowym kobiet w branżach sfeminizowanych, jak i ułatwienia w awansie dla mężczyzn, którzy w tych branżach znaleźli zatrudnienie. Por. L. L. Lindsey, *Gender Roles. A Sociological Perspective*, New Jersey 2005, s. 281.

W 2000 roku 48% aktywnych zawodowo kobiet w Unii Europejskiej pracowało w czterech działach: zdrowie i sprawy socjalne, wychowanie i oświata, administracja publiczna, handel detaliczny. Na podstawie międzynarodowej standardowej klasyfikacji zawodów (ISCO), do zawodów najczęściej wykonywanych przez kobiety w Unii Europejskiej należą¹⁸:

- ekspedientki – zawód wykonywany przez 8% aktywnych zawodowo kobiet;
- pomoc domowa, personel sprzątający (7%);
- wszelkie zawody związane z pielęgnacją i opieką (7%),
- pracownice biur, pracownice administracji i księgowości, sekretarki i pokrewne zawody (25%);
- zawody związane z obsługą domów użyteczności publicznej (np. noclegownie, domy opieki) czy hoteli i sieci placówek związanych z gastronomią (4%);
- pielęgniarki i położne oraz nauczycielki w szkolnictwie podstawowym (12%).

Grażyna Firlit-Fesnak zwraca uwagę na fakt, że we wszystkich państwach Unii Europejskiej zatrudnienie kobiet koncentruje się w stopniu większym niż w przypadku mężczyzn, w ograniczonej liczbie zawodów. Dodaje, że na ogół rodzaj żeński mają takie zawody jak: sekretarka, ekspedientka, pielęgniarka, nauczycielka¹⁹.

Analizując sytuację w perspektywie czasowej, można zauważyć, że podział zawodów według płci jest trwały i odporny na większość społecznych przemian. „Utrzymywanie się podziału zawodów na męskie i kobiece jest wynikiem skomplikowanego splotu czynników biologicznych, psychicznych, kulturowych, technicznych, ekonomicznych i politycznych. Zarówno ograniczenia puli zawodów, spośród których kobiety mogą wybierać, jak i preferencje zawodowe kobiet są wynikiem takich splotów różnych czynników”²⁰ – zauważa Irena Reszke.

Reasumując, „historyczne zapóźnienie” kobiet, które znacznie później niż mężczyźni uzyskały możliwość zdobywania wykształcenia, splotło się z dominacją mężczyzn. Feminizacja zawodu polega na przechodzeniu mężczyzn do zawodów bardziej atrakcyjnych, co powoduje, że zawody mniej atrakcyjne ulegają feminizacji. Znaczącą rolę w tych procesach odgrywają czynniki techniczne (rozwój przemysłu i nowych technologii),

¹⁸ Dane za G. Firlit-Fesnak, *Wspólnotowa polityka na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Ewolucja celów i instrumentów działania*, Warszawa 2005, s. 151-152.

¹⁹ Ibidem, s. 153.

²⁰ I. Reszke, *Nierówności...*, op. cit., 74.

ekonomiczne i kulturowe (wartościowanie zawodów i podtrzymywanie feminizacji przez normy kulturowe), rodzinne (obowiązki rodzinne kobiet, które często kolidują z pracą zawodową). Dochodzą do tego także czynniki, związane z obecnym bądź potencjalnym macierzyństwem, niechęć mężczyzn do kobiet - zwierzchników oraz unikanie przez kobiety pewnych zawodów, co uwarunkowane jest najczęściej czynnikami psychologicznymi i kulturowymi, takimi jak: samoocena uzdolnień, antycypowanie ról żony i matki, lęk przed utratą kobiecości i świadomość ograniczenia puli zawodów, spośród których można dokonywać wyboru.

3. Odpłatna i nieodpłatna praca kobiet

Nie ulega wątpliwości, że istotne znaczenie dla miejsca kobiet na rynku pracy ma fakt, że ich praca, oprócz sfery zawodowej, obejmuje także sferę domową. Innymi słowy, kobiety na ogół pracują na dwa etaty: pierwszy z nich to praca zarobkowa, zaś w ramach drugiego etatu wykonują szeroki zestaw obowiązków domowych.

Obowiązek dbania o dom, troszczenia się i sprawowania opieki nad pozostałymi członkami rodziny ciąży na kobietach od zarania dziejów. Społeczna akceptacja patriarchalnego modelu rodziny wyeliminowała na długie lata mężczyzn jako osoby odpowiedzialne za wypełnianie zajęć domowych. Ojciec, jako głowa tradycyjnej rodziny, był od zawsze uważany za jej głównego żywiciela, to on miał obowiązek dbania o jej byt ekonomiczny. Praca kobiet na ogół ograniczała się do sfery prywatnej, domowej.

Mimo że obserwujemy obecnie znaczący wzrost aktywności zawodowej kobiet, związany zarówno tendencjami emancypacyjnymi, jak również będący rezultatem rosnących potrzeb ekonomicznych rodziny, to jednak wciąż sfera prywatna pozostaje domeną kobiet. Kobiety nie tylko muszą, ale także chcą pracować, ponieważ mają świadomość tego, że praca zawodowa zapewnia im prestiż, władzę, ale także pełną samorealizację. Pracują zawodowo tak samo intensywnie jak ich mężowie, a jednak ciężar odpowiedzialności za wykonanie prac domowych wciąż spoczywa na kobietach.

„Domowy” etat kobiety jest często niedoceniany i uznawany za mało prestiżowy. Często na pytanie, także urzędowe, czy pracuje, dorosła kobieta w życiu potocznym odpowiada: „nie, nie pracuję – zajmuję się domem”. Dowodzi to jednoznacznie, że praca domowa w społecznej świadomości nie jest traktowana jako praca i dopiero zatrudnienie

jest prawdziwą pracą²¹. Niemal żadna z czynności wykonywanych w domu: prowadzenie domu, wychowywanie dzieci itp. nie jest uważana za zajęcie produktywne, zatem z ekonomicznego punktu widzenia praca ta „nie istnieje”. Tymczasem – jak dowodzą rozmaite badania – praca w obrębie gospodarstwa domowego ma ogromne znaczenie gospodarcze, ponieważ dzięki niej zaspokajane są potrzeby społeczne w szeroko rozumianej sferze usług. Poza tym, jak twierdzi Beata Mikuta, „praca domowa wymaga wszechstronnych umiejętności, wysiłku psychicznego i fizycznego, opanowania znużenia wywołanego długotrwałością i powtarzalnością zajęć przy braku trwałych efektów, trudnościami finansowymi, czasem niedostatkami w zakresie zaopatrzenia w dobra i usługi oraz niekiedy złymi warunkami mieszkaniowymi”²².

Pierwsze badania na temat udziału kobiet i mężczyzn w wykonywaniu bezpłatnej pracy w gospodarstwie domowym prowadzono w latach sześćdziesiątych²³. Służyć miały upowszechnieniu wiedzy na temat bezpłatnej pracy kobiet oraz – czego domagały się członkinie ówczesnego ruchu kobiecego – wprowadzeniu systemu wynagrodzeń za pracę w domu, wypłacanych przez męża albo z funduszy publicznych. Wnioski z czterdziestoletniej debaty na ten temat określiły pracę wykonywaną w domu jako ważny element, współdecydujący o jakości naszego życia. Zrozumiano także, jak pisze J. Plantenga, że dotychczasowe pomijanie problematyki bezpłatnej pracy kobiet w badaniach i programach społeczno - ekonomicznych odzwierciedliło charakterystyczne dla kultury patriarchalnej zaniżanie wartości społecznej kobiet.

Punkt wyjścia dla rozpoznania zjawiska nieodpłatnej pracy kobiet stanowi zawsze określenie ilości czasu, jaką na pracę w obrębie gospodarstwa domowego poświęcają obydwie płcie²⁴. Z badań przeprowadzonych przez Eurostat w 2005 roku jednoznacznie

²¹ B. Mikuta, *Modele organizacji pracy w gospodarstwach domowych*, publikacja Centrum Praw Kobiet, <http://temida.free.ngo.pl/mikuta2.htm>.

²² Ibidem.

²³ Na podstawie J. Plantenga, *Praca bez płacy*, publikacja Centrum Praw Kobiet, <http://temida.free.ngo.pl/plantenga2.htm>.

²⁴ Często przeprowadzane badania wykraczają poza proste obliczenie czasu, jaki kobiety i mężczyźni poświęcają na wykonywanie pracy płatnej i bezpłatnej. Pierwszym krokiem badaczy jest dokonanie rozróżnienia między zajęciami uważanymi za pracę a zajęciami czasu wolnego w oparciu o tzw. „kryterium trzeciej osoby”, zgodnie z którym za pracę bezpłatną uważa się te zajęcia, które z tym samym skutkiem mogą być wykonywane przez osobę trzecią. (Por. J. Plantenga, *Praca ...*, op. cit.) Za pomocą różnych metod próbowano dokonywać także wyceny pracy wykonywanej w gospodarstwie domowym. Jedną z takich metod jest tzw. „Housekeeper Cost”, zakładająca, że wszystkie obowiązki wykonuje jedna osoba, wynajęta gospodyni, a więc koszt pracy domowej będzie równy jej płacy. Inną metodą jest zastosowanie analogii do średniej ceny danej usługi na rynku. Można również określić wartość pracy domowej szacując rzeczywiste lub przeciętne koszty zużycia czynników współtworzących usługę, bądź przyjąć za punkt odniesienia wynagrodzenie, jakie otrzymałaby osoba wykonująca pracę domową, gdyby ten czas poświęciła na pracę zgodną ze swoim wykształceniem i wykonywanym zawodem. Por. K. Chinowska, *Czas pracy kobiet*.

wynika, że kobiety stanowią tu grupę dominującą. Obliczono, że praca w domu zabiera najwięcej czasu kobietom we Włoszech – przeciętnie 5 godzin i 20 minut dziennie, w Estonii – 5 godzin i 2 minuty, w Słowenii – 4 godziny i 58 minut oraz w Hiszpanii – 4 godziny i 55 minut. Z kolei najmniejszą ilość czasu na prace domowe przeznaczają kobiety w Szwecji – 3 godziny i 42 minuty dziennie, w Finlandii i na Łotwie – po 3 godziny i 56 minut.

Mężczyźni poświęcają pracom domowym najwięcej czasu w Estonii – 2 godziny i 48 minut dziennie, na Węgrzech i w Słowenii – po 2 godziny i 40 minut. Najmniej aktywnymi w wykonywaniu prac w domu są Włosi, którzy poświęcają tym zajęciom jedynie 1 godzinę i 35 minut dziennie, Hiszpanie – o dwie minuty więcej niż Włosi oraz Litwini – 1 godzinę i 50 minut.

Należy zauważyć, że ilość czasu, jaką przeznacza się na wykonywanie prac w domu, wpływa na wydłużenie całkowitego czasu pracy. Suma czasu poświęconego na pracę domową oraz czasu pracy zawodowej jest mniej więcej równa dla obydwu płci jedynie w Szwecji i w Wielkiej Brytanii. W pozostałych krajach kobiety pracują dłużej niż mężczyźni. Różnica długości całego czasu pracy w ciągu dnia między kobietami a mężczyznami największa jest we Włoszech (ponad 1,5 godziny) oraz w Słowenii, na Litwie, Łotwie, w Estonii, w Hiszpanii i na Węgrzech, gdzie przekracza ona godzinę²⁵.

Wyniki badań wskazują na zależność, jaka występuje między proporcjami czasu, przeznaczonego na prace wykonywane w domu, a czasem przeznaczanym na pracę zawodową w odniesieniu do kobiet i mężczyzn, a modelami organizacji pracy domowej.

W literaturze przedmiotu dają się wyróżnić trzy podstawowe modele organizacji pracy domowej²⁶: pierwszy – konserwatywny, oparty na tradycyjnym podziale obowiązków między kobietę i mężczyznę: do obowiązków kobiety należy całokształt czynności, związanych z prowadzeniem domu, mężczyzna zaś ogranicza się do wykonywania niewielu z tych czynności, poświęcając czas pracy zawodowej; drugi – pośredni, charakteryzujący się tym, że kobieta jest nadal odpowiedzialna za działalność domową, wykonuje większość czynności, ale otrzymuje stałą pomoc w pracy domowej; trzeci – partnerski, który polega na takim sposobie organizacji pracy, że wszyscy

Sprawozdanie z badania ankietowego – czerwiec 2000, publikacja Centrum Praw Kobiet., <http://temida.free.ngo.pl/chinowska2.htm>, a także J. Plantenga, *Praca...*, op.cit.

²⁵ Źródło: dane Eurostat, *How is the time of women and men distribute in Europe?*, raport dostępny na stronie internetowej <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

²⁶ B. Mikuta, *Modele...*, op. cit.

członkowie rodziny, w miarę swoich możliwości, są równomiernie obciążeni obowiązkami domowymi.

Badania dowodzą, że najbardziej pożądanym modelem organizacji pracy domowej jest model trzeci, czyli partnerski. Wobec wzrostu aktywności zawodowej kobiet, ich oczekiwania odnośnie pomocy ze strony mężczyzn w zakresie obowiązków domowych rosną. Wiele wskazuje na to, że następuje przesunięcie w tym kierunku i mężczyźni coraz pełniej włączają się do obowiązków w gospodarstwie domowym. Znaczący będzie tutaj fakt, że jest to zjawisko częstsze w grupach osób wykształconych niż wśród osób nisko- lub niewykwalifikowanych²⁷.

W sukurs partnerskiemu modelowi rodziny przychodzi neoklasyczna ekonomia feministyczna, która zakłada wzbogacenie neoklasycznej teorii ekonomii o feministyczny punkt widzenia, który umożliwia dokonywanie szerokich analiz, dotyczących zróżnicowania zarobków kobiet i mężczyzn, przejawów dyskryminacji na rynku pracy, podziału pracy w rodzinie, decyzji prokreacyjnych, następstw przerywania pracy zawodowej dla dalszej kariery oraz wpływu subsydiowania codziennych placówek opieki nad dzieckiem na podaż kobiecej siły roboczej. Ekonomia neoklasyczna opiera się na analizie rynkowej, opartej na kryterium opłacalności. Jednak, aby stworzyć długookresową wizję zrównoważonego rozwoju społeczeństwa, oprócz narzędzi ekonomii neoklasycznej, należy wykorzystać także wiedzę na temat społeczno - kulturowych uwarunkowań płci, ponieważ dopiero one dają argumenty na rzecz reform, mających na celu stworzenie społeczeństwa wydajniejszego pod względem ekonomicznym, a zarazem bliższego wizji feministycznej.

Zwolenniczka włączenia perspektywy płci społeczno - kulturowej w zakres ekonomii, Siv Gustafsson zauważa, że „w związku z tym, że kobiety często przerywają karierę zawodową, to w modelu kształtowania się kapitału ludzkiego można założyć, że tylko bezdzietne kobiety mogą liczyć na taki sam jak w wypadku mężczyzn rozwój kariery bez doświadczania dyskryminacji”²⁸. Gustafsson stawia tezę, iż możliwy jest kompromis między wydajnością i równością, tzn., że bardziej równy podział dochodów między różnych członków społeczeństwa może się przyczynić do większej wydajności. Aby dowieść słuszności tej tezy, konfrontuje neoklasyczny model podziału pracy autorstwa Gary’ego Beckera z modelem feministycznej ekonomistki, Notburgi Ott²⁹.

²⁷ U. Jackowiak, *Sytuacja pracownicza kobiet*, Gdańsk 1994, s. 9.

²⁸ S. Gustafsson, *Neoklasyczna ekonomia feministyczna: garść przykładów*, w: *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A. G. Dijkstra, J. Plantenga, przełożyła A. Grzybek, Gdańsk 2003, s. 45.

²⁹ Ibidem, s. 47-51.

Model Beckera opiera się na założeniu, że kobieta i mężczyzna wnoszą do rodziny taką samą inteligencję i taki sam poziom wykształcenia. Zakłada, że podział pracy w rodzinie oparty jest na korzystnej dla wszystkich jej członków specjalizacji, tzn. kobieta będzie specjalizowała się w prowadzeniu domu, a mężczyzna w pracy zarobkowej. Cały wysiłek każdego z małżonków skierowany będzie na zajęcia bezpośrednio związane ze swoją specjalizacją, dzięki czemu doprowadzą do zwiększenia wydajności gospodarstwa domowego. Gospodarstwo domowe będzie na tej specjalizacji zyskiwało, bowiem, poprzez fakt specjalizowania się partnerów w swoich obowiązkach, będą mogli dokonywać między sobą wymiany handlowej, korzystnej dla obojga.

Z kolei Notburga Ott proponuje wprowadzenie w miejsce modelu handlowego modelu negocjacyjnego. U podstaw jej teorii leży przekonanie, że podział pracy zmniejsza i ogranicza użyteczność partnera, pracującego w domu. Zakłada ona, że każdy z partnerów dąży do maksymalizacji swojej użyteczności, ale możliwa jest sytuacja negocjowania warunków. Ott bierze pod uwagę pewne czynniki zagrożenia, takie jak zerwanie małżeństwa, które w znaczący sposób mogą wpływać na rezultaty, związane z użytecznością w perspektywie czasowej. W przypadku rozpadu małżeństwa, siła przetargowa kobiety pracującej do tej pory jedynie w domu się zmniejszy. Ott dowodzi, że „jeśli kobieta zgadza się na rezygnację z pracy zarobkowej i specjalizację w produkcji dóbr i usług na rzecz gospodarstwa domowego, to naraża się na utratę rynkowych inwestycji w siebie/lub deprecjację swego kapitału ludzkiego ze względu na jego niewykorzystanie³⁰”. Zatem w pełni uzasadnione są próby łączenia przez kobiety życia rodzinnego i kariery zawodowej, ponieważ pozwala to na wyeliminowanie konsekwencji potencjalnego zagrożenia (konflikt między partnerami), jakie może w życiu kobiety nastąpić. W praktyce sprzyjać kobietom i ich ekonomicznej wydajności może polityka społeczna państwa, opierająca się m.in. na subsydiowaniu systemu opieki nad dzieckiem, płatnych urlopach rodzicielskich, przepisach podatkowych korzystnych dla rodzin, w których oboje partnerzy pracują zarobkowo.

Argumentacja Ott wskazuje zatem na niekorzystne aspekty tradycyjnego podziału obowiązków w rodzinie i małżeństwie. Potwierdza tym samym tezę, że bardziej korzystnym dla obojga partnerów, a zarazem bardziej optymalnym i wydajnościowym pod względem ekonomicznym modelem jest model negocjacyjny, stanowiący podłoże dla równego podziału obowiązków w rodzinie.

³⁰ Ibidem, s. 50.

Praktyka zdaje się potwierdzać założenia teorii Ott: w krajach, w których model partnerski jest powszechnie realizowany, problem nierówności płci ma wymiar marginalny, czego najznamienszym przykładem jest Szwecja. Jednocześnie wskazuje, że patriarchalny model rodziny stanowi istotną barierę na drodze do osiągnięcia równości płci na rynku pracy.

4. Obszary dyskryminacji kobiet na rynku pracy

Segregacja na rynku pracy ma wymiar zarówno wertykalny, jak i horyzontalny. Jak zostało zauważone wcześniej, kobiety na ogół znajdują zatrudnienie w określonych profesjach, związanych z opieką, edukacją, usługami, przemysłem lekkim, czyli w zawodach o mniejszym prestiżu społecznym, co wskazuje na segregację w wymiarze horyzontalnym. Na jej wymiar wertykalny wskazuje fakt, że kobiety są nadreprezentowane w profesjach plasujących się na samym dole zawodowych hierarchii. Na wzmocnienie segregacji oddziałują dodatkowo rodzinne zobowiązania kobiet, konieczność pogodzenia obowiązków domowych z pełnoetatową pracą oraz wynikająca z ról macierzyńskich nieciągłość pracy zawodowej. Złożenie wszystkich tych czynników generuje zjawisko dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

Dyskryminacja kobiet dotyczy obecności kobiet na rynku pracy we wszystkich jej przejawach: pojawia się na początku procesu zatrudniania, a kończy wraz z zaprzestaniem przez kobiety aktywności zawodowej, co na ogół wynika z osiągnięcia przez nie wieku emerytalnego.

Jak dowodzi Barbara Krug, sytuacja dyskryminacji płciowej na rynku pracy ma miejsce, ponieważ istnieje na nią zarówno popyt, jak i podaż³¹. Twierdzi, że dyskryminacja zniknęłaby na dobre tylko w sytuacji doskonałej konkurencji między społeczeństwami lub gospodarkami. Ponieważ jednak doskonała konkurencja jest niemożliwa do osiągnięcia, zniesienie dyskryminacji zależy od interakcji między grupami dyskryminującymi i dyskryminowanymi w obrębie jednego społeczeństwa. „Zniesienie dyskryminacji – pisze Krug – wymaga podjęcia wspólnych działań opartych raczej na instytucjonalnej zmianie, niż na domaganiu się rekompensaty finansowej, albo na tym, że to mężczyźni powinni się

³¹ B. Krug, *Dyskryminacja kobiet: perspektywa neoinstytucjonalna*, w: *Ekonomia i płeć...*, op. cit., s. 60.

zmienić”³². Wskazuje na 4 sfery, które dają najwięcej możliwości dyskryminacji. Są one wyznaczone przez:

1. naturę umów o pracę i kontraktów małżeńskich,
2. system zbiorowych negocjacji i wewnętrznego rynku pracy,
3. wprowadzane przez państwo prawo rodzinne i ustawodawstwo podatkowe,
4. współzależność między rodziną, rynkiem pracy i procesami politycznymi.

Z kolei cytowana wyżej Siv Gistafsson tłumaczy istnienie dyskryminacji poprzez zestawienie dwóch modeli dyskryminacji autorstwa Beckera i Rosén.

Becker uważa, że wydajność kobiet i mężczyzn jest jednakowa, lecz pracodawca zatrudnia kobiety tylko wtedy, kiedy może im zapłacić niższą pensję. Dyskryminacja w wynagrodzeniach, zdaniem Beckera, dotyczy sytuacji, gdy w grupie dyskryminowanej płaci się pensję niższą od jej rzeczywistej produktywności.

Åsa Rosén – podobnie jak Becker - zakłada, że punktem wyjścia dla teorii dyskryminacji jest założenie o dyskryminującym zachowaniu pracodawców. Polega ono jednakże na braku ofert pracy dla kobiet. Przyjmuje się założenie, że na rynku pracy mamy do czynienia z asymetryczną informacją: pracownik zna swoje umiejętności i wydajność, ale pracodawca w momencie podejmowania decyzji o zatrudnieniu konkretnej osoby tych informacji nie posiada. Zakłada się wobec tego, że pracodawcy dyskryminują na podstawie widocznych dla każdego cech, np. rasa, płeć i nie kierują ofertami pracy do reprezentantów określonej grupy. Model Rosén przewiduje, że dyskryminacja może być długookresowa i trwała, bowiem wszystkie firmy dyskryminują tę samą grupę pracowników. Pracownik z dyskryminowanej grupy będzie więc musiał, zdaniem Rosén, zdobyć znaczną przewagę, żeby przyjął go do pracy.

Można zatem wyróżnić cztery podstawowe wymiary dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Są nimi: zatrudnianie kobiet i związane z tym problemem bezrobocie kobiet, wynagradzanie za pracę, awans zawodowy oraz emerytury kobiet. Istotne będzie zatem bardziej szczegółowe przeanalizowanie powyższych sfer dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

4.1. Zatrudnianie i bezrobocie kobiet

³² Ibidem, s. 60.

Mimo obserwowanego stale wzrostu udziału kobiet na rynku pracy, ich aktywność zawodowa pozostaje wciąż na poziomie istotnie niższym niż aktywność zawodowa mężczyzn.

Na początku 2006 roku przeciętna różnica w wysokości wskaźnika zatrudnienia między kobietami i mężczyznami w Unii Europejskiej wynosiła prawie 25 punktów procentowych: wskaźnik zatrudnienia mężczyzn wyniósł 71,2%, a kobiet – 56,3%³³. Największe różnice w wysokości wskaźnika zatrudnienia między kobietami i mężczyznami występują na Malcie – różnica wynosi 40%, w Grecji – ponad 28 punktów procentowych oraz w Hiszpanii – 24%. Najmniejsze różnice w wysokości wskaźnika zatrudnienia obserwuje się w Finlandii (wskaźnik zatrudnienia mężczyzn wynosi 70,3%, a kobiet 66,5%), w Szwecji - odpowiednio 74,4% i 70,4%) i w Danii – 79,8% i 71,9%.

Wskaźnik zatrudnienia kobiet maleje wraz ze wzrostem liczby posiadanych przez nie dzieci. W Unii Europejskiej wskaźnik zatrudnienia kobiet między 20 a 49 rokiem życia, posiadających jedno dziecko poniżej 12 roku życia wynosił w 2003 roku 65%, dla kobiet z dwójką dzieci- 58%, trojgiem lub więcej – 41%³⁴.

Statystyki wyraźnie wskazują na geograficzne zróżnicowanie poziomu zatrudnienia kobiet: na południu Europy kobiety zdecydowanie rzadziej podejmują pracę zawodową niż na północy, gdzie zatrudnienie kobiet zbliża się do poziomu osiąganego przez mężczyzn. Niewątpliwym wpływem na taki stan rzeczy ma model rodziny, opartej w krajach północy na relacjach partnerskich, a na południu tradycyjnej, patriarchalnej, w której mężczyzna jest żywicielem rodziny, a aktywność kobiety zawężona jest do sfery domowej.

Z badań Eurostatu wynika, że wskaźnik zatrudnienia kobiet maleje wraz ze wzrostem liczby posiadanych przez nie dzieci. W Unii Europejskiej wskaźnik zatrudnienia kobiet między 20 a 49 rokiem życia, posiadających jedno dziecko poniżej 12 roku życia, wynosił w 2003 roku 65%, dla kobiet z dwójką dzieci- 58%, trojgiem lub więcej – 41%³⁵.

Z kolei przeciętna stopa bezrobocia kobiet w Unii Europejskiej na początku 2006 roku wyniosła 9,6%. Najmniejszy poziom bezrobocia kobiet notują kraje, w których ogólna stopa bezrobocia jest niska, czyli Irlandia – stopa bezrobocia kobiet wynosi 3,8%, Wielka Brytania (4,5%), Holandia i Dania (po 5%) i Austria (5,6%). W krajach Unii Europejskiej,

³³ Źródło: Eurostat.

³⁴ Dane Eurostat za K. Balcerowiak, *Im mniej dzieci posiada kobieta, tym chętniej jest zatrudniana*, w portalu praca.wp.pl.

³⁵ Ibidem.

które borykają się z problemem bezrobocia, poziom bezrobocia kobiet jest znaczny. Z największym bezrobociem kobiet mamy więc do czynienia w Polsce – 19,1%, na Słowacji – 16,6% i w Grecji – 15,5%³⁶. Dane dotyczące wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia kobiet i mężczyzn w krajach Unii Europejskiej przedstawia tabela 2.

Kraj	Wskaźnik zatrudnienia (2005 r.)		Stopa bezrobocia (stan na 1.01.2006 r.)*	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
UE 25	56,3	71,2	9,6	7,6
Austria	61,7	75,1	5,6	4,9
Belgia	54,1	67,7	9,7	7,6
Cypr	58,5	79,5	6,4	4,5
Czechy	56,0	73,3	9,6	6,3
Dania	70,8	80,1	5,0	3,8
Estonia	63,5	66,5	6,2	6,2
Finlandia	67,4	71,0	8,8	7,7
Francja	57,9	69	10,1	8,3
Grecja	46,2	74,5	15,5	6,4
Hiszpania	51,2	75,0	11,0	6,6
Holandia	66,4	79,9	5,0	4,3
Irlandia	58,0	76,2	3,8	4,7
Litwa	59,2	66,3	7,3	6,6
Luksemburg	50,6	72,4	7,8	3,8
Łotwa	59,4	66,9	7,8	8,5
Malta	33,6	73,5	9,8	6,9
Niemcy	59,3	71,1	10,2	8,2
Polska	46,4	58,2	19,1	15,6
Portugalia	61,9	73,4	8,7	6,9
Słowacja	50,8	64,1	16,6	15,2
Słowenia	61,7	70,2	6,7	6,1
Szwecja	70,5	74,6	6,3	6,4
Węgry	50,9	63,0	7,5	7,0
Wielka Brytania	65,8	77,3	4,5	5,4
Włochy	45,4	70,2	9,7	6,0

Tabela 2. Wskaźnik zatrudnienia oraz stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn w państwach Unii Europejskiej

³⁶ Dane na podstawie raportu Eurostatu *A statistical view of the life of women and men In the EU25*, dostępnego na stronie internetowej <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

* Dane dla Belgii, Danii i Włoch z grudnia 2005 roku, dla Wielkiej Brytanii – listopad 2005 roku, dla Włoch i Szwecji dane z marca 2005 roku.

Źródło: Zestawienie na podstawie danych Eurostatu zawartych w: *A statistical view of the life of women and men In the EU25*, zamieszczonych na stronie internetowej <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

W przeciwieństwie do bezrobocia mężczyzn, które jest związane z sytuacją gospodarczą, bezrobocie kobiet wynika z przyczyn instytucjonalnych i strukturalnych. Niezależnie od poziomu wykształcenia i wieku kobiet, wskaźnik bezrobocia kobiet jest wyraźnie wyższy niż stopa bezrobocia mężczyzn.

Przyczyn niskiej aktywności zawodowej kobiet i ich bezrobocia upatruje się w trudnościach w kontynuacji lub podjęciu pracy zawodowej w związku z przerwą spowodowaną urodzeniem i wychowaniem dzieci, w obowiązkach rodzinnych, w stosunkowo niskiej motywacji do pracy, w małej aktywności kobiet w poszukiwaniu pracy, wynikającej ze stereotypowego myślenia, opartego na tradycyjnym modelu rodziny, a także w preferowaniu przez pracodawców zatrudniania mężczyzn. Sytuacja bezrobotnych kobiet

jest trudna o tyle, że im dłużej pozostają bez pracy, tym większe mają problemy z jej znalezieniem.

Warto w tym miejscu wskazać na konkretne czynniki, mające związek z zatrudnianiem kobiet, które wpływają na wzrost bezrobocia kobiet oraz na jego długotrwały charakter. Czynniki tych poszukiwać należy, przede wszystkim, w podejściu pracodawców do zatrudniania kobiet.

Przede wszystkim pracodawcy, poszukując pracownika, przywiązują duże znaczenie do jego dyspozycyjności. Postrzeganie kobiety poprzez pryzmat roli matki oraz osoby, na której spoczywa największy ciężar obowiązków domowych sprawia, że pracodawcy wykazują tendencje do traktowania kobiet jako pracowników, którzy potencjalnie będą mniej dyspozycyjni niż mężczyźni. Ponadto, pewne przepisy prawne, które mają na celu ochronę pracy kobiet ze względu na ich funkcje macierzyńską oraz ułatwienie godzenia obowiązków domowych z zawodowymi, są traktowane przez pracodawców jako mankament i sprawiają, że chętniej zatrudnia się mężczyzn niż kobiety. Siła stereotypu przesłania fakt, że zdecydowana większość tych uprawnień przysługuje zarówno kobietom, jak i mężczyznom, ponieważ w praktyce korzystają z nich głównie kobiety³⁷.

Takie podejście do zatrudniania kobiet jest tłumaczone, przede wszystkim, potencjalnym obciążeniem kosztowym pracodawcy w wypadku zatrudnienia kobiety. Wskazuje się tutaj na szereg źródeł dodatkowych kosztów pracy. Są nimi m.in. koszty dłuższej absencji pracowniczej, wynikającej z obowiązków macierzyńskich oraz opiekuńczych i pielęgnacyjnych, koszty przesunięcia kobiet w ciąży do innej pracy, skrócenie czasu pracy o godzinę dla matek karmiących, konieczność wydłużenia umowy o pracę do dnia porodu w przypadku, gdy nie planowano wydłużenia okresu zatrudnienia, trudności z przywróceniem do pracy na dotychczasowych warunkach po urlopie macierzyńskim i wychowawczym, niemożność zatrudniania kobiet w ciąży w godzinach nadliczbowych, zwolnienia z pracy dla załatwienia różnych spraw osobistych. Pracodawcy mają także skłonność do podchodzenia do kobiet jako słabszych fizycznie niż mężczyźni, co przekłada się na antycypowanie zwolnień lekarskich kobiet z powodu chorób³⁸.

³⁷ B. Balcerzak-Paradowska, *Rozwiązania prawno-instytucjonalne w zakresie polityki społecznej – stymulator czy bariera zatrudnienia kobiet?*, w: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Raport Banku Światowego, Warszawa 2004, s. 27.

³⁸ Ibidem, s. 36.

Argumenty finansowe pracodawców można mnożyć. Często podejście pracodawców – zwłaszcza prywatnych – do kwestii zatrudniania kobiet powoduje, że kobiety, powodowane lękiem przed utratą pracy, a co się z tym wiąże – dochodu, czy osłabieniem pozycji zawodowej, coraz rzadziej korzystają z przysługujących im uprawnień.

Poza argumentami finansowymi, pojawiają się także głosy pracodawców, którzy podkreślają, że nieciągłość pracy kobiet powoduje utrudnienia organizacyjne w zakładzie pracy. Ma to istotne znaczenie szczególnie w niewielkich przedsiębiorstwach prywatnych, dla których brak pracownika przez dłuższy okres sprawia, że trzeba zreorganizować pracę, czy wręcz zatrudnić na ten czas osobę, która zastępowałaby pracownicę, przebywającą na urlopie wychowawczym bądź macierzyńskim, co z kolei wiąże się z podwyższeniem kosztów, jakie ponieść musi pracodawca.

Niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet raczej nie można tłumaczyć faktem, że kobiety są obiektywnie gorszymi pracownikami niż mężczyźni. Statystyki pokazują, że kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni, ponadto sami pracodawcy bardzo pochlebnie wyrażają się o kobietach jako pracownikach, pozytywnie oceniając ich kompetencje³⁹.

Wreszcie – można wysunąć tezę, że kryterium dyspozycyjności, a tym samym finansowej opłacalności staje się decydujące przy zatrudnianiu pracowników. Daje temu wyraz fakt, że bardzo często w procesie rekrutacji pracodawcy zadają kobietom pytania o sytuację rodzinną, liczbę i wiek dzieci po to, by wnioskować o ewentualnych zobowiązaniach kobiet, mogących wpływać na ich zawodową pracę. Jak zauważa B. Balcerzak-Paradowska, „Tendencja do odrzucania kandydatek do pracy wiąże się z oczekiwaniami pracodawcy wobec zatrudnianych pracowników. Oprócz odpowiednich umiejętności i kwalifikacji, od pracownika oczekuje się dodatkowo elastyczności i dyspozycyjności w zakresie godzin pracy. Ze względu na obowiązki macierzyńskie i rodzinne kobiety są na tym polu mniej konkurencyjne od mężczyzn. Powszechnie postrzeganie kobiet i ciężących na nich obowiązków związanych z życiem rodzinnym wynika ze stereotypowego wizerunku kobiet i odzwierciedla tradycyjny, dominujący model życia rodzinnego”⁴⁰.

³⁹ Konstatację tę potwierdzają rezultaty badań przeprowadzonych wśród pracodawców prywatnych przez CBOS w 1993 roku. Zob. *Kobiety w pracy zawodowej i życiu publicznym*, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1993.

⁴⁰ B. Balcerzak-Paradowska, *Rozwiązania...*, op. cit., s. 44.

4.2. Wynagradzanie za pracę

Kolejną sferę dyskryminacji płciowej na rynku pracy wyznacza problem wynagradzania za pracę kobiet i mężczyzn. Mimo że relacja wynagrodzeń kobiet do wynagrodzeń mężczyzn ulega poprawie, to jednak wciąż średnia płaca kobiety jest niższa niż średnie wynagrodzenie w przypadku mężczyzn.

Problem nierównego wynagradzania za pracę ma wymiar ogólnoeuropejski, co przedstawia tabela nr 3. Relacje między zarobkami kobiet i mężczyzn w krajach Unii Europejskiej określane są poprzez wyznaczenie różnicy pomiędzy średnimi zarobkami mężczyzn i kobiet za godzinę pracy. Kobiety w Unii Europejskiej zarabiają przeciętnie o 15% mniej niż mężczyźni. Największa różnica wynagrodzeń występuje na Cyprze, w Estonii, na Słowacji i w Niemczech (wynosi odpowiednio: 25%, 24%, 24% i 23%), najmniejsza zaś na Malcie, w Portugalii, we Włoszech i w Belgii – odpowiednio: 4%, 5%, 7% i 6%⁴¹.

Z czego wynikają różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn?

Zróznicowanie płac kobiet i mężczyzn próbowano tłumaczyć przy pomocy teorii kapitału ludzkiego, według której zróżnicowanie zarobków kobiet i mężczyzn wynika z różnic w wydajności, będących konsekwencją zróżnicowanego dostępu do szkoleń i różnych doświadczeń zawodowych. Uważa się, że kobiety z różnych powodów inwestują mniej niż mężczyźni w kapitał ludzki i w rezultacie są mniej wydajne niż mężczyźni, stąd też ich pensje są niższe niż zarobki mężczyzn. Kobiety inwestują mniej w kapitał ludzki m.in. dlatego, że powszechne jest przekonanie o nieciągłości ich pracy, zatem wydatki na kursy i doszkalanie nigdy się nie zwróca. Słabość argumentacji tej teorii ujawnia fakt, że współcześnie kobiety pod względem poziomu zatrudnienia nie różnią się od mężczyzn. Zauważalna jest także tendencja wśród kobiet do coraz większych inwestycji w siebie, w doszkalać i podnoszenie kwalifikacji⁴².

Tabela 3. Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w 2004 roku (*gender pay gap*) w 2004 roku*

⁴¹ Źródło: dane Eurostat 2004, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

⁴² Jeanne de Bruijn zauważa, że według badań przeprowadzonych przez D. Treiman i H. Hartmann w 1981 roku, czynniki związane z kapitałem ludzkim co najwyżej w 50% tłumaczą dysproporcję zarobków między płciami. Por. J. de Bruijn, *Porównywalna wartość pracy i działania na rzecz równej płacy w Unii Europejskiej*, w: *Ekonomia i płeć...*, op. cit., s. 150.

Kraj	Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn
UE 25	15
Austria	18
Belgia	6
Cypr	25
Czechy	19
Dania	17
Estonia	24
Finlandia	20
Francja	12
Grecja	10
Hiszpania	15
Holandia	19
Irlandia	11
Litwa	16
Luksemburg	14
Łotwa	15
Malta	4
Niemcy	23
Polska	10
Portugalia	5
Słowacja	24
Słowenia	9
Szwecja	17
Węgry	11
Wielka Brytania	22
Włochy	7

* Dane dla Słowenii 2002
2003 roku.

Źródło: Zestawienie na Eurostatu zawartych w: *A of women and men In the* stronie internetowej

roku, dla Finlandii – z

podstawie danych *statistical view of the life EU25*, zamieszczonych na

<http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

Bardziej adekwatną teorią, wyjaśniającą zjawisko różnic w wysokości płac kobiet i mężczyzn, jest teoria segregacji, zgodnie z którą nierównomierne rozmieszczenie kobiet i mężczyzn w różnych zawodach i na różnych stanowiskach w dużym stopniu determinuje zróżnicowanie zarobków. Wskazuje się tu m.in. na fakt, że postanowienia, dotyczące wynagrodzeń zbiorowych układach pracy, nie zawsze stosują się w takim samym stopniu do pracownic i pracowników. Nierówność – jak pisze J. de Bruijn – może być rezultatem

wyłączenia pewnych prac, zwłaszcza tych wykonywanych głównie przez kobiety, ze zbiorowych układów pracy albo wykluczenia określonych umów o pracę, zwłaszcza tych dotyczących pracownic⁴³.

Gdyby odnieść teorię segregacji do kolejnych wymiarów praktycznych, to przede wszystkim zauważyć trzeba, że znaczący wpływ na taki stan rzeczy ma dominująca obecność kobiet w sferze budżetowej, w której zarobki są niższe niż w sektorze prywatnym. Stanowiska pracy w oświacie, służbie zdrowia i w administracji państwowej – czyli te, które są obsadzane w większości przez kobiety, należą do najgorzej opłacanych na rynku.

Wpływ na dysproporcje w wynagrodzeniach kobiet ma również model kształcenia, w znacznym stopniu uwarunkowany tradycją czy też stereotypem. Kobiety kształcą się na kierunkach humanistycznych, natomiast mężczyznom przypisane są kierunki techniczne. Zarobki w branżach technicznych, a więc męskich, znacznie przewyższają płace w zawodach humanistycznych.

Trzeba także zwrócić uwagę na segregację w wymiarze wertykalnym oraz na fakt, że udział kobiet wśród osób zajmujących stanowiska kierownicze, czyli lepiej opłacane, jest stosunkowo niski.

Obok czynników, które można uznać za obiektywne, pojawia się szereg tych, które mają wymiar subiektywny. Są one związane z postrzeganiem roli kobiet i ich pracy w społeczeństwie przez samych pracodawców. Dla wielu z nich praca zawodowa kobiet wciąż powinna mieć charakter dodatku do pracy mężczyzny, a główną sferą ich działania i samorealizacji powinien być dom. W świadomości społecznej niezmiennie panuje pogląd, że to mężczyzna, jako głowa rodziny, powinien dbać o byt materialny rodziny, w związku z czym to jemu proponuje się pensję wyższą aniżeli kobiecie, mimo że nierzadko ich kompetencje są porównywalne. Można także zaryzykować tezę, że pracodawca z góry zakłada, iż z racji domowych obowiązków, przyjmowana do pracy kobieta będzie mniej dyspozycyjna i mniej oddana pracy niż mężczyzna, co wpływa na proponowane wynagrodzenie za pracę.

Mimo tak jawnej niesprawiedliwości, czy wręcz płacowej dyskryminacji, kobiety godzą się na to, ponieważ mają większe niż mężczyźni trudności ze znalezieniem jakiegokolwiek pracy. Po długim okresie poszukiwania zatrudnienia, kobiety skłonne są zaakceptować pracę poniżej ich kompetencji, za niższe niż mężczyzna wynagrodzenie. Zwrotnie oddziałuje to na zachowania pracodawców, którzy, mając świadomość desperacji

⁴³ Ibidem, s.151.

kobiet, poszukujących pracy, oferują im często wynagrodzenie niższe niż płaca mężczyzny na tym samym stanowisku.

4.3. Awans zawodowy kobiet

Sfera awansu zawodowego wyznacza kolejne pole dyskryminacji kobiet. Kobiety w wielu krajach natrafiają na bariery, przeszkody, które uniemożliwiają im osiągnięcie najwyższych stanowisk i jest to fakt niezaprzeczalny. Trudności przysparza jednak samo zbadanie i określenie rozmiarów tego zjawiska.

Pojęcia: „szklany sufit” (*glass ceiling*), „lepka podłoga” (*sticky floor*), czy „szklane ruchome schody” (*glass escalator*) na trwałe wpisały się w nomenklaturze związanej z ograniczeniami, na jakie natrafiają kobiety na drodze swoich zawodowych karier. Określenia „szklany sufit” używa się dla opisanie sztucznych i niewidocznych barier, jakie stwarzają kobietom mężczyźni – menedżerowie, które to bariery mają uniemożliwić kobietom awans na wyższe, kierownicze stanowisko. Mimo że umożliwia się kobietom zajmowanie stanowisk równorzędnych (dopuszcza się przemieszczenia poziome), to jednak „szklany sufit” sprawia, że kobiety nie są zdolne do zajęcia wyższego hierarchicznie stanowiska⁴⁴. Wyrażenie to symbolizuje widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności⁴⁵. Zdarza się, że fakt szklanego sufitu jest niezamierzony, niezależnie jednak od intencji, rezultat pozostaje ten sam: kobiety są wykluczane z top managementu.

Z kolei pojęcie „szklane ruchome schody” oznacza bariery w awansie kobiet w branżach kobiecych. Jest to związane z przekonaniem, że mężczyźni nie powinni pracować w zawodach kobiecych. Ich praca w tych zawodach jest uzasadniona jedynie wówczas, gdy zajmują w nich kierownicze stanowiska⁴⁶. Mężczyźni zajmują więc kobietom kierownicze stanowiska nawet w branżach sfeminizowanych.

„Lepka podłoga” określa bariery związane z wykonywaniem przez kobiety zawodów o niewielkich możliwościach awansu, o niskim statusie o zarobkach. Kobiety znacznie częściej zajmują stanowiska, które praktycznie nie stanowią punktu wyjścia dla

⁴⁴ W literaturze amerykańskiej podkreśla się związek między „szklanym sufitem” i promowaniem pracowników spełniających standard „modelu białego mężczyzny” (*white male model*). Każdy, kto nie spełnia tego podstawowego kryterium przestaje liczyć się w konkurencji o awans na menedżerskie stanowisko. Por. L. L. Lindsey, *Gender Roles...*, op. cit., s. 285-286.

⁴⁵ A. Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*, Warszawa 2003.

⁴⁶ Por. E. Mandal, *Stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn jako wyznacznik karier zawodowych i funkcjonowania na rynku pracy*, w: *Płeć a możliwości...*, op. cit., s. 14.

osiągania wyższych szczebli zawodowych niż stanowiska stwarzające szanse na awans zawodowy. Posługując się przykładem: kobiety znacznie częściej wykonują pracę sekretarek, a rzadziej są menedżerami, czy prawnikami⁴⁷.

Wskazuje się także na szereg innych uwarunkowań, które w istotny sposób utrudniają kobietom awans zawodowy. Jednym z nich jest ukuty stereotyp człowieka sukcesu, który kojarzony jest głównie z mężczyzną lub osobą o cechach męskich. Jak zauważa E. Mandal, kobieta sukcesu i businesswoman bywa postrzegana raczej negatywnie, jako osoba, która osiąga sukces kosztem życia rodzinnego⁴⁸. Ponadto kobietom przypisuje się tzw. status „tokena”, który oznacza, że ze względu na małą liczebność kobiet w niektórych branżach, są one lepiej zauważalne, w związku z czym czują większą presję na wykazanie swoich kompetencji. Aby tego dokonać, muszą pracować znacznie ciężiej niż mężczyźni, a ich niepowodzenia są łatwiej zauważane. Status „tokena” implikuje wykluczanie kobiet z sieci kontaktów nieformalnych, z „koleżeńskich układów”.

Rezultaty badań nad zjawiskiem „szklanego sufitu” skłaniają do konstatacji, że sfera publiczna jawi się jako zdominowana przez mężczyzn. Co istotne, dyskryminacja kobiet w życiu publicznym i zawodowym jest zakamuflowana, trudno uchwytne są jej konkretne przykłady, ponieważ nie wynika ona z przyczyn formalnych – konkretnych przepisów czy zarządzeń. Źródła barier poszukiwać należy w kulturze oraz w mentalności kobiet i mężczyzn. Wzajemne relacje między kobietami i mężczyznami wynikają w znacznej mierze z uwarunkowań kulturowych, można uznać je za oczywiste, a przez to trudne do uchwycenia. Skłania to do stwierdzenia, że bariery w osiągnięciu awansu zawodowego przez kobiety określa się mianem szklanego sufitu – istnieją realnie, ale składają się z elementów wrośniętych w kulturę, są więc przezroczyste⁴⁹.

Wskazuje się na trzy rodzaje (stopnie) barier, z jakimi muszą uporać się kobiety, które pragną zrobić karierę. Warto poświęcić temu zagadnieniu uwagę, ponieważ bariery te mają wymiar uniwersalny – w takim samym stopniu dotyczą kobiet w Polsce, jak i w każdym innym kraju.

Pierwszy rodzaj barier wyznaczają przeszkody i ograniczenia wewnętrzne, które wiążą się z kobiecą wizją samych siebie. Wiele kobiet przeżywa rozterki, obawy, wahania. Nie są pewne, czy ich umiejętności i możliwości pozwolą im sprostać wypełnianiu obowiązków przypisanym wysokim stanowiskom. Brak wiary w siebie, poczucie, że nie są

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ Ibidem.

⁴⁹ B. Budrowska, *Bariery i ograniczenia karier kobiet – wyniki badań nad zjawiskiem „szklanego sufitu”*, w: *Płeć a możliwości...*, op. cit., s. 89.

przygotowane do pełnienia odpowiedzialnych funkcji w sferze publicznej w sposób oczywisty ograniczają zarówno aspiracje, jak i możliwości karier i awansów zawodowych kobiet.

Drugi stopień barier związany jest z konsekwencjami wszechobecnego przypisywanie kobiet do tradycyjnych ról. Macierzyństwo i szereg obowiązków z nim związanych stanowi poważną przeszkodę w realizowaniu karier przez kobiety. Jak zauważają autorki badania, społeczne oczekiwania, związane z macierzyństwem, są przez kobiety głęboko uwewnętrznione. Ponieważ jednakowe i równoczesne zaangażowanie w macierzyństwo i karierę zawodową zdaje się być niemożliwe, kobiety albo rozpoczynają kariery po wypełnieniu obowiązków macierzyńskich, albo też decydują się na późne macierzyństwo.

Trzeci rodzaj barier obejmuje bariery zewnętrzne, związane z szerokim spektrum dyskryminacyjnych postaw i reguł funkcjonowania środowisk zawodowych i politycznych. Wśród najważniejszych z nich da się wyróżnić m.in. metody doboru osób na stanowiska wynikające z faktu homogeniczności elit, także mechanizmy solidarności męskiej i braku solidarności kobiecej. Dyskryminujące nastawienie do karier kobiet przejawiać się może również w odmiennych standardach ocen pracy kobiet i mężczyzn oraz w specyficznym stosunku mężczyzn do kobiet w ramach wzajemnej współpracy, który wyraża się m.in. w protekcyjnalizmie, braku respektu, tendencji do przejmowania efektów pracy kobiet. Bariere stanowią również stereotypowe opinie na temat funkcjonowania kobiet. Postrzeganie kobiet jako osób emocjonalnych, nieprzewidywalnych, wrażliwych i delikatnych, mających trudności z podejmowaniem decyzji niewątpliwie wpływa na hamowanie tempa osiągnięcia kolejnych szczebli kariery. Bariere zewnętrzną wyznacza także uogólniona niechęć do kobiet w rolach przełożonych, wyrażająca się m.in. w zarzutach, że kobiety na stanowisku szefa częściej niż mężczyźni używają argumentów niemerytorycznych czy sztuczek psychologicznych.

Sytuacja kobiet we wszystkich krajach Unii Europejskiej jest podobna. Mimo podejmowanych działań na rzecz równości kobiet na rynku pracy, takich jak zasada parytetu płci w organach wybieranych, kobiety wciąż zajmują mniej eksponowanych stanowisk pracy niż mężczyźni, ich zarobki są niższe, ma miejsce segregacja zawodowa, a zawody sfeminizowane są wciąż słabiej opłacane. Podkreśla się, że brakuje polityki na rzecz redystrybucji obowiązków i prac domowych, co stawia kobiety przed dylematem: dom czy praca i zmniejsza ich możliwość udziału w życiu publicznym.

4.4. Emerytury kobiet

Pochodną nierównej sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy są emerytury kobiet. Należy zauważyć, że w większości systemów emerytalnych, w których wysokość świadczeń zależy od zarobków uzyskiwanych w okresie aktywności zawodowej, poziom świadczeń emerytalnych odzwierciedla sytuację konkretnej osoby na rynku pracy⁵⁰. Ponieważ – jak zostało zauważone w toku dotychczasowych rozważań – pozycja kobiet na rynku pracy jest znacznie słabsza niż pozycja mężczyzn, zauważalna będzie również dysproporcja między świadczeniami emerytalnymi kobiet i mężczyzn.

Tradycyjne systemy emerytalne, stanowiące ważny element polityki społecznej w państwach opiekuńczych, są dostosowane do tradycyjnego rynku pracy, charakteryzującego się niskim bezrobociem, dominacją pracy na pełnym etacie w formalnym sektorze. Uwzględniają ponadto długi okres pracy zawodowej, który uwarunkowany jest krótkim okresem edukacji i wysokim wiekiem emerytalnym oraz ukierunkowane są na jednego żywiciela rodziny, którym jest mężczyzna. Pracownik na tradycyjnym rynku pracy wykazuje małą mobilność i sporadycznie zmienia pracę. Taki system emerytalny wiąże emeryturę ściśle z zarobkiem z pracy⁵¹.

Jednak szereg czynników, takich jak: starzenie się społeczeństwa, rosnące bezrobocie, skrócenie czasu pracy zawodowej, spowodowane wydłużonym okresem edukacji i obniżeniem wieku emerytalnego, rosnąca liczba osób pracujących na własny rachunek, czyli poza formalnymi sektorami, wzrost mobilności pracowników, a przede wszystkim rosnąca stale i dynamicznie aktywność zawodowa kobiet, wiążąca się często z nietypowymi formami zatrudnienia ujawniły słabości tradycyjnego systemu emerytalnego. Przeprowadzenie reform systemów emerytalnych stało się w tej sytuacji koniecznością.

Głównymi ofiarami starego systemu są właśnie kobiety. Przede wszystkim dlatego, że ich pracę charakteryzuje nieciągłość, będąca pochodną wielu czynników. Jak zostało powiedziane wcześniej, kobiety są objęte w większym zakresie ryzykiem bezrobocia niż mężczyźni, ponadto pracują krócej i częściej w niepełnym wymiarze czasu pracy, co związane jest z pełnieniem przez nie funkcji opiekuńczych wobec członków rodziny. Ich kariery zawodowe nie są zatem typowe, nie przystają w żaden sposób do założeń

⁵⁰ I. Wóycicka, *Kobiety w polskim systemie emerytalnym*, w: *Płeć a możliwości...*, op. cit., s. 94.

⁵¹ S. Golinowska (red.), *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, UNDP, Warszawa 2004.

tradycyjnych systemów emerytalnych, które nie biorą pod uwagę ani przerw w pracy zawodowej, ani też specyfiki elastycznych form zatrudnienia, z których korzystają kobiety, pragnące skutecznie łączyć pracę zawodową i obowiązki domowe. Zatem jeśli świadczenie emerytalne stanowi odzwierciedlenie zarobków, to stawia to kobietę w sytuacji mało korzystnej. Bowiem oprócz tego, że w ich życiu zawodowym występują przerwy, powodowane różnymi okolicznościami, o których mowa była wcześniej, kobiety przeciętnie zarabiają mniej niż mężczyźni, co, bez wątpienia, przekłada się na wysokość ich emerytur.

Innym, nie mniej ważnym, problemem jest wiek emerytalny kobiet. Tradycyjne systemy emerytalne różnicowały na ogół wiek emerytalny kobiet i mężczyzn, co pomyślane było jako przywilej dla kobiet. Jednak w praktyce skrócenie okresu aktywności zawodowej kobiety, spowodowane jej przejściem na emeryturę, w praktyce oznacza obniżenie świadczenia. Stanowisko Unii Europejskiej w sprawie wyrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn jest jednoznacznie: różny wiek emerytalny to przejaw dyskryminacji. Dyrektywa w tej sprawie weszła w życie 15 sierpnia 2006 roku, co oznacza, że w wyznaczonym czasie będzie musiało we wszystkich krajach członkowskich Unii dojść do zrównania wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn.

Świadomość, że dłuższy okres aktywności zawodowej procentuje wyższymi świadczeniami emerytalnymi oraz że wskutek starzenia się społeczeństwa istnieje zapotrzebowanie na wydłużoną pracę kobiet, sprawia, że mieszkanki krajów „starej” Unii chcą pracować dłużej. Według danych z 2004 roku wśród krajów, w których kobiety kończą aktywność zawodową najpóźniej (po 62 roku życia) znajdują się: Szwecja, Portugalia, Irlandia i Hiszpania⁵².

Na przeciwnym biegunie znajdują się kraje, w których kobiety przechodzą na emeryturę przed 58 rokiem życia, czyli Polska i Słowacja⁵³. Niepokojem może napawać fakt, że kobiety zdają się nie dostrzegać, że skrócenie okresu aktywności zawodowej jest dla nich niekorzystne. Zmęczone pracą na „podwójnym etacie” traktują wcześniejszą emeryturę jako przywilej, z którego nie zamierzają rezygnować.

Aby zachęcić kobiety do wydłużania aktywności zawodowej, planuje się upowszechnić w krajach Unii Europejskiej koncepcję tzw. „aktywnego starzenia się” (*active ageing*), polegającą na uelastycznieniu wieku emerytalnego i wprowadzeniu emerytur częściowych w celu umożliwienia podniesienia niskich świadczeń

⁵² Źródło: dane Eurostat, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

⁵³ Ibidem

emerytalnych⁵⁴. Warto podkreślić, że w niektórych państwach polityka zmierzająca do wydłużania pracy przybiera postać kompleksowych i rozbudowanych programów, opartych na aktywizacji zawodowej specjalnej konstrukcji świadczeń społecznych⁵⁵.

Postulat przedłużenia okresu pracy zawodowej kobiet jest ważny nie tylko z perspektywy wyrównywania statusów obydwu płci. Rozpatrywany w szerszej, społecznej, państwowej, czy nawet globalnej perspektywie stanowi panaceum na starzenie się społeczeństwa. Z kolei zasady nowych systemów emerytalnych mają w większym stopniu odpowiadać indywidualnym, „nietypowym” karierom zawodowym kobiet.

Dotychczasowe rozważania skłaniają do konkluzji, że problem nierówności, czy wręcz dyskryminacji kobiet na rynku pracy nie jest jedynie problemem teoretycznym, mającym swoje źródło w ideologii feministycznej, ale ma także swój wymiar praktyczny. Co więcej – mamy do czynienia z problemem o zasięgu globalnym, bowiem jak pokazuje praktyka, pozycja kobiet na rynku pracy jest słabsza niż pozycja mężczyzn we wszystkich państwach. W rozdziale przywołane zostały, co prawda, tylko statystyki dotyczące państw Unii Europejskiej, niemniej wykroczenie poza ten obszar geograficzny potwierdziłoby z pewnością występowanie tego zjawiska.

Jak słusznie zauważa Kate Millet, „położenie ekonomiczne kobiet jest trwałą funkcją ich podstawowego zniewolenia i najczęściej ma charakter namiastkowo-powierzchny (podobnie jak ich zastępcza i osiągnana poprzez mężczyzn pozycja społeczna)”⁵⁶. Zatem pierwotne, tradycyjne przypisanie kobietom sfery prywatnej i ich podległość wobec mężczyzn przenosi się na sferę pracy zawodowej. Wyraża się to w podziale zawodów na typowo kobiece, charakteryzujące się mniejszym prestiżem i mniejszymi wynagrodzeniami oraz typowo męskie, które w hierarchii prestiżu i zarobków plasują się najwyżej. Potwierdza się też prawidłowość, że w toku przemian w sferze pracy, mężczyźni przechodzą do nowych zawodów, wymagających większych kompetencji i odpowiedzialności, pozostawiając kobietom zawody mniej prestiżowe.

Mimo że aktywność zawodowa kobiet rośnie, to jednak wciąż – z uwagi na potencjalnie mniejszą dyspozycyjność powodowaną obciążeniami rodzinnymi – są one

⁵⁴ S. Golinowska (red.), *W trosce...*, op. cit., s. 272.

⁵⁵ Przykładem państwa, które realizuje politykę zmierzającą do wydłużenia pracy jest Wielka Brytania, która promuje program *New Deal 50 Plus*. Por. Ibidem, s. 209.

⁵⁶ K. Millet, *Teoria polityki płciowej*, w: *Nikt nie rodzi się kobietą*, przełożyła T. Hołówka, Warszawa 1982, s.79.

zatrudniane przez pracodawców mniej chętnie niż mężczyźni, o czym świadczą m.in. znaczne różnice w stopie bezrobocia kobiet i mężczyzn. O nierówności w statusie kobiet i mężczyzn świadczą też różnice w wysokości wynagrodzeń za pracę, występujące między kobietami i mężczyznami.

Badania potwierdzają ponadto występowanie barier, które utrudniają kobietom awans zawodowy, co wskazuje na zjawisko pionowej segregacji, przejawiającej się nadreprezentacją mężczyzn w kadrze kierowniczej.

Pochodną nierównej sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest problem świadczeń emerytalnych kobiet. Wskutek skróconego okresu aktywności zawodowej, powodowanego przerwami w pracy, wywołanymi urlopami macierzyńskimi, wychowawczymi oraz bezrobociem, a także obniżonym wiekiem emerytalnym kobiet, ich świadczenia emerytalne są widocznie niższe niż u mężczyzn.

Wszystkie te zjawiska osłabiają pozycję kobiet na rynku pracy i stanowią niezbity dowód na to, że mamy do czynienia ze sferą, w której różnice płci uwidaczniają się wyjątkowo wyraźnie i w której nie doszukamy się uniwersalnych zasad sprawiedliwości.

Rozdział III

Równy status kobiet i mężczyzn na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej

Celem, jaki ma zostać zrealizowany w trzeciej części pracy jest próba odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób postulat równości płci jest realizowany w państwach Unii Europejskiej. Analizując Wspólnotową koncepcję równości kobiet i mężczyzn, Irena Boruta zauważa, że mówiąc o koncepcji równości można mieć na myśli równość w obszarach prawa lub równość faktyczną¹. Autorka zwraca uwagę na pojawiające się we Wspólnotowej koncepcji równości kategorie: „równość traktowania”, „równość szans”, „brak wszelkiej dyskryminacji”, „działania pozytywne”, które sprowadzają się do równości formalnej, czyli tej gwarantowanej przez prawo oraz równości faktycznej, czyli tej, która jest urzeczywistniana w dziedzinie społecznej i ekonomicznej. Konieczne jest współwystępowanie obydwu kategorii równości. Nie wystarczą bowiem gwarancje równości urzeczywistniane w ustroju państwa, w prawie, bo to oznaczałoby, że realizowana jest libertariańska wizja społecznej sprawiedliwości i równości. Trzeba jeszcze orientacji na cel, którym jest osiągnięcie równości rezultatów, a zatem należy próbować osiągnąć równość faktyczną, czyli społeczną.

Analizy sytuacji kobiet na rynku pracy nie da się zatem przeprowadzić w oderwaniu od polityki społecznej. Polityka społeczna – zdaniem Katarzyny Głębickiej – ukierunkowana jest na wyrównywanie szans wszystkich ludzi². Celem polityki społecznej będzie więc przestrzeganie zasad równego traktowania ludzi bez względu na płeć. To właśnie przed polityką społeczną stoi zadanie wypracowania standardów prawnych i finansowych, które będą urzeczywistniały zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn.

¹ Por. I. Boruta, *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź 1996, s. 15.

² Por. K. Głębicka, *Europejska przestrzeń socjalna. Zarys problematyki*, Warszawa 2002, s. 167.

Można zatem powiedzieć, że w szeroko pojętym obszarze polityki społecznej realizowany ma być postulat formalnej i rzeczywistej sprawiedliwości społecznej. Polityka społeczna zapewniać ma równy dostęp do wykształcenia, dostęp do rynku pracy, przestrzeganie zasady równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn, warunków pracy, awansu i zajmowania stanowisk kierowniczych, uczestniczenia w procesach decyzyjnych państwa. Ważne jest również zapewnienie kobiecie możliwości pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym³ – stanowi to jeden z najważniejszych aspektów funkcjonowania kobiety na rynku pracy.

Niniejszy rozdział poświęcony jest z jednej strony analizie „formalnej” równości kobiet i mężczyzn na rynku, czemu służyć ma omówienie obowiązującego stanu prawnego związanego z równouprawnieniem płci w Unii Europejskiej z drugiej zaś ukazane zostaną formy realizacji równości rzeczywistej poprzez odniesienie pozycji kobiet na unijnym rynku pracy do systematyki modeli polityki społecznej występujących w krajach Unii Europejskiej.

1. Podmioty wspólnotowej polityki na rzecz równości płci

Podstawowymi podmiotami, które realizować mają wspólnotową politykę na rzecz równości płci są: Parlament Europejski, Rada, Komisja i Trybunał Sprawiedliwości. Jak zauważa Grażyna Firlit-Fesnak, wraz z ewolucją unijnej koncepcji polityki na rzecz równości płci, w tym zakresie rozwijał się obszar działania wyżej wymienionych instytucji⁴. W tej części pracy omówione zostaną zadania, które podejmują poszczególne podmioty w sferze realizacji polityki na rzecz równości płci.

³ Ibidem.

⁴ Por. G. Firlit-Fesnak, *Wspólnotowa polityka...* op. cit., s. 97. Dnia 8 marca 2005 roku Komisja Europejska zaproponowała utworzenie Europejskiego Instytutu ds. Równości Mężczyzn i Kobiet, którego zadaniem ma być rozpowszechnianie informacji, wymiana dobrych praktyk i tworzenie narzędzi metodologicznych służących uwzględnieniu problematyki płci w różnego rodzaju działaniach. 28 września 2005 roku wniosek uzyskał pozytywną opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, a obecnie poddany jest analizie przez Radę i Parlament Europejski. Por. *Sprawozdanie Komisji Europejskiej dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów dotyczące równości kobiet i mężczyzn – 2006 r.*, tekst dostępny na stronie internetowej Komisji Europejskiej <http://europa.eu.int/comm>.

1.1. Parlament Europejski i Komisja ds. Praw Kobiet i Równouprawnienia

Mimo że Parlament Europejski należy do najstarszych instytucji Unii Europejskiej, to kwestia równości płci znalazła stałe miejsce wśród bieżących prac Parlamentu dopiero w 1984 roku. Nie oznacza to jednak, że problematyka równości płci leżała do tej pory poza obszarem zainteresowania Parlamentu Europejskiego. W 1979 roku w jego strukturze została powołana komisja *ad hoc*, której powierzono zadanie opracowania raportu o sytuacji kobiet w EWG. Przedstawiony raport ujawnił, że obowiązujące dyrektywy dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn w pracy i w sferze zabezpieczenia społecznego funkcjonują wyłącznie w teorii, w praktyce zaś nie są realizowane. Taki stan rzeczy wpłynął na decyzję Parlamentu o powołaniu Komisji ds. Badań, której zadaniem miało być obserwowanie i kontrola wdrażania wspólnotowego ustawodawstwa w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn, zarówno w instytucjach Wspólnoty, jak i w państwach członkowskich. Komisja ta została przekształcona w 1984 roku w stałą Komisję ds. Praw Kobiet⁵.

Z inicjatywy Komisji do państw członkowskich został wystosowany apel, w którym sformułowano szereg zaleceń w zakresie monitorowania przez instytucje krajowe realizacji wytycznych wspólnotowej polityki na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn, a także rozpoznania przyczyn problemu dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, sporządzania raportów i przekazywania Komisji Europejskiej informacji o wpływie ustawodawstwa wspólnotowego na postępy w obszarze równego traktowania. Zachęcano także podmioty krajowe do prowadzenia akcji informacyjnych, których celem miało być zapoznanie kobiet z przysługującymi im prawami w przypadku, gdy są dyskryminowane.

Jednak wskutek nikłego zainteresowania przedsięwzięciami Komisji ds. Praw Kobiet, ciężar realizacji polityki na rzecz równości płci w latach osiemdziesiątych spoczął na samej Komisji. W polu jej działania znalazły się następujące kwestie:

- dyskryminacja płacowa i bezrobocie kobiet,
- ochrona pracy, macierzyństwo i opieka nad dzieckiem,
- położenie kobiet imigrantek,
- wspieranie problematyki kobiet w polityce strukturalnej,
- sytuacja kobiet w krajach rozwijających się,

⁵ Ibidem, s. 98-99.

- problematyka aborcji,
- molestowanie seksualne w pracy,
- prostytutka i sex-turystyka,
- genetyka i technologie reprodukcji,
- sytuacja kobiet w nowych landach niemieckich.

Do najważniejszych osiągnięć Komisji w pierwszym etapie jej funkcjonowania, tj. do końca lat osiemdziesiątych, należy przede wszystkim opracowanie programów działania na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn, przeprowadzenie diagnozy sytuacji kobiet w państwach członkowskich oraz zaopiniowanie projektów dyrektyw dotyczących równego traktowania⁶.

W latach dziewięćdziesiątych działalność Komisji objęła nowe formy aktywności. Komisja zaopiniowała kolejne projekty dyrektyw równościowych⁷, współpracowała z organami Komisji Europejskiej w przygotowaniu III i IV programu działania na rzecz równych szans dla kobiet i mężczyzn, przygotowała stanowisko Unii Europejskiej na Światową Konferencję Kobiet w Pekinie, a także opracowanie i uchwalenie memorandum w sprawie równej płacy za równą pracę. Na przestrzeni lat dziewięćdziesiątych Komisja zgłaszała liczne postulaty dotyczące problematyki równościowej, które miały zostać uwzględnione w Traktacie ustanawiającym Wspólnotę Europejską, dokonała oceny koncepcji Komisji Europejskiej dotyczącej włączenia problematyki równości płci we wszystkie obszary działań Wspólnoty, doprowadziła do uchwalenia rezolucji, m.in. w sprawie dyskryminacji kobiet w reklamie, przemocy wobec kobiet, handlu kobietami, wykorzystywania seksualnego kobiet. Komisja zgłosiła także wniosek, aby rok 1999 ogłosić Europejskim Rokiem Zwalczenia Przemocy wobec Kobiet i przyjęła założenia programu DAPHNE, dotyczącego zwalczenia przemocy wobec dzieci, młodzieży i kobiet, programu dotyczącego dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego, warunków pracy⁸.

W 1999 roku zmieniono nazwę Komisji ds. Praw Kobiet na Komisję ds. Praw Kobiet i Równouprawnienia.

⁶ Chodzi to o dyrektywy nr 86/378/EWG oraz 86/613/EWG, które szczegółowo zostaną omówione w kolejnym podrozdziale.

⁷ Mowa tu o dyrektywach: 92/85/EWG, 96/97/EWG i 97/80/WE, które omówione zostaną w następnym podrozdziale.

⁸ Por. G. Firlit-Fesnak, *Wspólnotowa...*, op. cit., s. 99-101.

1.2. Komisja Europejska i jej organy

W obrębie Komisji Europejskiej – wspólnotowej instytucji o bardzo rozległych kompetencjach – działają następujące organy, które w obszarze swych działań realizują politykę na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn:

- Wydział ds. Równych Szans dla Kobiet i Mężczyzn,
- Służba Informacyjna ds. Organizacji Kobiety i Prasy Kobięcej,
- Komitet Doradczy ds. Równych Szans dla Kobiet i Mężczyzn,
- Grupa Komisarzy ds. Równych Szans⁹.

Wydział ds. Równych Szans dla Kobiet i Mężczyzn działa od 1976 roku, a do jego zadań należy opracowywanie aktów prawnych i kierowanie ich na drogę procedur formalnych, prowadzących do ich uchwalenia przez Radę, także monitorowanie i kontrola wykonywania przez państwa członkowskie wspólnotowego ustawodawstwa dotyczącego kobiet. Organ ten koordynuje prace grup roboczych, tzw. sieci, które zajmują się szczegółowymi zagadnieniami dotyczącymi równości szans dla kobiet i mężczyzn, sprawuje pieczę nad różnymi przedsięwzięciami wspierającymi kobiety. Ma także za zadanie utrzymywanie kontaktów z pracodawcami, związkami zawodowymi oraz innymi grupami interesu o charakterze kobiecego lobby.

Służba Informacyjna ds. Organizacji Kobiety i Prasy Kobięcej wydaje biuletyn informacyjny „Kobiety Europy” przeznaczony dla parlamentarzystów, ministerstw, organizacji kobiecych, bibliotek, dziennikarzy. Zajmuje się także wydawaniem biuletynów informacyjnych, omawiających działalność instytucji Wspólnoty w obszarze równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz status kobiet w państwach członkowskich. Jej zadaniem jest także nawiązywanie i utrzymywanie stałych kontaktów z europejską prasą kobiecą oraz współpracowanie z organizacjami i stowarzyszeniami kobiecymi w Europie, docelowo zaś organizowanie sympozjów i konferencji na rzecz stworzenia federacji organizacji kobiecych na szczeblu europejskim.

Komitet Doradczy ds. Równych Szans dla Kobiet i Mężczyzn zrzesza przedstawicieli rządowych instytucji, odpowiedzialnych w poszczególnych krajach członkowskich za wspieranie równych szans dla kobiet i mężczyzn, przedstawicieli komitetów lub innych gremiów odpowiedzialnych na szczeblu krajowym za problematykę równości kobiet i mężczyzn oraz po pięciu przedstawicieli z europejskich organizacji

⁹ Ibidem, s. 102-104.

pracodawców i pracowników. Komitet ma za zadanie wspieranie Komisji Europejskiej w przygotowaniu i wdrażaniu przedsięwzięć Wspólnoty dotyczących równych szans dla kobiet i mężczyzn. Zajmuje się ponadto koordynowaniem wymiany doświadczeń między państwami członkowskimi i ich instytucjami w zakresie realizacji równych szans dla kobiet i mężczyzn. Opiniuje też podejmowane przez Komisję działania w tym zakresie.

Grupa Komisarzy ds. Równych Szans skupia komisarzy ds. zatrudnienia i spraw socjalnych oraz dwóch innych komisarzy, mających status stałych członków. Jej pracami kieruje przewodniczący Komisji Europejskiej. Celem powołania Grupy było udzielenie wsparcia *Gender Mainstreaming* poprzez koordynowanie pracy wydziałów w zakresie działań na rzecz równości płci, formułowanie wniosków i zaleceń oraz integracja zasady równych szans kobiet i mężczyzn z wewnętrznymi reformami Komisji i monitoring procesu wdrażania zasady równości płci w krajach kandydujących do Unii Europejskiej.

1.3. Rada Europejska i Rada Unii Europejskiej

Problematyka równych praw kobiet i mężczyzn jest poruszana przez Radę Europejską stosunkowo rzadko. Grażyna Firlit-Fesnak wskazuje, że dzieje się to wówczas, gdy wypracowywana jest treść dokumentów politycznych. Miało to miejsce m.in. w przypadku opracowywania Karty Podstawowych Praw Społecznych Pracowników oraz poszczególnych strategii rozwoju wspólnotowej polityki społecznej¹⁰.

Z kolei Rada Unii Europejskiej posiada uprawnienia w zakresie formułowania wobec państw członkowskich zaleceń, zobowiązań i nakładania na nie sankcji w sytuacji, gdy realizowana przez nie polityka rozmija się z wytyczonymi przez Wspólnotę kierunkami. Ponieważ Rada jest organem prawodawczym Wspólnoty, do jej zadań należy wydawanie dyrektyw, rozporządzeń, opinii. Rada stanowi prawo, w tym również akty prawne w zakresie polityki na rzecz równości kobiet i mężczyzn¹¹.

¹⁰ Ibidem, s. 104-105.

¹¹ Rada – w zależności od podejmowanych kwestii – pracuje w tzw. radach tematycznych. Kwestie dotyczące równego statusu kobiet i mężczyzn są dyskutowane na forum rady ds. zatrudnienia i spraw socjalnych z racji braku na szczeblu ministerialnym instytucji, która byłaby odpowiedzialna za ten obszar polityki. Jak zauważa G. Firlit-Fesnak, powołując się na B. Hoeckera i W. Wesslesa, brak rady ds. równości płci jest postrzegany jako umniejszenie rangi tej problematyki w stosunku do innych obszarów polityki Unii Europejskiej. Por. Ibidem, s. 105-106.

1.4. Europejski Trybunał Sprawiedliwości

Rola Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w procesie kształtowania polityki równościowej polegała przede wszystkim na rozstrzyganiu spraw spornych w zakresie interpretacji prawa wspólnotowego i jego relacji do prawa krajowego. Na ogół sprawy dotyczące kwestii równości płci wnoszone były przez sądy krajowe i najczęściej dotyczyły następujących kwestii: równego wynagrodzenia za równą pracę, równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, awansu zawodowego, warunków pracy, równego traktowania w zabezpieczeniu społecznym, roszczeń przeciwdziałających dyskryminacji, wynagrodzeń w czasie urlopu macierzyńskiego.

Kwestie dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn w latach dziewięćdziesiątych zaczęły stanowić coraz częstszy przedmiot orzeczeń Trybunału. Świadczy to o wzroście znaczenia tej problematyki w prawie wspólnotowym, a zarazem ujawnia istotne trudności związane z jego wdrażaniem do systemów prawnych państw członkowskich¹².

2. Równość płci w sferze zatrudnienia i pracy w ustawodawstwie Unii Europejskiej

Zainteresowanie równym traktowaniem kobiet i mężczyzn znajdowało się od zawsze w grupie priorytetów polityki Wspólnot Europejskich, a później Unii Europejskiej.

Traktat Amsterdamski z 1997 roku¹³, uzupełniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktaty założycielskie Wspólnot Europejskich, zawiera bardziej szczegółowe ustalenia wspólnotowe odnoszące się do sfery polityki społecznej. Traktat Amsterdamski podnosi problem równego traktowania kobiet i mężczyzn do rangi naczelných celów Wspólnoty Europejskiej (Artykuł 2). W myśl Artykułu 13, wprowadzone zostają mechanizmy kontroli politycznej w stosunku do krajów członkowskich, w wypadku poważnego i uporczywego naruszania zasady niedyskryminacji, w tym ze względu na płeć. W Artykule 3 ust. 2

¹² Ibidem, s. 106-107.

¹³ Zapisy dotyczące równych praw kobiet i mężczyzn znajdują się już w dokumencie powołującym do życia Europejską Wspólnotę Gospodarczą, czyli w Traktacie Rzymskim z 1957. Dla potrzeb niniejszej pracy omówiony zostanie Traktat Amsterdamski, stanowiący uzupełnienie Traktatu o Unii Europejskiej (Traktatu z Maastricht) i Traktatów założycielskich Wspólnot Europejskich, jako że jest on obszernym pakietem reform, modyfikujących i uzupełniających poprzednie dokumenty. Tekst Traktatu: www.konstytucjaue.com/index_pliki/akty_prawne/Traktat_Amsterdamski.doc.

podkreśla się ponadto dążenie do eliminacji nierówności i popierania równości między kobietami i mężczyznami przy realizacji wszystkich celów, dla których ustanowiono Wspólnotę. Wśród nich znajdują się: popieranie zatrudnienia, poprawa warunków życia i pracy pozwalających na ich harmonizowanie w ramach postępu, właściwa ochrona socjalna, dialog pomiędzy pracownikami a pracodawcami, rozwój zasobów ludzkich umożliwiający utrzymanie wysokiego poziomu zatrudnienia i zwalczanie izolacji społecznej. Artykuł 137 zawiera zapis, że Wspólnota popiera i uzupełnia działania państw członkowskich m.in. w dziedzinie równości pomiędzy kobietami i mężczyznami w zakresie możliwości na rynku pracy i traktowania w pracy¹⁴.

Za jeden z istotniejszych, o ile nie najistotniejszy dla gwarancji równości kobiet i mężczyzn uważa się Artykuł 141 Traktatu, który nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia zastosowania zasady jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub za pracę tej samej wartości. Dla zapewnienia w praktyce pełnej równości kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym, państwa członkowskie mają prawo do wprowadzenia w środków, które ułatwiałyby wykonywanie działalności zawodowej przez przedstawicieli płci w mniejszym stopniu reprezentowanej lub w celu zapobieżenia lub zrekompensowania utrudnień w karierze zawodowej. Oznacza to dopuszczalność stosowania tzw. dyskryminacji pozytywnej, której celem ma być osiągnięcie stanu faktycznego równouprawnienia. Istotne wszakże jest wyznaczenie granic dyskryminacji pozytywnej i określenie warunków dla jej stosowania.

W obowiązującym obecnie Traktacie Nicejskim w Artykule 3 ust. 2 Unia Europejska oraz państwa członkowskie zobowiązały się, że we wszystkich działaniach będą podejmowane wysiłki mające na celu eliminację nierówności i wspieranie równości między kobietami i mężczyznami.

Utrwaleniu i doprecyzowaniu ustaleń zawartych w Traktatach, stanowiących fundament Wspólnoty Europejskiej służą trzy typy środków, których zadaniem jest stworzenie trwałych struktur zapewniających równe szanse dla kobiet i mężczyzn¹⁵. Środkami tymi są: dyrektywy, zalecenia i programy działania. Różnią się one między sobą

¹⁴ M. Denisiuk, *Prawne gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, w: *Prawne gwarancje równości kobiet i mężczyzn*, Zeszyt Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn nr 7 (3/2004), Warszawa 2004, s. 33-34. Por. także M. Duszczyk, *Polityka równego traktowania kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej*, w: *Polityka społeczna i zatrudnienie*, red. B. Zaborowska i T. Czyszczyk, Wydawnictwo Pełnomocnika Rządu do Spraw Negocjacji o Członkostwo RP w Unii Europejskiej, Warszawa 2001.

¹⁵ Por. A. van Doorne-Huiskes, *Równe szanse w Unii Europejskiej: Teoria i praktyka*, w: *Ekonomia i płć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A. G. Dijkstra, J. Plantenga, przełożyła A. Grzybek, Gdańsk 2003, s. 137-141.

stopniem obligatoryjności dla państw członkowskich, w taki sposób, że dyrektywy zobowiązują państwa członkowskie do wprowadzenia do krajowego ustawodawstwa odpowiednich zmian w określonym czasie, zgodnie z jej treścią i wymową; zalecenia i programy działania mają na celu zainicjowanie i prowadzenie odpowiedniej polityki poszczególnych państwach członkowskich. Należy także zauważyć, że oprócz tych środków Unia Europejska powołała szereg instytucji, które są odpowiedzialne za określone obszary problemowe związane z wdrażaniem postulatu różności płci.

2.1. Główne europejskie dyrektywy równościowe¹⁶

Dyrektywa nr 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 roku w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich zakresie zastosowania zasady jednakowego wynagrodzenia. Dyrektywa rozwija i wprowadza w życie zasadę równej płacy za równą pracę dla kobiet i mężczyzn, w tym również zasadę „równej płacy za pracę tej samej wartości”. Zakazuje wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich składników i wynagrodzenia w przypadku takiej samej pracy lub pracy o tej samej wartości.

Dyrektywa nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 roku zmieniona **Dyrektywą nr 2002/73/WE** Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z 23 września 2002 roku dotyczy realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn zakresie dostępu do zatrudnienia, awansu i szkoleń zawodowych oraz warunków pracy. Równe traktowanie w myśl Dyrektywy oznacza, że zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na płeć, bezpośrednio lub pośrednio odnosząca się do stanu cywilnego lub sytuacji rodzinnej¹⁷. Dyrektywa 2002/73/WE rozszerza postanowienia Dyrektywy 76/207/EWG, definiując zachowania, których zakazuje, czyli dyskryminację bezpośrednią, pośrednią, molestowanie oraz molestowanie seksualne, podkreślając, że fakt odrzucenia lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może służyć jako podstawa decyzji odnoszącej się do tej osoby. Ponadto polecenia nakazujące dyskryminowanie osób ze względu na płeć również uznawane jest za dyskryminację. Dyrektywa nakłada na państwa

¹⁶ Wymienione dyrektywy dostępne są m.in. na stronie internetowej Parlamentu Europejskiego: http://www.europarl.eu.int/factsheets/4_8_7_en.htm.

¹⁷ Nie oznacza to jednak, że płeć nie może być w określonych przypadkach czynnikiem determinującym dostęp do zawodu – przepisy ochronne dotyczące ciąży i macierzyństwa nie są wyłączone z zasady równego traktowania. Por. Ibidem.

członkowskie obowiązki wspierania kształcenia zawodowego w podejmowaniu środków służących zapobieganiu wszelkim formom dyskryminacji ze względu na płeć, w szczególności molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu¹⁸. Dyrektywa wprowadza ponadto uprawnienie kobiety powracającej z urlopu macierzyńskiego do powrotu do swojej lub równorzędnej pracy na warunkach nie mniej dla niej korzystnych i do korzystania z poprawy warunków pracy, do których byłaby uprawniona w trakcie swej nieobecności. Jeżeli z racji ciąży bądź macierzyństwa kobieta zostanie potraktowana mniej preferencyjnie, to będzie to przejaw dyskryminacji.

Dyrektywa nr 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 roku dotyczy progresywnego wdrażania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn do ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego, która zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, w szczególności w zakresie stanu cywilnego i sytuacji rodzinnej. W ślad za tą Dyrektywą, 24 lipca 1986 roku przyjęto **Dyrektywę nr 86/378/EWG**, a następnie nowelizującą ją **Dyrektywę nr 96/97/WE** z dnia 20 grudnia 1996 roku w sprawie wprowadzenia zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemie zabezpieczenia społecznego¹⁹. Dyrektywy te dotyczą ustawodawstwa w sprawie zabezpieczenia społecznego, które odnosi się do osób pracujących na własny rachunek z określonej grupy przedsiębiorstw, gałęzi przemysłu lub sektorów rynku pracy.

Także **Dyrektywa nr 86/613/EWG** z dnia 11 grudnia 1986 roku dotyczy stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie oraz ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w czasie ciąży i ochrony macierzyństwa.

Dyrektywa nr 92/85/EEC z dnia 19 października 1992 roku wprowadza środki na rzecz poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracy pracownic w ciąży, w połogu i karmiących piersią.

Dyrektywa nr 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 roku dotyczy ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć, wprowadzając zasadę przeniesienia ciężaru dowodu osoby pokrzywdzonej na sprawcę dyskryminacji. Ofiara dyskryminacji musi przedstawić fakty, z których wywodzi swoje roszczenie, zaś udowodnienie, że naruszenie zasady równego traktowania nie miało miejsca należy do strony pozwanej.

¹⁸ Por. M. Denisiuk, *Prawne gwarancje...*, op. cit., s.36

¹⁹ Obydwie Dyrektywy: 86/387/WE oraz 96/97/WE dotyczą ustawodawstwa w sprawie zabezpieczenia społecznego, którego nie objęła swym zakresem Dyrektywa 79/7/EWG.

Z kolei **Dyrektywa nr 96/34/WE** z dnia 3 czerwca 1996 roku dotyczy porozumienia ramowego na temat urlopu rodzicielskiego między UNICE, CEEP i ETUC, a **Dyrektywa nr 97/81/WE** z dnia 15 grudnia 1997 roku dotyczy umowy zbiorowej dotyczącej zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin.

Dyrektywa nr 2000/70/WE z dnia 17 listopada 2000 roku ustanawia ogólne ramy równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu.

2.2. Zalecenia promowania działań pozytywnych na rzecz kobiet

Zalecenie w przeciwieństwie do unijnych dyrektyw nie ma charakteru obligatoryjnego, jest tzw. elastycznym instrumentem, który ma charakter rekomendacji, czy też apelu wystosowanego do państw członkowskich.

Zalecenie w sprawie promowania działań pozytywnych na rzecz kobiet zostało przyjęte przez Radę Wspólnot Europejskich w grudniu 1984 roku. Sformułowany w nim apel do państw członkowskich podejmuje kwestię wyeliminowania dyskryminacji, której kobiety doświadczają w sferze pracy zawodowej poprzez wprowadzenie szeregu działań pozytywnych i promowania „wymieszanych” zawodów²⁰. Rekomendowane działania mają obejmować m.in.: inicjatywy polityczne, zmierzające do eliminacji nierówności na rynku pracy, działania na rzecz podniesienia świadomości, badania w dziedzinach dotyczących ustalania ścieżki kariery, zatrudniania kobiet na wyższe stanowiska, aktywnego udziału kobiet w organach decyzyjnych oraz podziału płatnej i nieodpłatnej pracy między kobiety i mężczyzn.

Z kolei w zaleceniu Komitetu Ministrów Rady Europy z dnia 12 marca 2003 roku znalazły się wytyczne mówiące o tym, iż należy przyczynić się do zrównoważenia udziału kobiet i mężczyzn poprzez publiczne uznanie, że wspólne podejmowanie decyzji przez mężczyzn i kobiety w różnym wieku wzmocnia i wzbogaca demokrację. Należy też zabezpieczać i wspierać równe prawa kobiet i mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem kandydowania na stanowiska i wolności zrzeszania się. Zalecenie dotyczy także zapewnienia kobietom i mężczyznom możliwości korzystania z indywidualnych praw wyborczych podjąć wszelkie środki, by zapobiegać, o ile to możliwe „głosowaniu rodzinnemu”. Zaleca się, aby przejrzeć istniejące przepisy prawne pod kątem wdrażania i

²⁰ Por. A. van Doorne-Huiskes, *Równe szanse...*, op. cit., s. 139.

realizacji strategii i środków opisanych w zaleceniu. Występuje tutaj też postulat, aby zachęcać wszelkimi środkami kobiety do partycypacji w życiu publicznym i podejmowaniu decyzji. Należy również podjąć rozłożone w czasie działania na rzecz równoważenia udziału kobiet i mężczyzn w życiu politycznym i podejmowaniu decyzji.

Zalecenie powyższe zostało skierowane do wszystkich instytucji politycznych, których może dotyczyć zagadnienie równości płci, organów publicznych i prywatnych, parlamentów narodowych, władz regionalnych i lokalnych, partii politycznych, służby cywilnej, przedsiębiorstw, związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz organizacji pozarządowych. Zadaniem Komitetu Ministrów ma być monitorowanie wytycznych zawartych w zaleceniu²¹.

2.3. Programy działania

Wspólnotowe Strategie Ramowe na Rzecz Równości Płci (*Community Framework Strategies on Gender Equality*) stanowią ważny element polityki Unii Europejskiej na rzecz równych szans. W ramach programów dotyczących Strategii, Unia Europejska zapewnia środki podejmuje przedsięwzięcia na rzecz promowania określonej polityki w państwach członkowskich. Programy działania były realizowane dotychczas pięciokrotnie w następujących okresach czasu, wyznaczonych przez cezury lat: 1982-1985, 1986-1990, 1991-1995, 1996-2000, 2001-2005.

Pierwszy program działania, realizowany w latach 1982-1985 wskazywał na konieczność pokonania prawnych przeszkód uniemożliwiających zapewnienie kobietom i mężczyznom równych szans²². Podkreślono w nim, że konieczne jest systematyczne poszerzanie indywidualnych praw kobiet, które miało się dokonać dzięki dostosowywaniu się poszczególnych państw do unijnych wytycznych. Zwrócono wówczas uwagę na pojęcia dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej²³, stanowiąc, że dyskryminacja pośrednia jest uzasadnieniem do występowania na drogę sądową. Obok barier prawnych istotną kwestią podejmowaną przez twórców i realizatorów programu działania były również przeszkody w realizacji równych szans dla kobiet, będące wynikiem m.in. uprzedzeń prowadzących do utrwalenia segregacji zawodowej według kryterium płci.

²¹ Por. A. Czarnacka, *Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć*, w: *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*, Warszawa 2004

²² Ibidem, s.140.

²³ Definicje dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej zawiera rozdział IV niniejszej pracy.

Założenia Programu dotyczącego Wspólnotowej Strategii Ramowej na Rzecz Równości Płci w latach 1986-1990 konkretyzowały politykę UE wobec problemu równości płci. Monitoring i analiza wykonania programu wyznaczonego na poprzedni okres wskazywała co prawda na szereg inicjatyw podejmowanych w wielu dziedzinach, jednakże brak konkretnych rezultatów przekładających się na poprawę sytuacji kobiet sprawił, że zdecydowano o wprowadzeniu bardziej szczegółowych działań. Drugi program zalecał podnoszenie wykształcenia kobiet, odchodzenie od tradycyjnych wyborów kobiet w sprawie wykształcenia oraz zwiększenie udziału mężczyzn w wykonywaniu prac domowych. Program podnosił także kwestię opieki nad dziećmi i przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego.

Trzeci program działania, realizowany w latach 1991-1996 zawierał postulat zaprzestania traktowania działań zmierzających do poprawienia sytuacji kobiet na rynku pracy jako polityki o specyficznej i ograniczonej naturze. Sprawy kobiet miały być odtąd traktowane jako integralna część ogólniejszych problemów występujących na rynku pracy, a nie jako odrębna kwestia. Zgodnie z założeniami programu, równe szanse miały zostać włączone do ogólnej polityki głównego nurtu UE, co oznaczało ich połączenie z wszystkimi unijnymi politykami i programami działania na płaszczyźnie ich formułowania i realizacji. Program zwracał także uwagę na niedobór wykwalifikowanej siły roboczej na unijnym rynku pracy, który należało zredukować poprzez aktywizację zawodową kobiet polegającą na włączaniu ich do różnych sektorów rynku pracy na różnych stanowiskach. Założenie to implikowało konieczność zapewnienia instrumentów, które umożliwiłyby kobietom łączenie pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Zwrócono ponadto uwagę na konieczność lepszego egzekwowania istniejącego prawa w obszarze równego traktowania, w tym w szczególności w zakresie równej płacy za pracę tej samej wartości oraz dyskryminacji pośredniej²⁴.

Czwarty program działania przeznaczony na lata 1996-2000 w zasadzie kontynuował podejście integracyjne. Naczelnym celem stało się promowanie włączenia postulatu równych szans do procesu przygotowywania, wdrażania i monitorowania wszystkich polityk, środków i działań społeczeństwie, zarówno na szczeblu krajowym, jak i regionalnym oraz lokalnym. Kontekstem dla tych działań była zmieniająca się gospodarka i konieczność dostosowania do niej założeń równościowych. Zamierzone działania miały polegać na popieraniu polityki, która pozwalałaby na łączenie życia

²⁴ Por. A. van Doorne-Huiskes, *Równe szanse...*, op. cit., s. 140-141.

rodzinnego kobiet z pracą zawodową, a także na promowaniu równości płci w procesie podejmowania decyzji²⁵.

Wspólnotowa Strategia Ramowa na Rzecz Równości Płci²⁶ opracowana na lata 2001-2005 określa działania zmierzające do umocnienia i udoskonalenia mechanizmów wprowadzających w życie przepisy prawa równościowego, a także do podniesienia świadomości społecznej w zakresie równouprawnienia i praw kobiet jako praw człowieka, stanowiąc, iż promocja równego statusu płci jest nie tylko warunkiem praktycznej realizacji demokracji, ale również istotnym elementem stosunkach zewnętrznych Unii Europejskiej oraz w jej polityce współpracy na rzecz rozwoju.

W ramach Strategii zostało wprowadzone pojęcie tzw. demokracji włączającej jako formuły demokracji pełnego równouprawnienia. Stwierdza się, że w krajach członkowskich dokonał się znaczny postęp jeżeli chodzi o poprawę sytuacji kobiet, jednak w praktyce kobiety i mężczyźni nie cieszą się jednakowymi prawami, co jest szczególnie widoczne w niedoreprezentacji kobiet oraz w zjawiskach przemocy wobec kobiet. Priorytetem ma być włączenie celu równouprawnienia do polityk, które mają bezpośredni lub pośredni wpływ na życie kobiet i mężczyzn. „Sprawy kobiet, ich potrzeby i aspiracje powinny być uwzględniane i powinno się przykładać do nich taką samą wagę przy kreowaniu i realizowaniu polityk, jak to się dzieje w przypadku praw mężczyzn. Jest to podejście *gender mainstreaming* (...).”²⁷

Strategia zakłada pięć najważniejszych celów:

- osiągnięcie równości w życiu ekonomicznym;
- osiągnięcie równego uczestnictwa i równej reprezentacji kobiet i mężczyzn;
- osiągnięcie równości w życiu społecznym;
- zmianę stereotypów dotyczących ról każdej z płci;
- osiągnięcie równości w życiu obywatelskim.

Program dotyczący Strategii ma za zadanie koordynację, wsparcie i finansowanie²⁸ ponadpaństwowych działań w niej określonych. Podmiotami odpowiedzialnymi za

²⁵ Ibidem.

²⁶ Pełny tekst Wspólnotowej Strategii Ramowej na Rzecz Równości Płci dostępny na stronie internetowej Unii Europejskiej: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy_en.html. Wersja w języku polskim dostępna m.in. w publikacji Sekretariatu Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn: *Ku wspólnotowej strategii ramowej na rzecz równości płci. Komunikat Rady Wspólnot Europejskich*, w: *Dyskryminacja ...*, op. cit., s. 53-71.

²⁷ Por. *Komunikat Rady Wspólnot Europejskich*, w: *Dyskryminacja ...*, op. cit., s. 55.

²⁸ Budżet przeznaczony na realizację Programu na lata 2001-2005 wyniósł 50 milionów euro. Por. *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Aspekty prawne i instytucjonalne*, Publikacja Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004, s.20.

realizację Strategii powinny być rządy krajów członkowskich Unii Europejskiej we współpracy ze wszystkimi właściwymi podmiotami krajowymi, przede wszystkim z partnerami społecznymi rządów i organizacjami pozarządowymi. Koordynatorem działań zajmować mają się struktury Komisji Europejskiej, w szczególności Grupa Komisarzy na Rzecz Równych Szans oraz Wewnętrzna Grupa Służb Administracyjnych do Spraw Równości Płci²⁹.

Strategia opiera się na systemie zobowiązań w formie rocznych programów na rzecz równości płci, ich corocznej ewaluacji i projekcji dalszych działań. W Strategii stosuje się tzw. metodę prognozy wpływu na płć, która polega na analizie różnych obszarów polityki perspektywy płci, której celem jest zidentyfikowanie potencjalnych różnic w uczestnictwie kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji oraz na analizie *ex ante* możliwego wpływu projektowanych polityk na sytuację kobiet i mężczyzn.

2.4. Deklaracja Pekńska i Platforma Działania

Jak zauważa Elżbieta Pakszys, „kwestia kobieca” jako przedmiot polityki międzynarodowej stanowi dorobek minionych trzydziestu lat³⁰. Początki zainteresowania tym problemem podmiotów polityki międzynarodowej wiąże się z pierwszą konferencją ONZ na rzecz kobiet, która odbyła się w Mexico City w roku 1975. Przyjęta wówczas rezolucja ustanowiła kolejną dekadę „dekadą kobiet”. W tym czasie odbywało się wiele konferencji poświęconych sprawom kobiet, w tym m.in. druga konferencja ONZ na rzecz kobiet w Kopenhadze w roku 1980, zaś zwieńczeniem „dekady kobiet” była trzecia konferencja, która miała miejsce w Nairobi w roku 1985.

Dziesięć lat po konferencji w Nairobi zorganizowana została czwarta konferencja ONZ na rzecz kobiet w Pekinie. Postanowienia właśnie tej konferencji uznaje się za kluczowe dla określania polityki zarówno międzynarodowej – zatem także polityki Unii Europejskiej³¹, jak i polityk 189 krajów, które przyjęły postanowienia konferencji pekińskiej, zobowiązując się tym samym do wcielania ich w życie.

²⁹ Por. A. Czarnaacka, *Przeciwdziałanie ...*, op. cit., s. 34.

³⁰ Por. E. Pakszys, „Platforma Działania – Pekin 1995”. *Główne cele światowego ruchu kobiecego w perspektywie polskiej*, w: *Humanistyka i płć Publiczna przestrzeń kobiet. Obrazy dawne i nowe*, tom 3, red. E. Pakszys, W. Heller, Poznań 1999, s. 258.

³¹ Omówienie w niniejszym rozdziale dokumentów konferencji pekińskiej jest uzasadnione faktem, że właśnie to wydarzenie dało początek włączeniu postulatu równości płci (*gender mainstreaming*) do głównego nurtu polityki Unii Europejskiej.

Dokument końcowy konferencji nazwany Deklaracją Pekińską wraz z planem działania – Platformą Działania jest podsumowaniem wielu lat działalności ruchu na rzecz kobiet. Jak zauważa Izabela Jaruga-Nowacka, postanowienia dokumentów końcowych „wytyczyły standardy i wskazały drogę, którą musimy wszyscy przejść, aby równouprawnienie i ochrona przed dyskryminacją z powodu płci nie pozostawały wyłącznie deklaracjami, ale by były prawem nas wszystkich.”³²

W Platformie Działania zapisana została zasada *gender mainstreaming*, którą uznano za podstawę światowej strategii na rzecz równości płci. Od 1995 roku *gender mainstreaming* stał się również centralnym elementem polityki równościowej w Unii Europejskiej. Zgodnie z przyjętą definicją, *gender mainstreaming* określa „strategię wprowadzającą problemy oraz doświadczenia kobiet i mężczyzn jako integralny wymiar projektowania, realizacji, monitorowania i oceny polityki i programów we wszystkich sferach politycznych, ekonomicznych i społecznych, tak aby kobietom i mężczyznom przypadły równe korzyści, a nierówność nie była utrwalana.”³³ Zgodnie z tą zasadą problematyka płci społeczno – kulturowej ma być wprowadzana do wszystkich strategii i działań politycznych na etapie planowania, wdrażania, monitorowania, a także formułowania zadań politycznych.

Gender mainstreaming pomyślane zostało jako strategia długofalowa, wymagająca stopniowego wdrażania, zaś jej ostatecznym celem ma być przeformułowanie ról kobiet i mężczyzn, wyrażające się w zmianie podejścia do obowiązków rodzinnych oraz w pozycji obu płci na rynku pracy.

W kontekście wprowadzania w życie zasady *gender mainstreaming*, Platforma Działania wskazuje na dwanaście obszarów, które mają kluczowe znaczenie dla walki z dyskryminacją kobiet oraz określa działania w celu ich przewyciężenia, które mają podjąć rządy, instytucje międzynarodowe, organizacje pozarządowe i sektor prywatny³⁴. Spośród tych dwunastu obszarów najistotniejsze z punktu widzenia zapewnienia równych praw kobiet i mężczyzn na rynku pracy są omówione poniżej kwestie.

Kobiety a ubóstwo

Platforma Działania postanawia, że należy przyjąć i stosować polityki makroekonomiczne i strategie rozwojowe, które wychodzą naprzeciw potrzebom i

³² I. Jaruga-Nowacka, *Kobiety w Polsce 10 lat po Pekinie*, w: *2005 kroków ku demokracji. Kobiety w Polsce 10 lat po Pekinie*, red. D. Stasikowska-Woźniak, Katowice 2005, s. 6

³³ Definicja ONZ za B. Balińska, *Gender mainstreaming*, w: *2005 kroków...*, op. cit.

³⁴ Tekst Platformy Działania dostępny na stronie www.unic.un.org.pl/rownouprawnienie/platforma_dzialania.php. Por. także E. Pakszys, „Platforma...”, op. cit., s. 260-271 oraz *Dwanaście obszarów o kluczowym znaczeniu w walce z dyskryminacją kobiet*, w: *2005 kroków...*, op. cit.

wysiłkom kobiet będącym w ubóstwie. Należy także dokonać przeglądu aktów prawnych i czynności administracyjnych, aby zapewnić kobietom równe prawa i dostęp do zasobów ekonomicznych. Podkreśla się również konieczność umożliwienia kobietom dostępu do oszczędności oraz do mechanizmów i instytucji kredytowych. W punkcie tym znajduje się także postulat rozwijania metod mających na uwadze kulturową tożsamość płci (*gender*) oraz przeprowadzania badań na temat feminizacji ubóstwa.

Edukacja i szkolenie kobiet

Zauważono, że utrudniony dostęp do edukacji jest jednym z czynników upośledzających kobiety. Dziewczęta nie są kształcone dziedzinach nauk ścisłych i technicznych, zapewniających wiedzę, która mogłaby zwiększyć ich szanse zatrudnienia.

Aby naprawić tę sytuację, należy zapewnić kobietom i mężczyznom równy dostęp do oświaty, ponadto „wspierać programy nauczania promujące szkolenie kobiet i mężczyzn w zawodach nietradycyjnych”³⁵, położyć nacisk na kształcenie ustawiczne kobiet i dziewcząt oraz rozwijać edukację wolną od dyskryminacji. Platforma Działania formułuje postulat wspierania i rozwoju studiów i badań temat płci na wszystkich szczeblach oświaty – wyniki badań miałyby być uwzględniane przy opracowaniu programów nauczania, podręczników szkolnych i w szkoleniu nauczycieli. Należy też zapewnić poszanowanie przez instytucje oświatowe różnicy płci, równości, różnorodności kulturowej, religijnej i innego rodzaju. Wysunięto też postulat, aby przyznać odpowiednie środki na reformy oświatowe i monitorować realizację tych reform.

Kobiety i gospodarka

W myśl postanowień Platformy Działania, usprawnienie gospodarki ma na celu umożliwienie kobietom wchodzenie w już istniejące, jak też tworzenie własnych przedsięwzięć ekonomicznych. Należy promować ekonomiczne prawa i niezależność kobiet, włączając w to dostęp do zatrudnienia, dogodne warunki pracy i kontrolę nad zasobami ekonomicznymi. Znalazł się tu także postulat, aby ułatwiać kobietom równy dostęp do zasobów, zatrudnienia, rynków i handlu poprzez wprowadzenie usług doradczych, szkoleń, umożliwienie dostępu do informacji, technologii i rynku. Trzeba także wzmacniać zdolność ekonomiczną kobiet, a także eliminować segregację w zatrudnieniu i wszelkie formy dyskryminacji w zatrudnieniu. Postanowiono promować możliwość harmonijnego łączenia obowiązków zawodowych z posiadaniem rodziny.

³⁵ Ibidem.

Kobiety a władza i proces podejmowania decyzji

W Platformie Działania znajduje się szereg postulatów, aby podjąć kroki zmierzające do zapewnienia kobietom lepszego dostępu i pełnego udziału w strukturach władzy i procesach decyzyjnych, m.in. poprzez zwiększenie zdolności kobiet do uczestniczenia w podejmowaniu decyzji i rządzeniu.

Instytucjonalne mechanizmy na rzecz podnoszenia statusu kobiet

Należy stworzyć bądź wzmocnić narodowe mechanizmy na rzecz podnoszenia statusu kobiet, a także włączyć perspektywę kulturowej tożsamości płci (*gender perspective*) do ustawodawstwa, polityk publicznych, programów i projektów. Sformułowano też postulat, by przygotowywać i upowszechniać dane i informacje na temat kwestii związanych z kulturową tożsamością płci dla celów planowania.

Prawa kobiet w kontekście praw człowieka

Platforma Działania stanowi o potrzebie podniesienia świadomości prawnej kobiet oraz świadomości społecznej specyfiki praw człowieka przysługujących kobietom. Należy dokonać rewizji systemów prawnych w poszczególnych państwach w celu wprowadzenia do nich międzynarodowych procedur w zakresie ochrony praw człowieka oraz w celu usunięcia z nich wszelkich przepisów prawnych dyskryminujących kobiety oraz wykorzenienia istniejących w wymiarze sprawiedliwości uprzedzeń ze względu na płeć. Wskazuje się na konieczność promowanie edukacji na temat praw kobiet oraz prowadzenia kampanii publicznych na temat równości kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i prywatnym, praw kobiet w rodzinie oraz ważniejszych instrumentów ochrony praw człowieka, istniejących w prawie państwowym i międzynarodowym

Kobiety a środki masowego przekazu

Należy zwiększyć udział kobiet w procesach decyzyjnych w mediach i dostęp kobiet do mediów i nowych technologii komunikacyjnych, a także promować zrównoważony i niestereotypowy obraz kobiety w mediach.

3. Założenia polityki społecznej a realizacja postulatu równości płci w sferze zatrudnienia i pracy na przykładzie wybranych państw członkowskich Unii Europejskiej

Jak zostało zauważone wcześniej, polityka społeczna tworzy ramy równego statusu kobiet i mężczyzn, formułując zasady zarówno formalnej, jak i rzeczywistej równości płci. W poprzednich podrozdziałach zostały omówione najbardziej ogólne zasady równości, określone na gruncie prawa Wspólnoty Europejskiej. Jednak nie można nie zwrócić uwagi na fakt, że pozycja kobiet w państwach członkowskich Unii jest zróżnicowana i zależy z jednej strony od uwarunkowań historycznych i kulturowych, z drugiej zaś – od realizowanego dotychczas modelu polityki społecznej.

Podejmując się rozważenia problemu nierówności jako kwestii narodowej, Janneke Plantenga zwraca uwagę na fakt, że brakuje badań, które pozwoliłyby udzielić odpowiedzi na pytanie, jakie czynniki wyjaśniają różnice sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w poszczególnych krajach³⁶. Powszechnie uważa się, że owe różnice mają swoje źródło w czynnikach ekonomicznych, socjologicznych i demograficznych, które tworzą perspektywę tak rozległą, że uogólnienia teoretyczne stają się nieomal niemożliwe.

Wyżej wspomniana autorka za godne uwagi uznaje próby podejścia badawczego, które sytuację kobiet wiąże z naturą państwa opiekuńczego. Ponieważ rola państwa opiekuńczego nie ogranicza się wyłącznie do określania praw i powoływania instytucji, ale także przyczynia się do formułowania norm i wartości dotyczących właściwych ról kobiet i mężczyzn, założenia dotyczące równości statusów kobiet i mężczyzn będą wynikały bezpośrednio z tak określonego systemu wartości i norm. „Założenia dotyczące równości lub nierówności kobiet i mężczyzn są mniej czy bardziej zinstytucjonalizowane w zakresie struktury wynagrodzeń, systemu zabezpieczenia społecznego i sposobu organizacji opieki nad osobami starszymi, dziećmi i chorymi. Specyficzna natura państwa opiekuńczego odgrywa więc ważną rolę w podziale pracy na płatną i nieodpłatną oraz w rozgraniczeniu sfery prywatnej i publicznej” – pisze Plantenga³⁷.

³⁶ Por. J. Plantenga, *Europejska konstanta i specyfika poszczególnych państw: pozycja kobiet na rynku pracy w Unii Europejskiej*, w: *Ekonomia i płeć...*, op. cit., s. 99-100.

³⁷ Ibidem. W polskiej literaturze przedmiotu na związek pozycji kobiet na rynku pracy z realizowanym modelem polityki społecznej wskazuje m.in. Katarzyna Głąbicka. Por. K. Głąbicka, *Europejska przestrzeń...*, op. cit.

Mając na uwadze powyższe argumenty podejmę próbę charakterystyki polityki na rzecz równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Unii Europejskiej w odniesieniu do typologii modeli polityki społecznej.

Modele polityki społecznej są konstruktami teoretycznymi, które wyodrębnione zostały jako „układ założeń ideowych, wytyczających obszar działania społecznego, określających pojęcie i kierunki postępu społecznego, wskazujących podstawowe metody rozwiązywania kwestii społecznych oraz ustalających zasady gromadzenia i podziału społecznego funduszu spożycia”³⁸. Systematyzacja modeli polityki społecznej służyć może także jako narzędzie, dzięki któremu można badać mechanizmy polityki społecznej.

W literaturze przedmiotu istnieje wiele typologii modeli polityki społecznej. Wśród najważniejszych klasyfikacji modeli polityki społecznej wyróżnić należy typologie: Richarda Titmussa, Normana Furnissa i Timothy’ego Alana Tiltona, Mirosława Książopolskiego oraz Gösty Esping Andersena³⁹.

Głównymi kryteriami, jakie bierze się pod uwagę przy wyodrębnianiu modeli polityki społecznej są⁴⁰:

- dostęp do świadczeń i usług,
- selektywność lub powszechność ochrony socjalnej,
- jakość i poziom świadczeń i usług,
- zakres i cele polityki rynku pracy (prawo do pracy, prawo do zasiłku),
- rola władz publicznych w zaspokajaniu podstawowych potrzeb obywateli,
- sposoby finansowania programów socjalnych.

Na podstawie tych kryteriów wszyscy wyżej wspomniani autorzy wyodrębnili po trzy główne modele polityki społecznej. Relacje między czterema najważniejszymi typologiami modeli polityki społecznej ukazuje tabela 4.

Dla potrzeb niniejszej pracy omówiona zostanie typologia reżimów polityki społecznej zaproponowana przez Esping Andersena, ponieważ jego dzieło *The Three*

³⁸ T. Szumlicz, *Wprowadzenie do modelowania polityki społecznej jako podejścia badawczego*, w: *Polityka społeczna. Teksty źródłowe*, wybór i opracowanie L. Dziewięcka-Bokun, K. Zamorska, Wrocław 2003, s. 31.

³⁹ Wielu autorów rezygnuje z użycia terminu: „model polityki społecznej”, stosując zamiast niego określenia: „państwo opiekuńcze” (*welfare state*) lub „reżim polityki społecznej”.

⁴⁰ M. Książopolski, *Modele polityki społecznej*, Warszawa 1999, s. 8.

Worlds of Welfare Capitalism (Trzy światy kapitalizmu dobrobytu) stanowi najczęściej przywoływaną podstawę teoretyczną w zachodnioeuropejskiej literaturze przedmiotu⁴¹ i stanowi punkt wyjścia dla debaty na temat związku sytuacji kobiet z naturą państwa opiekuńczego .

Tabela 4. Nazewnictwo trzech głównych modeli polityki społecznej w Unii Europejskiej

Autor / Model	Liberalny	Konserwatywny	Socjalny
Titmuss	Marginalny	Motywacyjny	Instytucjonalno-redystrybucyjny
Furniss-Tilton	Państwo pozytywne	Państwo bezpieczeństwa socjalnego	Państwo dobrobytu społecznego
Esping Andersen	Reżim liberalny	Reżim konserwatywno-korporacyjny	Reżim socjaldemokratyczny
Księżopolski	Rezydualny	Korporacyjny	Opiekuńczy

Źródło: K. Głębicka, *Polityka społeczna w Unii Europejskiej. Aspekty aksjologiczne i empiryczne*, Warszawa 2001, s. 114.

Esping-Andersen uważa, że państwa prawie nie różnią się między sobą, lecz skupiają się wokół określonych zasad. Zasady te wyznaczają kryteria wyodrębnienia trzech podstawowych modeli (reżimów) polityki społecznej. Są nimi: kwestia stratyfikacji społecznej, zatrudnienia (dostępu do dóbr i usług) oraz relacje między państwem a rynkiem w ubezpieczeniach emerytalnych. Esping Andersen wprowadza syntetyczne pojęcie dekomodifikacji⁴², czyli odtowarowienia, które służyć ma określeniu stopnia uniezależnienia służb społecznych od rynku. W systemie opiekuńczym, charakteryzującym się wysokim poziomem dekomodifikacji działa publiczna opieka społeczna, do której

⁴¹ Na typologię Esping Andersena powołuje się m.in. Janneke Plantenga, która przywołuje badania Lewisa, O’Connora, Orloff’a i Sainsbury’ego. Na gruncie polskim podobne podejście prezentuje m.in. G. Balcerzak-Paradowska. Por. G. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, Warszawa 2004, s. 168-170.

⁴² Por. G. Esping Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge 1990. Typologię reżimów polityki społecznej szczegółowo omawiają autorzy literatury przedmiotu, m.in. K. Głębicka, M. Księżopolski, W. Ratyński, T. Szumlicz. Por. K. Głębicka, *Polityka społeczna w Unii Europejskiej. Aspekty aksjologiczne i empiryczne*, Warszawa 2001, M. Księżopolski, *Modele...*, op. cit., W. Ratyński, *Problemy i dylematy polityki społecznej w Polsce*, tom I, Warszawa 2003, T. Szumlicz, *Modele polityki społecznej*, Warszawa 1994. Na uwagę zasługuje także omówienie tej typologii przez A. Giddensa. Por. A. Giddens, *Socjologia*, tłum. A. Szulżycka, Warszawa 2004, s. 355-356.

dostęp nie jest uwarunkowany poziomem dochodów i majątności jednostki. Z kolei w systemie rynkowym mamy do czynienia z niskim stopniem dekomodyfikacji, czyli wysokim stopniem utowarowienia, co oznacza, że służby społeczne traktowane są tak jak inne dobra, tzn. są sprzedawane na rynku. Na podstawie kryterium dekomodyfikacji Esping Andersen wyodrębnia trzy modele (reżimy) polityki społecznej: socjaldemokratyczny, konserwatywno-korporacyjny oraz liberalny.

Jako że modele reżimów polityki społecznej pełnią funkcję konstruktów teoretycznych, nie jest w pełni uprawomocnione, aby mówić o jednym modelu realizowanej polityki społecznej w poszczególnych państwach. Można jednak wskazać nasilenie cech poszczególnych reżimów polityki społecznej w każdym kraju Unii Europejskiej. Zgodnie z przyjętymi przez Esping Andersena kryteriami, najwięcej cech modelu socjaldemokratycznego występuje w Szwecji i w Danii, nieco mniej w Finlandii i Holandii. Z kolei największe natężenie występowania cech modelu konserwatywno-korporacyjnego posiada polityka społeczna realizowana w Austrii, Belgii, Niemczech i Francji. Najwięcej cech modelu liberalnego występuje w Wielkiej Brytanii.

Typologia reżimów państw opiekuńczych Esping Andersena jest uzupełniana w literaturze przedmiotu o czwarty model polityki społecznej, którego cechy występują w krajach Unii Europejskiej o najsłabiej rozwiniętych systemach polityki społecznej. W Grecji, Hiszpanii, Portugalii i Włoszech występuje tzw. model południowoeuropejski⁴³.

Jakkolwiek krytycy Esping Andersena zwracają uwagę, że wyodrębniając reżimy polityki społecznej na podstawie kryterium dekomodyfikacji, pominął kwestię sytuacji kobiet w różnych krajach – temat ten potraktowany został dość pobieżnie i fragmentarycznie, to ów błąd został skorygowany przez autorów, przyjmujących bardziej feministyczny punkt widzenia⁴⁴. W kolejnej części pracy omówione zostaną ustroje państw opiekuńczych pod kątem podejścia do postulatu równości płci na rynku pracy na przykładach krajów, reprezentujących poszczególne reżimy polityki społecznej.

3.1. Socjaldemokratyczny reżim polityki społecznej a realizacja postulatu równego statusu kobiet i mężczyzn na rynku pracy na przykładzie Szwecji

⁴³ Nazwa modelu, wprowadzone przez Maurizio Ferrerę jest używana od 1996 roku. Por. M. Książkowski, *Modele...*, op. cit., s. 15. Dla określenia polityki społecznej występującej w tych krajach używa się też terminu „model krajów pasa łącińskiego”.

⁴⁴ Por. J. Plantenga, *Europejska konstanta...*, op. cit., s. 100-101

3.1.1. Charakterystyka socjaldemokratycznego reżimu polityki społecznej

Socjaldemokratyczny reżim polityki społecznej, którego założenia realizowane są w Szwecji charakteryzuje się wysokim stopniem odtowarowienia, który przejawia się funkcjonowaniem powszechnej publicznej opieki społecznej, która jest dotowana przez państwo i dostępna wszystkim obywatelom. Zadaniem polityki społecznej ma być stworzenie takiego systemu, w którym dzięki solidarnej współpracy wszystkich potrzeby każdego członka wspólnoty zostaną zaspokojone na odpowiednim poziomie⁴⁵.

Nazwa reżimu jest pochodną dominacji partii socjaldemokratycznych, z inicjatywy których przeprowadzono reformy społeczne w niektórych krajach, w tym również w Szwecji. Socjaldemokratyczne podejście do kwestii równości postuluje standardy równościowe, wiążące się z gwarancją równych praw wszystkich jednostek do wysokiego standardu życia, co sprzyja rozwojowi klasy średniej. Każdy ma prawo do wysokości i jakości świadczeń i usług socjalnych, jakie odpowiadają wymaganiom klasy średniej. Duże znaczenie przypisuje się w tym modelu państwa opiekuńczego związkom zawodowym oraz ruchom robotniczym. Obowiązuje tu zasada kolektywizmu, uniwersalizmu i solidarności. Na poziomie praktycznym przekłada się to na dążenia państwa do zagwarantowania swoim obywatelom pełnego zatrudnienia.

Polityka fiskalna zakłada obciążenie wszystkich obywateli równymi podatkami, zależnymi od wysokości osiąganego dochodu, nie uwzględnia się natomiast zdolności podatkowych poszczególnych grup czy jednostek. Uwzględnia się jednocześnie sytuację osób, które potrzebują pomocy. Koszty utrzymania rodziny oraz koszty rodzicielstwa są uspołecznione w ten sposób, że część podatku pobranego od wszystkich rodzin jest przeznaczana na świadczenia socjalne, a następnie rozdzielana przez podmioty publiczne między rodziny potrzebujące. Podmioty publiczne są gwarantem sprawiedliwości: do ich obowiązków należy z jednej strony pobranie podatków, a z drugiej strony dokonanie sprawiedliwego podziału dochodu społecznego. Podział ten jest sprawiedliwy wówczas, gdy gwarantuje wszystkim równy udział w dochodzie społecznym oraz równy dostęp do usług. Reżim socjaldemokratyczny charakteryzuje zarazem szeroki dostęp do usług

⁴⁵ Por. K. Głąbicka, *Polityka społeczna...*, op. cit., s. 118.

publicznych, przejawiający się m.in. wysokim stopniem instytucjonalizacji opieki nad chorymi, dziećmi, osobami starszymi.

Szwecja rozpoczęła budowę państwa opiekuńczego po II wojnie światowej, chociaż już wcześniej reagowała na wszelkie nowe rozwiązania, jakie inne państwa wprowadzały w sferze polityki społecznej. Stosunkowo wcześnie wprowadzono w Szwecji szeroki zakres ubezpieczeń społecznych, systemy rent rodzinnych oraz ustawodawstwo emerytalne. Podpisany w Wielkiej Brytanii Raport Beveridge'a z 1942 roku, tworzący podwaliny dla opiekuńczości państwa znalazł aprobatę ze strony Szwedów, czego wyrazem było stworzenie silnego *welfare state*. Co więcej – nawet z kryzysu gospodarczego lat 70. udało się wyjść szwedzkiemu państwu dobrobytu bez większych uszczerbków dzięki przyjętym wówczas rozwiązaniom, tj. dzięki zwiększeniu aktywizacji zawodowej kobiet i upowszechnieniu ich zatrudniania w sektorze publicznym oraz dzięki inwestowaniu w młodych ludzi i w osoby w wieku aktywności zawodowej poprzez rozbudowanie różnych form przeszkalanania i edukacji permanentnej. Miało to wszakże kilka negatywnych skutków. Mianowicie zwiększenie zatrudnienia kobiet w sektorze publicznym pogłębiło segregację miejsc pracy: mężczyźni zdominowali sektor prywatny, podczas gdy kobiety przeważają w sektorze usług publicznych. W sposób naturalny przekłada się to na różnice, jakie występują w wynagrodzeniach obu płci⁴⁶.

Jako jeden z niewielu krajów europejskich Szwecja na przestrzeni czasu nie dokonała istotnej redefinicji zakresu podmiotowego i przedmiotowego polityki społecznej, co znamionuje mocne ugruntowanie socjaldemokratycznego reżimu polityki społecznej w tym państwie.

Znaczny interwencjonizm państwa w sferę socjalną wynika w Szwecji bezpośrednio z Ustawy Zasadniczej tego państwa. Konstytucja z 1989 roku zawiera normy socjalne i obowiązki nałożone na państwo. Programy socjalne obejmują wszystkie główne rodzaje ryzyk socjalnych, a obywatele posiadają gwarancje bezpieczeństwa socjalnego i określonego standardu życia. Zakres praw socjalnych jest tu najszerszy, zatem ustawodawstwo szwedzkie wpisuje się w międzynarodowe ustalenia dotyczące ustawodawstwa socjalnego.

Także w zakresie działań na rzecz równości płci Szwecja pozostaje w czołówce krajów Unii Europejskiej, którym udało się wypracować szeroką gamę rozwiązań

⁴⁶ Por. M. Książkowski, *Polityka społeczna. Wybrane zagadnienia porównań międzynarodowych*, Katowice 1999, s. 49-50.

instytucjonalnych. Już na początku lat 70. powołano urząd ombudsmana, czyli rzecznika praw i równości kobiet na rynku pracy. Inne podmioty, których zadaniem jest realizacja polityki na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn w Szwecji to: Wydział ds. Równouprawnienia, Komisję ds. Równych Szans, Radę ds. Równości, regionalne ekspertki i eksperci ds. równouprawnienia oraz Forum Kobiet⁴⁷. Szwecja może także poszczycić się ustawą o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn w pracy, zwaną ustawą równościową.

3.1.2. Sytuacja kobiet w Szwecji w świetle statystyk

Podobnie jak w większości krajów Unii Europejskiej, kobiety przeważają liczebnie w populacji Szwecji. Według danych z 2005 roku na 100 mężczyzn w tym kraju przypadało 101,8 kobiet⁴⁸, co oznacza, że stanowią około 50,4% społeczeństwa.

Sytuację kobiet na rynku pracy w dużej mierze determinują czynniki związane z aspiracjami edukacyjnymi kobiet oraz z ich podejściem do kwestii rodziny i macierzyństwa. Odsetek kobiet w wieku 20-24 lata, posiadających co najmniej średnie wykształcenie wynosi 89%. Aspiracje edukacyjne Szwedek, określone na podstawie udziału kobiet w ogólnej liczbie studentów szkół wyższych kształtują się na poziomie 59,6%⁴⁹. Oznacza to, że kobiety są przeciętnie lepiej wyedukowane niż mężczyźni, a zatem wydłużeniu ulega okres nauki, co bezpośrednio przekłada się na decyzje dotyczące macierzyństwa oraz założenia rodziny. Jak pokazują statystyki, Szwedki zawierają małżeństwa późno. Przeciętny wiek zawierania przez nie małżeństw – 30,5 roku jest najwyższy spośród przedstawicielek innych krajów europejskich⁵⁰. Według danych z 2004 roku liczba zawieranych małżeństw jest w Szwecji relatywnie niska – na 1000 osób zawieranych jest przeciętnie 4,8 związków małżeńskich, co nie odbiega w sposób istotny od statystyk w innych krajach.

⁴⁷ Na podstawie publikacji Parlamentu Europejskiego pt. *Instytucje i ciała odpowiedzialne za równy status kobiet i mężczyzn*, http://www.europarl.eu.int/workingpapers/femm/pdf/107_en.pdf oraz publikacji szwedzkiego ombudsmana ds. równouprawnienia pt. *What are the duties of the Equal Opportunities?*, <http://www.jamombud.se/en/docs/WhatarethedutiesoftheEqualOpportunitiesOmbudsman.pdf>

⁴⁸ Źródło: Eurostat, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

⁴⁹ Dane z roku 2004, ibidem.

⁵⁰ Dane z 2003 roku, ibidem.

Przeciętna Szwedka rodzi pierwsze dziecko, ukończywszy 28,6 roku⁵¹. Wskaźnik płodności wynosi w Szwecji 1,75⁵², co plasuje ją w grupie krajów Unii Europejskiej o największej liczbie dzieci przypadająca na liczbę kobiet w wieku rozrodczym. Nie bez wpływu na taki stan rzeczy pozostają rozwiązania stosowane w zakresie polityki rodzinnej, o czym mowa będzie w kolejnym podrozdziale niniejszej pracy.

Przy ogólnie wysokim wskaźniku zatrudnienia w Szwecji – 72,5%⁵³, który sytuuje ją na trzecim miejscu – za Danią i Holandią, aktywność zawodowa kobiet jest tylko nieznacznie niższa niż aktywność zawodowa mężczyzn i wynosiła w 2005 roku 70,4%, to jest zaledwie o 4 punkty procentowe mniej niż aktywność zawodowa mężczyzn w tym kraju. Jest to najmniejsza różnica współczynników zatrudnienia kobiet i mężczyzn spośród krajów Unii Europejskiej. Tak wysoka aktywność zawodowa kobiet jest wynikiem dominującego w tym kraju światopoglądu: praca przynosi nie tylko korzyści materialne, ma też wymiar autoteliczny. Dzięki pracy kobieta osiąga pełną satysfakcję, odnajduje swoje miejsce w społeczeństwie, nie czuje się wykluczona z życia społecznego⁵⁴.

Rozkład zatrudnienia kobiet w trzech głównych sektorach przemysłu, tj. w przemyśle, usługach i rolnictwie odpowiada w Szwecji powszechnemu modelowi zatrudnienia. Sytuacja w tym kraju nie odbiega w znaczący sposób od sytuacji w innych krajach. Większość kobiet znajduje zatrudnienie w sektorze usług – 88,4%, w przemyśle zatrudnionych jest 10,3% kobiet, a w rolnictwie – 1,2% z nich⁵⁵.

Jeżeli chodzi o relacje wynagrodzeń, jakie za jednakową pracę otrzymują kobiety i mężczyźni, to zasada równego wynagradzania pozostaje zasadą o charakterze normatywnym. Statystyki wskazują, że różnica wynagrodzeń kobiet i mężczyzn rozumiana jako różnica między przeciętnymi zarobkami mężczyzn i przeciętnymi zarobkami kobiet wynosi 17 procent⁵⁶. Wynik ten zbliżony jest do średniej różnicy między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn obliczonej dla wszystkich krajów Unii Europejskiej.

Kobiety zajmują w Szwecji zaledwie 29,8% stanowisk kierowniczych. Jest to wynik bardzo niski także na tle innych krajów europejskich⁵⁷.

⁵¹ Na podstawie danych Eurostat z 2003 roku, ibidem.

⁵² Dane z 2004 roku, ibidem.

⁵³ Wskaźnik zatrudnienia dla 25 krajów Unii Europejskiej wyniósł w 2005 roku 63,8%. Źródło: ibidem

⁵⁴ Por. B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków: przemiany, zagrożenia, potrzeba działań*, Warszawa 2004, s. 175.

⁵⁵ Dane Eurostat z 2002 roku. Źródło: G. Firlił-Fesnak, *Wspólnotowa polityka...*, op. cit., s. 151.

⁵⁶ Dane Eurostat z 2004 roku, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

⁵⁷ Źródło: dane Eurostatu z 2004 roku zawarte w: *A statistical view...*, op. cit.

Szwecja pozostaje krajem o niskiej stopie bezrobocia, które wynosiło odpowiednio w 2004 i w 2005 roku 6,3% i 7,8%. Stopa bezrobocia wśród kobiet w tych latach wyniosła 6,1% i 7,7%⁵⁸. Tak niski wskaźnik świadczy o tym, że państwo wywiązuje się z obowiązku zapewnienia pracy obywatelom, nie różnicując w żaden sposób kobiet i mężczyzn.

Statystyczna Szwedka pracuje do ukończenia 62,4 roku⁵⁹, to jest o dwa lata dłużej niż wynosi obliczony przeciętny wiek dla kobiet zamieszkujących 25 krajów Unii Europejskiej.

Dane ilościowe obrazują pewien rezultat działań państwa, które realizuje założenia obranego przez siebie modelu polityki społecznej. W dalszej części pracy warto przyjrzeć się instrumentom i sposobom, jakie do realizacji polityki społecznej państwo wykorzystuje, by osiągnąć takie właśnie rezultaty.

3.1.3. Działania polityki społecznej na rzecz kobiet w Szwecji

Statystyki wskazują na równoległy udział kobiet i mężczyzn na szwedzkim rynku pracy. Trzeba jednak podkreślić, że jest on możliwy w znacznej mierze dzięki równorzędności orientacji prorodzinnej i prozawodowej w tym kraju, zatem realizacja ustawy równościowej zakłada komplementarność polityki zatrudnienia i polityki rodzinnej. Polityka rodzinna stanowi bodaj najważniejszy instrument wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, ponieważ jej założenia stanowią o możliwości godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

Szwedzki model polityki rodzinnej, zwany modelem skandynawskim lub nordyckim⁶⁰ wychodzi naprzeciw ewolucji stosunków między małżonkami, które noszą coraz więcej znamion partnerstwa. Rodzina jest instytucją, której podstawę stanowi umowa dwojga niezależnych finansowo partnerów. W Szwecji dostrzega się jednak siłę oddziaływania tradycji, która sprawia, że mimo ekonomicznej samodzielności i równej

⁵⁸ Źródło: Eurostat, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

⁵⁹ Dane Eurostat z 2004 roku, ibidem.

⁶⁰ Por. B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i ...*, op. cit., s. 171. Dokonując typologii modeli polityki rodzinnej autorka opiera się na typologii reżimów polityki społecznej Esping-Andersena i wyróżnia następujące modele polityki rodzinnej: skandynawski (nordycki), centralnoeuropejski (kontynentalny), południowoeuropejski (środiemnomorski) i anglosaski.

partycypacji małżonków w sferze zawodowej, czyli publicznej, sfera domowa pozostaje wciąż domeną kobiet. Dlatego też polityka rodzinna stawia sobie za cel osiągnięcie pełnego partnerstwa w rodzinie i doprowadzenia do sytuacji, w której udział mężczyzn i kobiet w opiece nad dziećmi był równy. Innymi słowy, skoro państwo wspiera rodziny z dwojgiem żywicieli, opieka nad dzieckiem staje się prawem socjalnym obojga rodziców. Do najważniejszych instrumentów polityki rodzinnej zalicza się pieniądze świadczenia społeczne oraz rozbudowany system świadczeń w formie usług.

System przyznawania zasiłków rodzinnych finansowanych z budżetu państwa ma w Szwecji wymiar uniwersalny. Wysokość zasiłku jest jednakowa na każde dziecko. W przypadku rodzin wielodzietnych (troje i więcej dzieci) wprowadzany jest specjalny zasiłek dla rodzin wielodzietnych. Obok zasiłków rodzinnych funkcjonuje w tym kraju specjalny rodzaj świadczenia w postaci urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego, który ma wspomagać łączenie przez rodziców ról zawodowych i rodzinnych w wymiarze 450 dni do ukończenia przez dziecko 8 lat. Przez okres 12 miesięcy wysokość zasiłku wynosi 80% ostatniego indywidualnego wynagrodzenia rodzica, który korzysta z urlopu, natomiast przez pozostałe 3 miesiące jego wysokość jest znormalizowana na poziomie ok. 15% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Oprócz tego w Szwecji istnieje możliwość uzyskania zwolnienia z pracy w związku z chorobą dziecka, które nie ukończyło 12 roku życia⁶¹.

Znaczącą rolę w zakresie godzenia ról rodzinnych i zawodowych odgrywa także system elastycznych form zatrudnienia. Zachęca się osoby wychowujące dzieci do korzystania z podejmowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. W Szwecji 39,9% kobiet korzysta z tej formy zatrudnienia⁶².

Także system usług opiera się na zasadzie uniwersalizmu, korzystać z nich mogą wszyscy obywatele, a finansowany jest ze środków publicznych (państwowych oraz lokalnych). Coraz częściej także organizacje pozarządowe zajmują się organizowaniem tego typu usług. Szwecja posiada dobrze rozwinięty system publicznej opieki nad dziećmi w różnym wieku. Do najważniejszych placówek zaliczyć należy placówki opieki dziennej dla dzieci w wieku 0-6 lat. Inną formą opieki jest opieka częściowa przeznaczona dla dzieci w wieku 5-6 lat. Na szczeblu lokalnym organizowana jest samorządowa opieka rodzinna, która jest prowadzona przez opiekunów w ich domach. Działają także otwarte

⁶¹ Ibidem, s. 189 i 207.

⁶² Źródło: dane Eurostat z 2005 roku, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

przedszkola, do których uczęszczać mogą wszystkie dzieci, a udział w zajęciach nie ma charakteru sformalizowanego. Stowarzyszenia prowadzą także spółdzielcze centra opiekuńcze, finansowane przez samorządy.

Obok publicznych usług opiekuńczych państwo wspiera rodzinę poprzez publiczny system pomocy domowej, z którego rodzina może korzystać w przypadkach konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem uczęszczającym do publicznej placówki opiekuńczej, w sytuacji ciężkiej choroby kobiety pracującej zawodowo oraz jako wsparcie dla osób niepełnosprawnych. Program obejmuje rozmaite formy pomocy – w zależności od potrzeb rodziny, opłaty za korzystanie z pomocy są dostosowane do możliwości finansowych rodzin. Organizacją i finansowaniem pomocy zajmują się władze lokalne, a także państwo⁶³.

System podatkowy pozostaje neutralny wobec sytuacji rodzinnej podatnika, co oznacza, że wysokość opodatkowania zależy wyłącznie od dochodów podatnika i nie przewiduje się żadnych ulg z tytułu posiadania i wychowywania dzieci.

Podsumowując, skandynawski model polityki rodzinnej oferuje szeroki wachlarz świadczeń o charakterze socjalnym, które niewątpliwie ułatwiają godzenie ról zawodowych i rodzinnych. Istotne jest, że dostęp do tychże świadczeń ma charakter uniwersalny, bezwarunkowy i że funkcjonuje na bazie środków publicznych. Państwo oferuje usługi różnorodne, które biorą pod uwagę różne sfery życia dziecka, takie jak: zdrowie, edukacja i opieka. System ten przewiduje ponadto pomoc rodzinom mającym różne trudności lub mającym specjalne potrzeby.

Podkreślić należy, że realizacja założeń socjaldemokratycznego modelu polityki społecznej pociąga za sobą znaczne nakłady państwa na sferę socjalną. W 2003 roku przeciętne wydatki na sferę socjalną w przeliczeniu na jednego mieszkańca wyniosły w Szwecji 9933,4 euro, co sytuuje ją na trzecim miejscu spośród krajów Unii Europejskiej (większe wydatki zanotowały tylko Luksemburg i Norwegia)⁶⁴. Ponieważ z założenia koszty utrzymania rodziny oraz koszty rodzicielstwa są w tym reżimie uspołecznione, znaczna część nakładów na sferę socjalną przeznaczana jest na realizację polityki rodzinnej.

⁶³ B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i ...*, op. cit., s.177.

⁶⁴ Źródło: Eurostat, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

Socjaldemokratyczny reżim polityki społecznej, którego zasady realizowane są w Szwecji zasługuje na szczególną uwagę z racji nastawienia na standardy równościowe. Na państwo nałożony jest konstytucyjnie obowiązek zagwarantowania wszystkim – kobietom i mężczyznom – zatrudnienia i państwo obowiązek ten realizuje, czego wyrazem jest niska stopa bezrobocia. Nie można także powiedzieć, by bezrobocie w sposób bardziej dotkliwy dotykało kobiety niż mężczyzn, bowiem kształtuje się ono na mniej więcej jednakowym poziomie.

Gwarancje równościowe rozciągają się także na poziom rodziny poprzez promowanie w niej partnerskich relacji i sprzyjanie modelowi rodziny, w którym oboje rodzice pracują. Aprobata dla partnerstwa w rodzinie wyraża się także poprzez umożliwienie obojgu rodzicom sprawowanie opieki nad dzieckiem. Socjaldemokratyczny ustrój państwa opiekuńczego zakłada, że koszty utrzymania rodziny i rodzicielstwa podlegają uspołecznieniu, czego wyrazem jest rozbudowany system usług i świadczeń na rzecz rodziny, dzięki czemu możliwe jest godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, bez konieczności ograniczania aktywności do którejkolwiek z tych sfer.

Teoretycznym założeniom nie zawsze jednak odpowiada praktyka. Mimo że polityka pełnego zatrudnienia w Szwecji pozornie skutkuje jednakowo dla kobiet i mężczyzn, to jednak rynek pracy podzielony jest według tradycyjnego schematu, w którym kobiety przeważają w sektorze usług publicznych, który jest słabiej opłacany niż inne sektory. Pochodną takiego stanu rzeczy jest różnica w przeciętnych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Ponadto badania przeprowadzone w Szwecji pokazują, że mimo głośnego dyskursu równościowego, w społeczeństwie szwedzkim nadal obecny jest tradycyjny wzorzec rodziny, w którym większość zajęć domowych jest wykonywana przez kobietę, co stanowi swoisty paradoks, bowiem z badań wynika również, że znacząca większość kobiet i mężczyzn postrzega równy podział obowiązków domowych między małżonków za sprawiedliwy⁶⁵.

Pozostaje jednak wierzyć, że wysiłki i nakłady, jakie państwo kieruje w stronę polityki równościowej przyniosą w perspektywie czasu dalszą poprawę sytuacji kobiet na szwedzkim rynku pracy.

⁶⁵ Por. M. Nordenmark, Ch. Nyman, *Fair or Unfair? Perceived Fairness of Household Division of Labour and Gender Equality among Women and Men. The Swedish Case*, „The European Journal of Women's Studies”, vol. 10(2)/2003, s. 181-209.

3.2. Konserwatywno-korporacyjny reżim polityki społecznej a realizacja postulatu równego statusu kobiet i mężczyzn na francuskim rynku pracy

3.2.1. Charakterystyka konserwatywno-korporacyjnego reżimu polityki społecznej

W reżimie konserwatywno-korporacyjnym, który reprezentowany jest przez Francję opiekę społeczną charakteryzuje wysoki stopień odtowarowienia, niekoniecznie jednak ma ona zasięg powszechny. Działania na polu polityki społecznej zmierzają do zachowania na rynku pracy różnic w statusie społecznym osób wykształconych. Reżim ów oparty jest na systemie powszechnych ubezpieczeń społecznych. To państwo, a nie rynek dostarcza określone świadczenia, dlatego marginalną rolę odgrywają tu ubezpieczenia prywatne i świadczenia przyznawane przez pracodawców. Państwo nie pełni roli pracodawcy, a jedynie kompensatora, udzielając jednostce rekompensaty finansowej w sytuacji, gdy skutki działania rynku są nie do przyjęcia lub gdy udział siły roboczej w rynku pracy jest niepożądany.

Jest to reżim noszący znamiona paternalizmu, a jego korporacyjny charakter ma swoje źródło w katolickiej nauce społecznej. Znamionuje go przywiązanie do tradycyjnych wartości rodzinnych – rodzina stanowi fundament społecznej stabilności i indywidualnego szczęścia. W ramach systemu zabezpieczenia społecznego i systemu podatkowego funkcjonuje rozbudowany system udogodnień dla głównego żywiciela rodziny. Świadczenia rodzinne mają stymulować macierzyństwo, także słabo zinstytucjonalizowane formy opieki nad dzieckiem i usługi dla rodziny mają na celu utrwalanie tradycyjnego podziału ról w rodzinie. Niepracująca zawodowo, a zajmująca się wychowywaniem dzieci i prowadzeniem domu żona nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym. Traktowana jako autonomiczny byt rodzina podlega opiece i interwencji państwa dopiero wówczas, gdy nie jest w stanie poradzić sobie sama. Na rodzinie ciąży obowiązek zapewnienia środków utrzymania jej członkom, także tym członkom, którzy nie mogą zapewnić ich sobie samodzielnie, tj. dzieciom, osobom starszym, chorym, niepełnosprawnym, niepracującym zawodowo matkom, itp. Instytucje publiczne nie mogą zastąpić rodziny w wypełnianiu jej podstawowych funkcji, nie powinny także zabierać jej własnego dochodu, czemu służyć ma system podatkowy.

Polityka podatkowa opiera się na „odliczeniu od podstawy opodatkowania kwoty dochodu przeznaczanej na konsumpcje każdej osoby w rodzinie utrzymującej się ze wspólnego dochodu”⁶⁶. Innymi słowy, polityka fiskalna opiera się na zasadzie uzależnienia opodatkowania od zdolności podatkowej jednostki, co oznacza, że osobiste obciążenia podatnika związane z koniecznością zaspokojenia jego własnych potrzeb, a także potrzeb jego rodziny mają wpływ na wysokość nakładanego na niego podatku.

Podobnie jak w innych państwach, również we Francji po II wojnie światowej rozpoczęto budowę państwa opiekuńczego, urzeczywistniając postulat wolności od niedostatku. Najbardziej widocznym rezultatem działań opiekuńczych państwa jest położenie akcentu na politykę rodzinną i związany z nią rozbudowany system świadczeń. Wydaje się, że nawet konieczność redukcji zakresu opiekuńczości państwa wynikająca z kryzysów gospodarczych nieznacznie wpłynęła na kierunek polityki rodzinnej, przenosząc ciężar ograniczeń na inne sfery działania polityki społecznej. I tak, reformy wprowadzone we Francji w latach 70., będące odpowiedzią na sytuację kryzysu gospodarczego, a polegające na stymulowaniu wzrostu gospodarczego bez tworzenia nowych miejsc pracy (strategia tzw. *jobless growth*) obciążły szeroko pojętymi kosztami rynek pracy, ale nie pozbawiono wówczas rodziny istotnych przywilejów.

Priorytetowe podejście do kwestii rodziny jest ściśle związane z jednej strony z pronatalistyczną polityką Francji, a z drugiej – z obecnością kobiet na rynku pracy. Bowiem w przeciwieństwie do kobiet w innych krajach (np. w Wielkiej Brytanii) żonatego Francuzki nigdy nie były wykluczone z rynku pracy. Francuska polityka społeczna to przykład urzeczywistniania zasady „równości w różnicy”⁶⁷. Kobiety są zachęcane do aktywności zawodowej, będąc jednocześnie brane pod uwagę jako pracujące matki, które mają więcej obowiązków niż mężczyźni.

Francja, jako jedyny kraj, nie ma wpisanych w konstytucję żadnych praw socjalnych. W istocie funkcjonuje jedynie zapis, że zobowiązuje się przestrzegać praw zapisanych w prawie międzynarodowych, m.in. w Deklaracji Praw Człowieka, a także praw zawartych w Traktacie z Maastricht i z Amsterdamu⁶⁸. Francja stosuje się zatem do prawa unijnego, przyjmując wszelkie zobowiązania wynikające zarówno z programów

⁶⁶ Ibidem, s.117.

⁶⁷ Por. R. Crompton, N. Le Feuvre, *Gender, family and employment in comparative perspective: the realities and representations of equal opportunities in Britain and France*, „Journal of European Social Policy”, vol. 10(4)/2000, s. 336-337.

⁶⁸ Por. K. Głąbicka, *Polityka społeczna...*, op. cit., s. 124.

działania, deklaracji, jak i dyrektyw, które odnoszą się do sfery polityki społecznej, a w szczególności do kwestii równościowych.

Do najważniejszych instytucji, które stawiają sobie za cel osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn we Francji należą: Departament ds. Praw Kobiet i Równości, Centrum Monitorowania Parytetu między Kobietami i Mężczyznami, Państwowe Centrum Informacji i Dokumentacji o Kobietach i Rodzinie, sieć Centrów Informacyjnych o Prawach Kobiet oraz regionalni delegaci i przedstawiciele departamentów ds. praw kobiet.

3.2.2. Sytuacja kobiet we Francji w świetle statystyk

Kobiety we Francji stanowią grupę liczniejszą niż mężczyźni. Szacuje się, że na 95 mężczyzn przypada 100 kobiet, co oznacza, że kobiety stanowią 51,3% całej populacji⁶⁹.

Wysokie miejsce w hierarchii wartości Francuzek zajmuje wykształcenie, o czym świadczy fakt, że kobiety stanowią 55% ogólnej liczby studentów szkół wyższych, a 84,3% kobiet w wieku 20-24 lata posiada co najmniej średnie wykształcenie⁷⁰. Wydłużanie okresu edukacji jest jednym z czynników, które wpływają na odkładanie w czasie decyzji o zawarciu małżeństwa. Przeciętny wiek Francuzek, zawierających swoje pierwsze małżeństwo to 28 lat⁷¹. Ponadto dane z 2002 wskazują, że podobnie jak w innych większości innych krajów europejskich maleje zainteresowanie instytucją małżeństwa – liczba zawartych małżeństw wyniosła 4,7 na 1000 osób⁷², co stanowi wynik zbliżony do tego, jaki osiągnęła Szwecja.

Znamienny jest fakt, że w relatywnie mniejszym stopniu niż w innych krajach obniża się we Francji przeciętna dzietność. Statystyczna Francuzka rodzi pierwsze dziecko, mając 28,4 roku. Wskaźnik dzietności wynosił w 2002 roku 1,9⁷³ i od kilku lat utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Pojawiają się nawet tendencje do tłumaczenia tego zjawiska

⁶⁹ Za *The World Fact Book*, <https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/fr.html#People>. Stan na 1 stycznia 2006 roku.

⁷⁰ Dane z roku 2004, na podstawie Eurostat, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

⁷¹ Dane z 2001 roku publikowane przez Radę Europy na stronie internetowej http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/population/T23-2003.XLS

⁷² Ibidem.

⁷³ Źródło: dane Eurostatu z 2004 roku zawarte w: *A statistical view...*, op. cit.

wzrostem znaczenia posiadania dzieci, wywołanym postawami patriotycznymi, co wynika z groźby zachwiania się mechanizmu reprodukcji ludności⁷⁴.

Począwszy od lat 60. obserwuje się we Francji dynamiczny wzrost aktywności zawodowej kobiet. Podkreśla się, że tendencja ta utrzymuje się i charakteryzuje się zdecydowanym dążeniem kobiet do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu. Dotyczy to zarówno kobiet bezdzietnych, jak i tych, które wychowują jedno dziecko. Kobiety wychowujące większą liczbę dzieci są tradycyjnie dużo mniej aktywne zawodowo niż kobiety małodzietne. Przy ogólnym wskaźniku zatrudnienia, który wynosił we Francji w 2005 roku 63,1%, wskaźnik zatrudnienia kobiet pozostaje jednak o ponad 10 punktów procentowych niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn i wynosi 57,6%⁷⁵. Wartości te oscylują wokół średnich wielkości tych wskaźników obliczonych dla wszystkich krajów Unii Europejskiej.

We Francji obserwuje się także obecność tradycyjnych wzorców zatrudnienia. Zdecydowana większość kobiet – 83,8% zatrudnionych jest w usługach, 13,4% – w przemyśle, a zaledwie 2,8% w rolnictwie⁷⁶.

Z kolei różnica w wynagrodzeniach, jakie przeciętnie otrzymują kobiety i mężczyźni wynosi 12 punktów procentowych⁷⁷, jest to różnica mniejsza od tej, którą obserwuje się w Szwecji, tym niemniej zasada równego wynagrodzenia za równą pracę także we Francji nie do końca jest w praktyce realizowana.

Na nierówne traktowanie wskazuje także udział kobiet w kadrze kierowniczej. Według danych z 2004 roku zaledwie 37,1%⁷⁸ stanowisk kierowniczych zajmowały we Francji kobiety. Na tle innych krajów Europy jest to wynik powyżej przeciętnej, niemniej jednak wciąż mało satysfakcjonujący.

Stopa bezrobocia we Francji wyniosła w 2005 roku 9,5%. Podkreślić należy, że różnica poziomu bezrobocia kobiet – 10,5% i mężczyzn – 8,7%⁷⁹ nie jest znacząca, co można wyjaśnić tym, że obydwie płcie problem bezrobocia dotyka w podobnym stopniu. Tak niewielka dysproporcja wskazuje też na słabą korelację między płcią a możliwościami zatrudnienia.

⁷⁴ Por. B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i ...*, op. cit., s. 184.

⁷⁵ Źródło: Eurostat, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

⁷⁶ Dane Eurostat z 2002 roku. Źródło: G. Firlić-Fesnak, *Wspólnotowa polityka...*, op. cit., s. 151.

⁷⁷ Źródło: Eurostat, 2004, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

⁷⁸ Ibidem

⁷⁹ Ibidem.

Statystyki wskazują, że kobiety we Francji pracują przeciętnie do ukończenia 59,4 roku, to jest o rok krócej niż wynosi przeciętny wiek, w którym pracę zawodową kończą wszystkie mieszkanki Unii Europejskiej⁸⁰.

W przypadku Francji mamy do czynienia ze zgoła inną sytuacją kobiet na rynku pracy niż w Szwecji – przede wszystkim występuje tu mniejsza aktywizacja zawodowa kobiet oraz większe bezrobocie. Wpływ na taki stan rzeczy bez wątpienia ma kierunek realizowanej polityki społecznej oraz stopień opiekuńczości państwa. Niewątpliwie nakładają się na to także tradycje i uwarunkowania kulturowe obecne w obydwu krajach, które kształtują hierarchie wartości i priorytetów jednostkowych. Analiza zakresu działania polityki społecznej we Francji pozwoli na bardziej precyzyjne uchwycenie tych różnic.

3.2.3. Działania polityki społecznej na rzecz kobiet we Francji

W konserwatywno-korporacyjnym reżimie polityki społecznej rodzinie przypisana jest kluczowa rola w osiągnięciu społecznej stabilności i spójności. Jednocześnie następuje rozszerzenie zakresu definicji rodziny – nie jest nią wyłącznie instytucja oparta na formalnym związku małżeńskim, ale także związek pozamałżeński, którego akceptacji towarzyszy zrównanie praw z prawami przysługującymi małżeństwu.

Rola państwa w porównaniu z socjaldemokratycznym reżimem polityki społecznej będzie znacząco okrojona. Działania państwa będą zorientowane na utrwalenie tradycyjnego wyodrębnienia dwóch kategorii: mężczyzn – żywicieli rodzin i kobiet – opiekunek. Celem *welfare state* nie będzie więc pełnienie roli pracodawcy, ale raczej kompensatora, który ingeruje w życie obywateli wówczas, gdy skutki działania rynku są nie do zaakceptowania. W ramach wypełniania roli kompensatora państwo oferuje rozbudowany system udogodnień stworzonych wyłącznie lub prawie wyłącznie dla głównego żywiciela rodziny.

Przedsięwzięcia państwa w tym zakresie wpisują się w nurt polityki rodzinnej, która we Francji ma bardzo długie tradycje. Realizowany w tym kraju model polityki rodzinnej nazywany jest modelem centralnoeuropejskim (kontynentalnym)⁸¹. Uznaje się w nim dominującą rolę państwa jako podmiotu, który działa w sposób bezpośredni, bądź za

⁸⁰ Ibidem.

⁸¹ Por. B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i ...*, op. cit., s.184.

pośrednictwem instytucji zabezpieczenia społecznego, m.in. Kas Zasiłków Rodzinnych. Stosunkowo niewielkie znaczenie w zakresie polityki rodzinnej odgrywają samorządy lokalne ze względu na to, że w ślad za kompetencjami nie idą środki finansowe na realizację tej polityki. We Francji działają też organizacje pozarządowe, jednak ich zdolności lobbystyczne i wpływ na kształtowanie państwowej polityki rodzinnej są w praktyce niewielkie.

Realizacja polityki rodzinnej opiera się we Francji na powszechnych świadczeniach społecznych, które przyznawane są w oparciu o zasady uwzględniające różne sytuacje i potrzeby rodzin. Do najważniejszych świadczeń należą finansowane przez państwo zasiłki rodzinne, wypłacane od drugiego dziecka w rodzinie. Wysokość zasiłku na kolejne dziecko ulega zwiększeniu, jego wysokość zależy również od wieku dziecka.

Z kolei kryterium dochodu rodziny decyduje o przyznaniu zasiłku dla nowo narodzonego dziecka, wypłacanego już na pierwsze dziecko do czasu ukończenia przez nie 3 lat, zasiłku dla rodzin wielodzietnych, zasiłku szkolnego oraz zasiłku mieszkaniowego. Rodzinie gwarantuje się ponadto dochód minimalny, tzw. dochód gwarantowany oraz zasiłek dla samotnych matek, którego wysokość stanowi różnicę pomiędzy poziomem minimalnego dochodu a posiadanymi dochodami⁸².

Kobietom przysługuje także urlop macierzyński, który trwa od 16 do 46 tygodni, w zależności od liczby urodzonych dzieci. Wysokość zasiłku macierzyńskiego wynosi 100% dochodu netto z pracy kobiety. Co znamienne – z urlopu skorzystać może ojciec dopiero w przypadku śmierci matki wskutek porodu, zaś urlop może zostać podzielony między matkę i ojca w sytuacji adopcji dziecka⁸³.

Aby ułatwić godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych, stworzono możliwość skorzystania z urlopu wychowawczego/rodzicielskiego. Przysługuje on wówczas, gdy rodzina ma dwoje lub więcej dzieci, z których przynajmniej jedno ma mniej niż 3 lata. Zasiłek przyznawany z tytułu urlopu wychowawczego jest zryczałtowany i wynosi obecnie 477 euro⁸⁴. W przypadku zatrudnienia rodzica przebywającego na urlopie wychowawczym w niepełnym wymiarze otrzymuje on proporcjonalnie do wymiaru etatu mniejszy zasiłek. Postulat zatrudniania osób wychowujących dzieci w niepełnym wymiarze zyskał we Francji wielu zwolenników. Z ich inicjatywy wprowadzono regulacje

⁸² Ibidem, s. 186.

⁸³ Za G. Firlit-Fesnak, *Wspólnotowa polityka...*, op. cit., s. 295.

⁸⁴ Ibidem.

prawne, umożliwiające zawieranie korzystnych dla pracowników umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu. Dla przykładu, w 2005 roku 30,9% wszystkich osób aktywnych zawodowo we Francji stanowiły kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu⁸⁵.

Łączeniu ról rodzinnych i zawodowych służyć ma także pomoc rodzinie w celu zatrudnienia opiekunki do dziecka oraz zasiłek przyznawany na opiekę nad dzieckiem w domu⁸⁶.

Podkreślić należy, że usługi społeczne na rzecz dzieci mają charakter bezpłatny, państwo oferuje powszechną, prawnie gwarantowaną dostępność do systemu opieki nad małym dzieckiem w wieku od 2,5 roku do 6 lat. Służą temu przedszkola, tzw. *écoles maternelles*, które umożliwiają kobietom łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinno-domowymi. Szacuje się, że opieką publicznych placówek opieki nad dzieckiem objętych jest około 95% dzieci w wieku od 2,5 do 6 lat⁸⁷.

Polityka fiskalna we Francji zakłada, że wysokość opodatkowania powinna zależeć od możliwości płatniczych podatnika i opiera się na założeniu, że koszt wychowania dzieci zmniejsza potencjał podatkowy. System podatkowy opiera się na tzw. ilorazie podatkowym, który polega na „podzieleniu opodatkowania przez liczbę jednostek konsumpcyjnych charakteryzujących strukturę rodziny”⁸⁸.

Należy podkreślić, że polityka rodzinna we Francji należy do najbardziej stabilnych, w niewielkim stopniu ulega wahaniom koniunktury. Jak zauważa Bożena Balcerzak-Paradowska: „Mimo wielu debat i ideologicznych konfrontacji polityka rodzinna skutecznie broni swego ponadpolitycznego statusu, opartego na szerokim konsensusie społecznym. Konsensus ten tworzy się wokół podstawowych celów i zasad tej polityki”⁸⁹. Kontynentalny model polityki rodzinnej reprezentowany przez Francję jest wyraźnie zorientowany pronatalistycznie, koszty utrzymania dzieci są podzielone między rodziców i społeczeństwo. Trzeba także zauważyć, że szeroko rozbudowany i stabilny system świadczeń rodzinnych umożliwia kobietom godzenie pracy zawodowej z macierzyństwem.

⁸⁵ Źródło: dane Eurostat, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

⁸⁶ Por. B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i ...*, op. cit., s. 186.

⁸⁷ Ibidem.

⁸⁸ Ibidem.

⁸⁹ Ibidem, s. 187.

W 2003 roku koszty opiekuńczości państwa w przeliczeniu na jednego mieszkańca wyniosły we Francji 7931,9 euro, co pozwala zaliczyć ją do grupy krajów, których wydatki na sferę socjalną są znaczne.

Konserwatywno-korporacyjny reżim polityki społecznej – w przeciwieństwie do ustroju socjaldemokratycznego – nie traktuje kobiet i mężczyzn równorzędnie. Udogodnienia w zakresie łączenia ról zawodowych i rodzinnych nie zmieniają bowiem relacji w rodzinie. U progu XXI wieku rodzina, która – jak już zostało powiedziane wcześniej – stanowi priorytet polityki społecznej, pozostaje we Francji instytucją postpatriarchalną⁹⁰. Na kobietę spada ciężar opieki nad dziećmi i rodziną, zaś mężczyzna jest uznawany za głównego żywiciela rodziny. Nie wprowadza się szczególnych regulacji, które stanowiłyby o partnerstwie i równorzędnym udziale kobiet i mężczyzn jednocześnie na rynku pracy i w rodzinie. Ilekroć mowa jest o godzeniu ról domowych i zawodowych, dotyczy to prawie zawsze kobiet, a nigdy lub prawie nigdy mężczyzn. To kobiety decydują się w głównej mierze na elastyczne formy zatrudnienia oraz na pracę w niepełnym wymiarze czasu, mając na uwadze konieczność dzielenia aktywności między pracę zarobkową a dom.

3.3. Liberalny reżim polityki społecznej a realizacja postulatu równego statusu kobiet i mężczyzn na rynku pracy Wielkiej Brytanii

3.3.1. Charakterystyka liberalnego reżimu polityki społecznej

Reżim liberalny, oparty w dużej mierze na silnym przekonaniu o samoregulacji rynku znamionuje wysoki stopień utowarowienia (niski stopień dekomodyfikacji) opieki społecznej. Zgodnie z liberalną zasadą ograniczonej do minimum roli państwa, model ten przewiduje skromne świadczenia socjalne o charakterze opiekuńczym. Ich wysokość wynika z przekonania, że zasiłki nie powinny zastępować pracy, a korzystanie z nich musi wiązać się z obniżeniem statusu społecznego. Rola państwa polega na wspieraniu wolnego rynku, gwarantowaniu jedynie poziomu minimum oraz na subsydiowaniu prywatnych

⁹⁰ Termin użyty przez K. Offen za R. Crompton, N. Le Feuvre, *Gender....*, op. cit., s. 338.

programów świadczeń. Nie występują tu powszechne programy ubezpieczeń społecznych – opieka społeczna jest utowarowiona, sprzedawana jak każdy towar na rynku.

Państwo pomaga jednostce dopiero w ostateczności, kiedy sama nie jest w stanie sobie poradzić. Dostęp do świadczeń jest utrudniony poprzez okrojenie katalogu praw socjalnych przysługujących obywatelom. Strukturę społeczną charakteryzuje dychotomiczny podział na osoby korzystające z pomocy państwa i resztę społeczeństwa, czyli podział na elity i ubogich.

Polityka fiskalna państwa zachowuje neutralność wobec sytuacji rodzinnej podatnika – wysokość podatku uzależniona jest wyłącznie od dochodu jednostki. W reżimie liberalnym nie obowiązują żadne odliczenia i ulgi z tytułu wychowywania dzieci, gdyż wychodzi się z założenia, że rodziny wielodzietne w większym stopniu niż rodziny małodzietne lub bezdzietne partycypują w podziale dochodu społecznego, korzystając usług i świadczeń społecznych. W sporadycznych przypadkach państwo udziela pomocy potrzebującym rodzinom poprzez wypłatę zasiłków.

Oparcie liberalnego reżimu polityki społecznej na zasadach wolnego rynku skłania do poszukiwania przyczyn problemów społecznych na poziomie jednostkowym, zaś rolę polityki społecznej sprowadza do łagodzenia konsekwencji niedostatku i ubóstwa.

Wielka Brytania jest przykładem kraju, w którym liberalny reżim polityki społecznej ma wyraźnie socjaldemokratyczne korzenie. Nie bez przyczyny uznaje się ten kraj za kolebkę polityki społecznej. Tradycje polityki społecznej w tym kraju sięgają bowiem aktów elżbietańskich i prawa ubogich z 1601 roku. To właśnie w Anglii, w 1942 roku Raport Beveridge'a określił podstawy państwa opiekuńczego, którego celem miała być eliminacja najpoważniejszych społecznych problemów: ubóstwa, bezrobocia i choroby. Określone w Raporcie zasady zabezpieczenia społecznego stworzyły fundament dla nowoczesnego *welfare state*.

Przez kolejnych 30 lat rozbudowywano system opieki społecznej, państwo przejęło na siebie pełną odpowiedzialność za wszelkie ryzyka socjalne, na jakie narażeni byli obywatele, hołdując patriarchalnemu modelowi rodziny, gwarantując społeczeństwu pełne zatrudnienie oraz pełniąc rolę instytucji-gwaranta zabezpieczenia społecznego. Kryzys gospodarczy lat 70. pociągnął za sobą konieczność wprowadzenia ograniczeń w zakresie sprawowanej przez państwo opieki społecznej. Redukcja systemu opieki społecznej zapoczątkowana została podczas konserwatywnych rządów Margaret Thatcher, jednak

dopiero objęcie rządów przez Nową Partię Pracy (*New Labour*) w 1997 roku nadało tempa zmianom kierunku polityki społecznej⁹¹.

Wobec kryzysu patriarchalnego modelu rodziny, wzrostu aktywizacji zawodowej kobiet oraz pojawienia się nowych zagrożeń, przed którymi powinno chronić obywateli państwo, w 1998 roku rząd opracował nowe założenia polityki społecznej, której zasady miały oprzeć się na „nowej umowie społecznej” między państwem a obywatelami. Rola państwa polegać miała na pomocy obywatelom w znalezieniu stałej pracy, a nie obligować je do wypłacania zasiłków w razie jej braku. Na obywatela z kolei nałożono obowiązek podjęcia działań w kierunku poprawy swojej sytuacji. Pomoc rodzinie nie ma polegać na redystrybucji, ale na dostarczeniu jej źródła dochodów, czyli pracy. Innymi słowy państwo udziela „pomocy dla samopomocy”, inwestując w kapitał ludzki poprzez szkolenia, programy pomocowe dla osób pozostających bez pracy.

Działania rządu nakierowane są na skuteczność decentralizacji polityki społecznej. Zwracają się w stronę fundamentalnych założeń liberalnego reżimu polityki społecznej, wspierając lokalne inicjatywy pomocowe. Dużą rolę przypisuje się także organizacjom społecznym.

Podsumowując, należy podkreślić, że odpowiedzialność za bezpieczeństwo socjalne i dobrobyt obywateli ponosi nie tylko państwo, ale także sam jednostka. Nałożony na społeczeństwo obowiązek ubezpieczeń społecznych, powszechna służba zdrowia oraz zasiłki rodzinne gwarantują wszystkim obywatelom pewne minimum dochodu, które jest niezbędnego utrzymania się i zaspokojenia niezbędnych potrzeb. Wyższy poziom bezpieczeństwa socjalnego jednostka może zapewnić sobie sama, korzystając z dodatkowych ubezpieczeń oraz programów oszczędzania i lokowania swojego kapitału⁹². Nie funkcjonuje wobec tego żadna specjalna linia polityki państwa, która uwzględniałaby szczególną sytuację kobiet i ułatwiała im łączenie obowiązków domowych i rodzinnych, ponieważ pozostawałoby to w sprzeczności z ideą liberalizmu.

Wielka Brytania podporządkowuje ustawodawstwo socjalne oraz równościowe ustawodawstwu Unii Europejskiej, Przyjęła w całości Traktat Amsterdamski, w którym zawarto prawa socjalne pracowników, których Wielka Brytania wcześniej nie podpisała oraz umowę i protokół o polityce społecznej z Traktatu z Maastricht z 1992 roku.

⁹¹ Pisze o tym m.in. A. Giddens. Por. A. Giddens, *Socjologia*, tłum. A. Szulżycka, Warszawa 2004, s. 356-362.

⁹² Por. K. Głębicka, *Polityka społeczna...*, op. cit., s. 122.

Zgodnie z wytycznymi unijnych programów działania i dyrektyw równościowych w Wielkiej Brytanii powołane zostały instytucje, których zadaniem jest podejmowanie działań zmierzających do wyrównywania statusów kobiet i mężczyzn. Do najważniejszych należą: Rządowa Jednostka ds. Kobiet (*Government Women's Unit*) oraz Komisja ds. Równych Szans (*Equal Opportunities Commission*).

3.3.2. Sytuacja kobiet w Wielkiej Brytanii w świetle statystyk

Kobiety stanowią 51,1% populacji Wielkiej Brytanii. Na 100 mężczyzn przypada 104,5 kobiet⁹³.

Podobnie jak w przypadku wszystkich do tej pory omawianych krajów, jednym z czynników stanowiących o miejscu i pozycji kobiet na rynku pracy są ich aspiracje edukacyjne. Aż 76,7% kobiet w wieku 20-24 lata posiada wykształcenie co najmniej średnie. Ponadto Brytyjki przeważają wśród studentów szkół wyższych, stanowiąc znaczną, 57-procentową grupę⁹⁴. Wydłużenie okresu nauki wpływa na opóźnienie wieku zawierania małżeństw przez kobiety. Statystycznie kobiety w Wielkiej Brytanii zawierają małżeństwo niedługo po ukończeniu 27 lat⁹⁵. Liczba zawartych w 2003 roku małżeństw nie odbiega od przeciętnych wyników osiąganych w krajach Unii Europejskiej i wynosi 5,1 na 1000 osób.

Przeciętny wiek, w którym Brytyjki rodzą swoje pierwsze dziecko wynosi 28,2 roku⁹⁶. Trzeba także zwrócić uwagę na fakt, że wskaźnik dzietności w tym kraju jest wyższy od przeciętnej w krajach Unii Europejskiej i wyniósł w 2004 roku 1,74.

Trzeba podkreślić, że od lat 90. XX wieku obserwuje się stale postępujący wzrost aktywności kobiet na rynku pracy, co wiąże się bez wątpienia z zapoczątkowaną przez Partię Pracy reformą systemu opieki społecznej, o której mowa będzie w kolejnym podrozdziale pracy. Wielka Brytania należy obecnie do krajów o wysokim wskaźniku aktywności zawodowej, który w 2005 roku osiągnął poziom 71,6%, przy czym charakterystyczna jest stosunkowo duża różnica między wskaźnikiem aktywności zawodowej kobiet, który wynosi 65,9% i tym samym wskaźnikiem dla mężczyzn, który

⁹³ Dane z 2004 roku na podstawie Eurostat, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

⁹⁴ Ibidem

⁹⁵ Według danych Eurostat z 2000 roku przeciętny wiek zawierania małżeństw przez Brytyjki wynosi 27,2 roku.

⁹⁶ Dane Eurostat z 2003 roku, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

osiąga wartość 77,6%⁹⁷. Towarzyszy temu jednak znaczna różnica w przeciętnych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, która osiągnęła w 2004 roku 22%. Kobiety zatrudniane są w głównie w sektorze usług – 88,5% z nich znajduje tam zatrudnienie, jedynie 10,8% pracuje w sektorze przemysłowym, a 0,1% - w rolnictwie⁹⁸.

Udział kobiet w ogólnej liczbie stanowisk kierowniczych – podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej – pozostaje na niskim poziomie i wynosi 34,5%⁹⁹. Niewątpliwie wynik ten stanowi potwierdzenie tezy o utrudnieniach, na jakie napotykają kobiety na drodze awansu zawodowego.

Znamiennym jest również fakt, że Wielka Brytania jako jedno z niewielu państw charakteryzuje się stopą bezrobocia, która niższa jest dla kobiet niż mężczyzn. Przy stosunkowo niskiej ogólnej stopie bezrobocia na poziomie 4,7%, stopa bezrobocia kobiet wynosi zaledwie 4,3%, a bezrobocie mężczyzn kształtuje się na poziomie 5,1%¹⁰⁰.

Przeciętny wiek, w którym kobieta kończy aktywność zawodową plasuje Wielką Brytanię nieco powyżej przeciętnej, osiąganey w krajach Unii Europejskiej i wynosi 61,4 roku¹⁰¹, co zdaje się potwierdzać skuteczność działań państwa, zachęcających do wydłużania okresu pracy zawodowej.

Przypadek Wielkiej Brytanii zasługuje na uwagę z racji pojawiających się w modelu przez to państwo reprezentowanym nowych priorytetów. Naczelne miejsce w hierarchii społecznych potrzeb i politycznych dążeń zajmuje bowiem praca, mniejsze znaczenie przypisuje się rodzinie. W kolejnym fragmencie pracy pokazane zostaną kierunki działań polityki społecznej w tym państwie i ich skutki dla sytuacji kobiet na rynku pracy.

3.3.3. Działania polityki społecznej na rzecz kobiet w Wielkiej Brytanii

W liberalnym ustroju państwa opiekuńczego obserwuje się duży stopień aktywności zawodowej kobiet, co potwierdza przykład Wielkiej Brytanii. Podobnie jak w

⁹⁷ Ibidem.

⁹⁸ Za G. Firlit-Fesnak, *Wspólnotowa polityka...*, op. cit., s. 151.

⁹⁹ Źródło: dane Eurostatu z 2004 roku zawarte w: *A statistical view...*, op. cit.

¹⁰⁰ Dane z 2005 roku na podstawie Eurostat, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

¹⁰¹ Dane z 2004, ibidem.

reżimie socjaldemokratycznym kobiety i mężczyźni traktowani są na rynku pracy równorzędnie, jednak w przeciwieństwie do modelu polityki społecznej występującego w Szwecji, ingerencja państwa w strukturę i podział obowiązków w rodzinie jest niemal żadna. W praktyce oznacza to, że pracująca kobieta nie może liczyć na żadne znaczące udogodnienia w zakresie łączenia pracy zawodowej i obowiązków domowych.

Powszechny system zasiłków rodzinnych nie sprzyja w istotny sposób polityce pronatalistycznej. Wysokość wypłacanych zasiłków rodzinnych zależy bowiem wyłącznie od wieku, a nie od liczby posiadanych dzieci. Przewiduje wypłatę zasiłku w wysokości 65 funtów miesięcznie na najstarsze dziecko, a na każde kolejne – po 43,33 funta. Ponadto granica wieku dziecka uprawniającego do świadczeń jest jedną z najniższych w Europie i wynosi 16 lat, a w przypadku kontynuowania nauki granica wiekowa zostaje przedłużona do 18 roku życia¹⁰².

Pośród instrumentów pozwalających godzić pracę zawodową z obowiązkami rodzicielskimi znajduje się także urlop macierzyński. W Wielkiej Brytanii jego długość wynosi 18 tygodni. Przez pierwsze 6 tygodni kobieta uprawniona jest do otrzymywania zasiłku, stanowiącego równowartość 90% swojego wynagrodzenia, a do 12 tygodnia otrzymuje zasiłek w kwocie zryczałtowanej, wynoszący 60,20 funta miesięcznie. Przez ostatni sześć tygodni urlop jest bezpłatny. W Wielkiej Brytanii funkcjonuje również instytucja 13-tygodniowego urlopu rodzicielskiego/wychowawczego. Jest on jednak również bezpłatny. Widać wyraźnie, że taki system bardziej sprzyja pracy zawodowej kobiety niż wychowywaniu dzieci. Nie można powiedzieć, aby korzystanie z obydwu rodzajów urlopów było dla kobiety szczególnie korzystne z ekonomicznego punktu widzenia.

Należy także dodać, że w 1998 roku zostały zniesione wyższe świadczenia dla osób samotnie wychowujących dzieci, z wyjątkiem niektórych, bardzo szczególnych przypadków.

Na uwagę zasługuje szczególny rodzaj instrumentu polityki rodzinnej, jakim jest kredyt rodzinny. Kryteria jego przyznawania uzależnione są od dochodu, liczby dzieci i ich wieku.

W Wielkiej Brytanii liczba przedszkoli i placówek opieki nad dziećmi zdaje się nie odpowiadać zapotrzebowaniu na usługi opiekuńczo-wychowawcze. W porównaniu ze

¹⁰² Za G. Firlit-Fesnak, *Wspólnotowa polityka...*, op. cit., s. 322 oraz B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i ...*, op. cit., s. 202.

Szwecją, w której dzieci jest o 100 tysięcy mniej, liczba przedszkoli jest ponad pięciokrotnie niższa¹⁰³, niższy jest także wiek rozpoczynania przez dzieci nauki w Wielkiej Brytanii – 5 lat. Usługi opiekuńcze są prowadzone i subsydiowane przez władze lokalne, w ich finansowaniu partycypują też władze centralne. W Wielkiej Brytanii sponsorami placówek opiekuńczo-wychowawczych dla dzieci bywają również zakłady pracy. Rządowa propozycja wprowadzenia specjalnych bonów na pokrycie kosztów opieki nad wszystkimi 4-latkami spotkała się z brakiem aprobaty ze strony rodziców i placówek opiekuńczych.

Także system podatkowy zachowuje pełną neutralność wobec sytuacji rodzinnej podatnika. Nie tylko nie funkcjonują żadne ulgi z tytułu posiadanych dzieci, ale też małżonkowie podlegają indywidualnemu rozliczeniu podatkowemu.

Wobec braku innych udogodnień, najpopularniejszym sposobem łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi pozostają elastyczne formy zatrudnienia. W Wielkiej Brytanii niepełny wymiar czasu pracy jest bardzo powszechny wśród kobiet, które wychowują dzieci do lat 16. W 2005 roku aż 43,1% wszystkich zatrudnionych kobiet wykonywało pracę w niepełnym wymiarze czasu¹⁰⁴.

Wielka Brytania, reprezentująca liberalny reżim państwa opiekuńczego jest zatem krajem, w którym przyznaje się równe prawa kobietom i mężczyznom, nie bacząc na różnice, jakie występują między w sferze obowiązków domowych. Praca zarobkowa stanowi o statusie jednostki, jest wartością najwyższą, dlatego rola państwa nakierowana jest niemal wyłącznie na pomoc w poszukiwaniu pracy. Osoba, która pozostaje poza sferą zatrudnienia przedstawia sobą wartość zdecydowanie mniejszą niż ten, kto osiąga dochody materialne. Z punktu widzenia liberalnego modelu polityki społecznej nie istnieje pojęcie „pracującej matki”¹⁰⁵. W polityce społecznej nie uwzględnia się więc konieczności udogodnień w zakresie opieki nad dzieckiem czy urlopu rodzicielskiego, o czym świadczy słaba instytucjonalizacja pomocy w wychowaniu dzieci oraz oferowane warunki urlopu rodzicielskiego, które *de facto* pociągają za sobą konieczność przerwania pracy i pozbawienie osoby korzystającej z niego źródła dochodu.

¹⁰³ Za B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i ...*, op. cit., s.213.

¹⁰⁴ Źródło: dane Eurostatu z 2004 roku zawarte w: *A statistical view...*, op. cit.

¹⁰⁵ . J. Plantenga, *Europejska konstanta...*, op. cit., s. 101.

System liberalny posiada też ograniczone udogodnienia dla głównych żywicieli rodzin, co przejawia się chociażby w polityce fiskalnej, nieprzewidującej żadnych ulg rodzinnych w podatkach. Determinuje to znaczący udział kobiet na rynku pracy, jednakże warunki pracy nie sprzyjają łączeniu przez nie ról rodzinnych i zawodowych, co przekłada się z jednej strony na zatrudnianie kobiet w niepełnym wymiarze pracy, z drugiej zaś sprzyja pogłębianiu się różnicy między zarobkami kobiet i mężczyzn, która w tym kraju pozostaje znacząca.

Warto podkreślić, że znaczący wpływ na umacnianie reżimu liberalnego mają postawy samych Brytyjczyków. Wyniki badań przeprowadzonych w latach 90. wskazują na to, że podejście zarówno mężczyzn, jak i kobiet do sprawy godzenia przez kobiety obowiązków zawodowych i rodzinnych nie wymusza na polityce państwie żadnych zmian. Jedynie 10% kobiet i tyle samo mężczyzn opowiedziało się za pracą na pełny etat kobiet posiadających dziecko w wieku szkolnym, po 42% kobiet i mężczyzn uznało, że lepszym rozwiązaniem byłaby praca w niepełnym wymiarze czasu, a reszta respondentów optowała za ograniczeniem aktywności kobiety do sfery domowej¹⁰⁶.

3.4. Południowoeuropejski model polityki społecznej a realizacja postulatów równego statusu kobiet i mężczyzn na włoskim rynku pracy

3.4.1. Charakterystyka południowoeuropejskiego modelu polityki społecznej

Południowoeuropejski model polityki społecznej obecny m.in. we Włoszech stanowi przykład słabej instytucjonalizacji polityki społecznej.

Model ten cechują przede wszystkim wynaturzenia w zakresie gwarantowania dochodów, polegające na tym, że niektórym grupom przyznaje się wysokie świadczenia, podczas gdy inne grupy pomijają się przy rozdziale świadczeń lub oferują im się świadczenia w nieporównywalnie niższej wysokości. Przyjmuje się ponadto zasadę częściowego uniwersalizmu w ochronie zdrowia. Instytucje państwowe mają w zakresie

¹⁰⁶ Wyniki International Social Survey Programme z 1994 roku za R. Crompton, N. Le Feuvre, *Gender...*, op. cit., s.339.

polityki społecznej słabą pozycję, nie monitorują działań w polu polityki społecznej, nie ingerują w relacje między podmiotami publicznymi i niepublicznymi w tej sferze, co prowadzi do utrzymywania się klientelizmu i dobrze rozwiniętych systemów patronackich w selektywnej dystrybucji świadczeń pieniężnych. Słabość instytucji państwowych znamionuje tzw. „miękkie” państwo, które nie radzi sobie z nadużyciami zwłaszcza w obszarze biurokracji. W krajach reprezentujących południowoeuropejski model polityki społecznej na ogół występuje polaryzacja ideologiczna, a partie polityczne są głównymi wyrazicielami interesów społecznych¹⁰⁷.

Nie bez przyczyny ten model polityki społecznej nazywany jest również elementarnym, ponieważ prawa socjalne stanowią „zaledwie częściowo zinstytucjonalizowana obietnicę, a prawo do pracy i pomocy ze strony władz publicznych jest urzeczywistnione tylko w niewielkim stopniu”¹⁰⁸.

W obszarze włoskiej polityki społecznej daje się zauważyć silny wpływ Kościoła katolickiego, który przejawia się w realizacji wynikającej z nauki Kościoła zasady subsydiarności, zgodnie z którą problemy społeczne powinny być rozwiązywane na jak najniższym szczeblu. W pierwszej kolejności powinna zajmować się tym sama jednostka i jej rodzina, następnie wspólnoty sąsiedzkie, lokalne i religijne. Zadaniem państwa jest wspieranie i uzupełnianie, ale nie zastępowanie inicjatyw oddolnych. W praktyce oznacza to słaby rozwój świadczeń, które miałyby zastępować rodzinę w wypełnianiu jej podstawowych funkcji.

Przyjęte pod koniec XX wieku we Włoszech nowe ustawodawstwo socjalne zdaje się zmieniać nieco kierunek polityki społecznej. Akceptując międzynarodowe i wspólnotowe normy prawne Włochy zobowiązały się do gwarancji w zakresie m.in. ochrony małżeństwa, rodziny, dzieci oraz równości kobiet i mężczyzn. W celu realizacji wytycznych dotyczących równych statusów kobiet i mężczyzn powołane zostały następujące instytucje: Minister ds. Równych Szans, Narodowy Komitet ds. Wdrażania Zasad Równego Traktowania i Równych Szans w Pracy, Narodowa Komisja ds. Równości Traktowania i Szans dla Mężczyzn i Kobiet oraz regionalne i lokalne Komitety ds. Równych Szans.

¹⁰⁷Za K. Głąbicka, *Polityka społeczna...*, op. cit., s.119.

¹⁰⁸M. Księżpolski, *Polityka społeczna...*, op. cit., 113.

3.4.2. Sytuacja kobiet we Włoszech w świetle statystyk

W 2004 roku na 100 mężczyzn we Włoszech przypadało 106,2¹⁰⁹ kobiet, co oznacza, że Włoszki stanowią 51,5% populacji tego kraju.

Podobnie jak w większości krajów Unii Europejskiej, tak i we Włoszech kobiety stanowią grupę dominującą wśród studentów studiów wyższych – jest ich 56,2%, a 78,1% Włoszek w wieku 20-24 lata posiada wykształcenie co najmniej średnie¹¹⁰. Wydłużenie okresu pobierania nauki oraz przemiany kulturowo-cywilizacyjne powodują, że Włoszki decydują się na zawieranie małżeństw przeciętnie ukończywszy 27,4 roku¹¹¹. Znamienne jest to, że zawiera się relatywnie mało małżeństw. Dane z 2004 roku wskazują, że na 1000 osób we Włoszech zawartych zostało tylko 4,3 małżeństw.

Statystyczna Włoszka rodzi swoje pierwsze dziecko w wieku 28,3 roku. Przekłada się to na spadek dzietności kobiet. Liczba dzieci przypadająca na liczbę kobiet w wieku rozrodczym wyniosła w 2004 roku we Włoszech 1,33¹¹², co sytuuje Włochy w grupie krajów Unii Europejskiej o najniższym wskaźniku dzietności i sytuacji mocno odbiegającej od prostej zastępowalności pokoleń.

Przy ogólnie niewysokim wskaźniku zatrudnienia na poziomie 57,6%, jaki osiągnięto we Włoszech w 2005 roku, aktywność zawodowa kobiet osiągnęła wartość 45,3%, to jest o ponad 24 punkty procentowe mniej niż aktywność zawodowa mężczyzn¹¹³. Także stopa bezrobocia wśród kobiet jest wyższa niż wśród mężczyzn. Wskaźnik bezrobocia dla obydwu płci wyniósł we Włoszech w 2005 roku 7,7%, natomiast stopa bezrobocia kobiet osiągnęła 10,1%, podczas gdy mężczyzn – 6,2%¹¹⁴. Stosunkowo niewiele kobiet (16,6% wszystkich zatrudnionych¹¹⁵) pracuje w niepełnym wymiarze czasu, notuje się też znaczny udział pracy kobiet na czarno oraz w szarej strefie, co nie gwarantuje kobietom ani osłon socjalnych, ani wysokich zarobków, ani ciągłości zatrudnienia.

Podobnie jak w innych krajach, większość aktywnych zawodowo Włoszek zatrudniona jest w sektorze usług – 76%. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że większy niż

¹⁰⁹ Źródło: Eurostat, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

¹¹⁰ Dane z roku 2004, ibidem.

¹¹¹ Dane z 2000 roku, ibidem.

¹¹² Ibidem

¹¹³ Ibidem

¹¹⁴ Ibidem.

¹¹⁵ Za G. Firlit-Fesnak, *Wspólnotowa polityka...*, op. cit., s. 323.

w innych krajach jest tu odsetek kobiet pracujących w przemyśle – 20,1%. W rolnictwie zatrudnia się 3,9% kobiet¹¹⁶.

Włochy cechuje niski udział kobiet w kadrze kierowniczej. Kobiety zajmują w tym kraju jedynie 31,9%¹¹⁷ stanowisk kierowniczych – jest to wynik zbliżony do przeciętnej, która jest osiągana we wszystkich krajach Unii Europejskiej, a świadczący o istotnej nierówności między płciami.

Biorąc pod uwagę mało uprzywilejowaną pozycję kobiet na rynku pracy, stosunkowo niewielkie są różnice w przeciętnych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn we Włoszech. W 2004 roku różnica ta wyniosła zaledwie 7 punktów procentowych¹¹⁸.

W 2003 roku przeciętny wiek zakończenia aktywności zawodowej przez kobiety we Włoszech wyniósł 61 lat¹¹⁹, okres pracy zawodowej w porównaniu z innymi krajami europejskimi jest więc stosunkowo długi.

Włochy jako pierwsze spośród omawianych państw-reprezentantów modeli polityki społecznej są krajem, w którym spotykamy się z tak niskim poziomem aktywności kobiet na rynku pracy. O ile w przypadku Szwecji i Francji wskazywane były czynniki, które przyczyniają się do sporej aktywizacji zawodowej kobiet, o tyle w przypadku Włoch należy powiedzieć o czynnikach, które tę aktywizację hamują.

3.4.3. Działania polityki społecznej na rzecz kobiet we Włoszech

Jak zostało zauważone wcześniej, aktywność zawodowa kobiet przyjmuje mniejsze rozmiary niż w innych krajach – jest to z jednej strony rezultat spuścizny kulturowej i trudniejszej niż w innych krajach sytuacji gospodarczej, a z drugiej – brakiem instrumentów polityki społecznej, które umożliwiałyby kobietom godzenie ról zawodowych z rolami rodzinnymi.

¹¹⁶ Dane z 2002 roku, źródło: Eurostat. Trzeba także zwrócić uwagę na fakt, że jakkolwiek we Włoszech odsetek kobiet pracujących w rolnictwie nie jest znaczny, to jednak w innych krajach reprezentujących południowoeuropejski model polityki społecznej ich udział w tym sektorze gospodarki jest większy i wynosi w Grecji 17,9%, a w Portugalii 13,8%.

¹¹⁷ Źródło: dane Eurostatu z 2005 roku zawarte w: *A statistical view...*, op. cit.

¹¹⁸ Źródło: Eurostat, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

¹¹⁹ Ibidem

W przeciwieństwie do Szwecji i Francji we Włoszech nie funkcjonuje bezwarunkowy (uniwersalny) system zasiłków rodzinnych. Zasiłki rodzinne będące świadczeniami wchodzącymi w zakres techniki ubezpieczeniowej udzielane są wyłącznie rodzinom spełniającym określone kryteria dochodowe, a także kryteria dotyczące liczby i wieku posiadanych dzieci¹²⁰.

Długość urlopu macierzyńskiego wynosi 22 tygodnie, podczas których przysługuje zasiłek w wysokości 80% dochodów podczas okresu obowiązkowego (wyjątek stanowią pracownicy administracji publicznej, dla których zasiłek stanowi 100-procentowy ekwiwalent zarobków). Oprócz urlopu macierzyńskiego matce lub ojcu¹²¹ dziecka przysługuje urlop rodzicielski/wychowawczy, którego maksymalna długość wynosi 10 miesięcy. Rodzice mogą z niego skorzystać do ukończenia przez dziecko ósmego roku życia¹²². Przez pierwsze trzy miesiące wysokość otrzymywanego zasiłku stanowi 30% wynagrodzenia rodzica, który z urlopu korzysta, natomiast pozostały okres jest bezpłatny.

Także system opiekuńczych usług nie sprzyja godzeniu ról zawodowych i rodzinnych. Żłobki finansowane są z budżetów lokalnych, a preferencje w korzystaniu z nich mają rodziny ubogie, osoby samotnie wychowujące dzieci oraz matki pracujące. Oczywiście jest zatem, że ze żłobków korzysta niewielki procent dzieci. Z przedszkoli korzystają już rodziny bez względu na status rodziny czy fakt pracy matki¹²³.

Stosunkowo rzadko kobiety we Włoszech korzystają z możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Tylko 25,7%¹²⁴ zatrudnionych kobiet decyduje się na tę formę łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych.

Polityka fiskalna we Włoszech zdaje się być skutecznym instrumentem polityki rodzinnej, bowiem opiera się na zasadzie uwzględnienia sytuacji rodzinnej. Oprócz ulg podatkowych na małżonka przysługują także ulgi na dzieci.

W 2003 roku przeciętne wydatki na sferę socjalną w przeliczeniu na jednego mieszkańca wyniosły we Włoszech 5956,1 euro i jest to kwota zbliżona do średnich wydatków, jakie ponosi wszystkich 25 krajów Unii Europejskiej.¹²⁵

¹²⁰ Por. B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i ...*, op. cit., s. 179-180.

¹²¹ Ojciec może skorzystać z urlopu wychowawczego w sytuacji, gdy matka zrezygnuje z tego urlopu, a także gdy samotnie wychowuje dziecko.

¹²² Za G. Firlit-Fesnak, *Wspólnotowa polityka...*, op. cit., s.325.

¹²³ Por. B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i ...*, op. cit., s. 183.

¹²⁴ Źródło: dane Eurostatu z 2005 roku zawarte w: *A statistical view...*, op. cit.

¹²⁵ Źródło: Eurostat, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

Charakterystyczny dla Włoch wzorzec rodziny, w którym ojciec jest żywicielem rodziny, a zadaniem matki jest pełnienie ról domowych determinuje kierunek włoskiej polityki społecznej. Stosuje się w niej takie instrumenty, które będą wspierały i umacniały ten model m.in. poprzez zachęcanie kobiet do bierności zawodowej (np. ulgi podatkowe na niepracującą żonę czy świadczenia dla kobiet wychowujących dzieci oraz brak rozwiązań w zakresie możliwości korzystania przez kobiety z elastycznych form zatrudnienia). Proces aktywizacji zawodowej kobiet we Włoszech postępuje, jednak polityka rodzinna nie stosuje wystarczająco skutecznych ułatwień dla kobiet, które chcą godzić życie rodzinne z zawodowym: zasiłki wypłacane matkom przebywającym na urloпах macierzyńskich i wychowawczych są relatywnie niskie, zaś zakres oferowanych przez państwo usług opiekuńczych – zbyt mały.

W podsumowaniu niniejszego rozdziału można zawrzeć konkluzję, że na przestrzeni lat ranga problematyki równości płci w polityce Wspólnoty Europejskiej wzrosła, o czym świadczy wzmocnienie podmiotów oraz rozbudowa ustawodawstwa unijnego dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Jednak jak zauważa G. Firlit-Fesnak, „rola Wspólnoty w procesie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w państwach członkowskich sprowadza się głównie do inicjowania, promowanie, zachęcania, finansowania i koordynowania określonych działań”¹²⁶. Podkreślić należy, że wspólnotowa aktywność na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn podejmuje tematy tabu, promuje pewne wzory działania, diagnozuje sytuacje kobiet i monitoruje realizację projektów finansowanych z funduszy strukturalnych. Wspólnota stara się też przełamywać niechęć podmiotów krajowych do postrzegania nierówności społecznych z perspektywy płci. Nie da się jednak wypracować wspólnych standardów dla wszystkich problemów związanych z równością szans. W obrębie Unii Europejskiej mamy bowiem do czynienia z innymi uwarunkowaniami narodowymi, z innymi tradycjami i wzorcami, które w odmienny dla każdego państwa sposób determinować będą politykę równości płci. Uwidoczniała to szczególnie wyraźnie analiza modeli polityki społecznej, występujących w obrębie Wspólnoty.

¹²⁶ G. Firlit-Fesnak, *Wspólnotowa polityka...*, op. cit., s.245.

Okazuje się, że w ramy polityki równości płci, stworzone na poziomie ponadnarodowym wpisuje się szereg różniących się od siebie rozwiązań na szczeblach państwowych, o czym świadczą przykłady Szwecji, Wielkiej Brytanii, Francji i Włoch.

W sferze czysto teoretycznej można jedynie rozważyć, który z modeli polityki społecznej najbardziej odpowiada przyjętej przez nas koncepcji sprawiedliwości. Przyjmując perspektywę feministyczną, zarówno konserwatywno-korporacyjny, jak i południowoeuropejski model polityki społecznej nie pasuje do zindywidualizowanego świata, w którym zarówno kobiety, jak i mężczyźni są dobrze wykształceni, oboje pracują zawodowo, gdzie nie kwestionuje się niczyich praw do samorealizacji¹²⁷. Rozwiązania, które przyczyniają się do utrzymywania tradycyjnego podziału ról w rodzinie sprawiają, że nawet jeśli osiągnięta zostanie równość płci w sferze zawodowej, to obowiązki domowe będą wciąż domeną kobiet, a zatem podwójny etat kobiety nie zostanie zredukowany i nadal będą one nieporównywalnie bardziej obciążone pracą niż mężczyźni.

Liberalny model państwa opiekuńczego mógłby być z perspektywy kobiet atrakcyjny, ponieważ uznaje jej indywidualność, gdyby nie to, że ograniczona ingerencja państwa w życie obywateli generuje równice między samymi kobietami. W liberalnym państwie opiekuńczym obowiązki związane z opieką pozostają poza zakresem działania państwa, zatem tylko kobiety bardziej zamożne mogą pozwolić sobie na skuteczne godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Kobiety mniej uprzywilejowane nie mają wystarczających środków, aby wynająć usługi związane z opieką na rynku. Tym samym łączenie pracy płatnej i nieodpłatnej stanowi dla nich problem.

W reżimie socjaldemokratycznym kobiety traktowane są jak jednostki, które nie tylko dysponują własnymi dochodami i mają uprawnienia do zabezpieczenia społecznego, ale także mają możliwość łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi dzięki uspołecznieniu kosztów opieki. Jest to być może model najbardziej zbliżony do idealnego, jednak można mieć wątpliwości, czy będzie on trwały, ponieważ jego realizacja pochłania znaczne koszty. Ponadto badaczki feministyczne wyrażają pogląd, że nawet ten szczególny model państwa opiekuńczego nie doprowadził do pełnej równości między kobietami i mężczyznami. Zarobki kobiet wciąż pozostają istotnie niższe od zarobków mężczyzn, tak samo jak utrzymuje się segregacja zawodowa¹²⁸. Mimo to, jak zauważa J. Plantenga, polityka socjaldemokratyczna przyczyniła się do wzmocnienia autonomii kobiet, a to

¹²⁷ Por. J. Plantenga, *Europejska konstanta...*, op. cit., 103.

¹²⁸ Ibidem, s. 104.

stanowi podstawę dla wzmocnienia kobiet w społeczeństwie. Jest dowodem to, że konsekwentne wcielanie w życie polityki równości płci może doprowadzić do stanu rzeczywistej, a nie tylko formalnej równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Rozdział IV

Równy status kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy

Usytuowanie Polski w centrum Europy ma – w perspektywie określenia miejsca kobiety w społeczeństwie – wymiar nieco symboliczny. Tutaj bowiem ścierają się skrajne trendy. Z jednej strony, pozycję kobiet określają wpływy zachodnie, które uobecniają się w trendach równościowych, czy wręcz – jak chcą niektórzy – emancypacyjnych. Coraz więcej kobiet nie chce, by postrzegać je wyłącznie przez pryzmat matki i żony. Mają także potrzebę realizowania się w pracy zawodowej, awansowania. Z drugiej strony, obserwujemy mocno utrwalony patriarchalny model rodziny z mężczyzną jako jej głową i wydaje się, że żadne prawo równościowe nie jest w stanie zachwiać silnej pozycji takiego właśnie kształtu rodziny. Starcie przeciwności powoduje, że sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce nie jest łatwa, lecz przez to warta jest bardziej szczegółowej analizy.

Czwarty rozdział pracy poświęcony jest analizie równego statusu kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy. W poprzednim rozdziale zostały omówione prawne gwarancje równości płci, jakie wprowadza Unia Europejska, w tym natomiast przeanalizowane zostaną prawne i instytucjonalne gwarancje równych statusów kobiet i mężczyzn w Polsce. Celem tego zabiegu jest sprawdzenie, czy w naszym kraju możemy mówić o „równości formalnej” w zakresie równości płci.

Chodzi także o to, aby sprawdzić, jak praktyce wygląda sytuacja kobiet na polskim rynku pracy i czy równość kobiet *de iure* tożsama jest z równością *de facto*. Służy temu druga część rozdziału, w której podjęta zostanie próba charakterystyki najważniejszych problemów, na jakie napotykają Polki na rynku pracy. Ważne w tym kontekście będzie odniesienie do rzeczywistości innych państw. Umożliwi to dokonanie pewnych porównań, które pozwolą na obiektywną ocenę sytuacji kobiet w Polsce.

1. Instytucjonalne gwarancje równości płci

Historia równouprawnienia kobiet w Polsce – jak zostało powiedziane wcześniej – nie jest długa. Prawodawstwo jest pierwszą lecz nie jedyną instytucją, która ma za zadanie zagwarantowanie kobietom i mężczyznom równego statusu. Państwo potrzebuje bowiem pewnych konkretnych instrumentów wykonawczych, których zadaniem byłoby sprawowanie pieczy nad realizacją przepisów prawa.

W Polsce po raz pierwszy wprowadzono takie instrumenty po konferencji ONZ do spraw kobiet, która odbyła się w 1985 roku w Nairobi¹. We wrześniu 1986 roku, mocą uchwały Rady Ministrów, powołano Urząd Pełnomocnika Do Spraw Kobiet, który usytuowany został w strukturze Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej. Pierwszą pełnomocniczką (w randze podsekretarza stanu) została Anna Kędzierska. Dysponujący własnym budżetem i merytoryczną niezależnością od ministerstwa, urząd miał za zadanie wcielenie w życie postanowień konferencji w Nairobi, dotyczących poprawy statusu społeczno-zawodowego kobiet. Pełnomocniczka miała koordynować pracami poszczególnych ministerstw, na które nałożono obowiązki realizacji poszczególnych zadań².

Okres transformacji systemowej w Polsce przyniósł wiele przeobrażeń polityki państwa wobec kwestii równouprawnienia kobiet. W kwietniu 1991 roku rząd premiera Bieleckiego ustanowił urząd Pełnomocnika Rządu Do Spraw Kobiety i Rodziny, który funkcjonował do lutego 1992 roku. Pełnomocniczką Rządu została wówczas Anna Popowicz, która zajęła się m.in. kwestią poprawy sytuacji kobiet, dzieci i rodzin. Jej sprzeciw wzbudziły także prawne ograniczenia w dostępie do aborcji i środków planowania rodziny. Kolejny premier, Jan Olszewski odwołał pełnomocniczkę z urzędu, zaś jego następczyni, premier Hanna Suchocka nie zdecydowała się na powołanie Pełnomocnika Do Spraw Kobiet, stając na stanowisku, że nie ma potrzeby działania na rzecz awansu kobiet³. Dopiero perspektywa IV Konferencji ONZ w sprawach kobiet, która miała odbyć się w Pekinie w 1995 roku zaowocowała odejściem od stanowiska prezentowanego przez panią premier. W grudniu 1994 rząd SLD/PSL powołał Barbarę Bliedę na stanowisko Pełnomocnika Do Spraw Kobiet i Rodziny. Wybór ten spotkał się z

¹ U. Nowakowska, *Instrumenty państwa na rzecz awansu zawodowego kobiet*, w: *Kobiety w Polsce 2003*, raport Centrum Praw Kobiet, dostępny na stronie internetowej www.cpk.org.pl.

² Jak pisze Nowakowska, „Pomimo dużej aktywności pierwszej pełnomocniczki w strukturach rządu, jej działania nie były szeroko znane na zewnątrz z powodu braku nagłośnienia ich w mediach”.

³ U. Nowakowska, *Instrumenty...*, op.cit.

brakiem akceptacji ze strony organizacji kobiecych, bowiem nowa pełnomocniczka – jednocześnie minister budownictwa - nie była zainteresowana aktywnym wypełnianiem obowiązków, związanych z ochroną praw kobiet.

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 12 maja 1995 roku ustanowiono urząd Pełnomocnika do Spraw Rodziny i Kobiet. Na stanowisko pełnomocnika powołano posłankę SLD, Jolantę Banach, która przy współpracy z organizacjami pozarządowymi rozpoczęła działania, zmierzające do opracowania raportu na temat sytuacji kobiet w Polsce, który miał zostać przedstawiony na konferencji w Pekinie.

Współpraca Pełnomocniczki z organizacjami pozarządowymi zaowocowała utworzeniem w maju 1996 roku Forum Współpracy Organizacji Pozarządowych i Pełnomocnika Rządu do Spraw Rodziny i Kobiet. Efektem tej współpracy było opracowanie Krajowego Programu Działań na Rzecz Kobiet, który uwzględniał zalecenia konferencji pekińskiej, zawarte w Platformie Działania i Deklaracji Pekijskiej. Podstawowy, długofalowy cel strategiczny Programu Działań na Rzecz Kobiet wyznacza promowanie i ochrona praw kobiet w kontekście praw człowieka oraz respektowanie zasady równości płci w prawie i praktyce we wszystkich sferach życia społecznego⁴. W Programie rozpisano szczegółowo zadania, ukierunkowane na poprawę sytuacji kobiet poprzez wyrównywanie ich szans we wszystkich obszarach życia społecznego. Wprowadzono także tymczasowe środki, stwarzające pewne preferencje dla kobiet i mające przyspieszyć osiągnięcie faktycznej równości płci. Program został przyjęty przez rząd 29 kwietnia 1997 roku i do momentu wymiany ekipy rządzącej był stopniowo wdrażany przez poszczególne ministerstwa. Zasadniczą trudnością we wdrażaniu Programu w życie były niewystarczające środki finansowe, jakimi dysponowały ministerstwa, odpowiedzialne za realizację jego poszczególnych celów strategicznych.

Po wyborach parlamentarnych w 1997 roku urząd Pełnomocnika Rządu Do Spraw Rodziny i Kobiet zastąpiono urzędem Pełnomocnika Rządu Do Spraw Rodziny, na który powołany został Kazimierz Kapera, poseł Zjednoczenia Chrześcijańsko-Narodowego, prezentujący konserwatywne poglądy na temat społecznej roli kobiety i mężczyzny. Kazimierz Kapera złożył dymisję 5 sierpnia 1999 roku, a na stanowisku pełnomocnika zastąpiła go posłanka AWS, Maria Smerczyńska.

Konsekwencje zmiany nazwy urzędu odnoszą się przede wszystkim do przeniesienia akcentu w zakresie podejmowanych przez pełnomocnika działań.

⁴ Ibidem.

Zasadniczym i podstawowym kontekstem, w jakim umieszczono kobietę stała się rodzina, a co za tym idzie, prawa kobiet związane ze sferą publiczną i zawodową zostały odsunięte na plan dalszy, o ile nie zostały całkowicie pominięte w polityce nowego pełnomocnika. Daje temu wyraz chociażby zakres obowiązków pełnomocnika: kwestie awansu zawodowego kobiet nie znajdują w nim miejsca, pełnomocnik został jedynie zobligowany do kontynuowania rozpoczętych i będących w toku prac swego poprzednika. Raporty środowisk kobiecych i organizacji pozarządowych wskazują jednoznacznie, że Krajowy Program Działań na Rzecz Kobiet w okresie funkcjonowania urzędu Pełnomocnika Rządu Do Spraw Rodziny nie był realizowany. Pełnomocnik nie tylko nie przedstawił żadnego sprawozdania z realizacji programu, ale także ignorował pytania organizacji pozarządowych oraz samej ONZ dotyczące informacji na temat wykonania zadań, które mu powierzono⁵.

Reasumując, w latach 1997-2001 ekipa rządząca stała na stanowisku, że nie są potrzebne żadne instytucjonalne mechanizmy na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Znamienny dla tego okresu jest brak udziału przedstawicieli naszego kraju w wielu ważnych przedsięwzięciach międzynarodowych, poświęconych m.in. równouprawnieniu kobiet i mężczyzn oraz przemocy wobec kobiet. Działania pełnomocnika koncentrowały się na polityce prorodzinnej. Biuro pełnomocnika opracowało (przyjęty i zatwierdzony przez Radę Ministrów) raport na temat polityki prorodzinnej, zakładający m.in. „nierozzerwalność więzi małżeńskich” oraz wprowadzenie specjalnej pensji dla kobiet, które zdecydują się na rezygnację z pracy zawodowej i poświęcą się wychowaniu dzieci⁶.

Istotnym przełomem w zakresie postrzegania problemów równouprawnienia było powołanie w roku 2001 urzędu Pełnomocnika Rządu Do Spraw równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Urząd ten powstał po kolejnych wyborach parlamentarnych, w których władzę

⁵ Stowarzyszenie Kobiet na Rzecz Równego Statusu Płci – Pekin 1995 przeprowadziło jesienią 1998 roku badanie ankietowe, którego celem było określenie zakresu wdrażania Krajowego programu działań na rzecz kobiet na szczeblu centralnym i lokalnym (urzędy wojewódzkie). Na 80 wysłanych ankiet Stowarzyszenie uzyskało jedynie 5 odpowiedzi (z Głównego Urzędu Statystycznego, Ministerstwa Kultury i Sztuki, Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej, Ministerstwa Gospodarki i Ministerstwa Skarbu), które wskazywały na wdrażanie programu w niewielkim jedynie zakresie, ograniczonym przez znikome środki finansowe oraz brak osób odpowiedzialnych za koordynowanie i monitorowanie realizacji założeń programu. Brak odpowiedzi ze strony urzędów wojewódzkich prawdopodobnie został podyktowany przez pisemne zalecenie Pełnomocnika ds. Rodziny z dnia 2 grudnia 1998 roku, który stwierdził, iż „...nie jest celowe udzielanie odpowiedzi Stowarzyszeniu Kobiet na rzecz Równego Statusu Płci na pytania zawarte w ankiecie”. Rząd zignorował nie tylko ankietę stowarzyszenia, ale także ankietę ONZ dotyczącą realizacji Platformy Działania. Zob. K. Lohmann, A. Solik (red.), *Wdrażanie Platformy Działania przez rząd polski w latach 1995-2000. Raport alternatywny organizacji pozarządowych opracowany na 44. sesję Komisji ONZ ds. Statusu Kobiet*, Warszawa 2000, s. 33-35.

⁶ U. Nowakowska, *Instrumenty...*, op.cit.

objął rząd koalicyjny SLD/PSL i był rezultatem starań zarówno środowisk kobiecych, w tym kobiecych organizacji pozarządowych i Parlamentarnej Grupy Kobiet, jak i struktur Unii Europejskiej – warunkiem akcesji do Wspólnoty Europejskiej było powołanie takiego urzędu w naszym kraju.

Istotne zatem dla założeń niniejszej pracy będzie szersze omówienie zakresu działania najważniejszych instytucjonalnych podmiotów, realizujących postulat równouprawnienia, jak również wskazanie na najważniejsze przedsięwzięcia, które owe podmioty inicjują i koordynują.

1.1. Parlamentarna Grupa Kobiet

Idea powołania w polskim parlamencie kobiecego lobby zrodziła się tuż po wyborach w 1989 roku. Jak zauważają inicjatorki tego przedsięwzięcia, wyrazem dążeń nakierowanych na powołanie grupy, która troszczyć się będzie o sprawy kobiet było zorganizowanie w grudniu 1990 roku konferencji pod patronatem Prezydium Sejmu RP, pt.: „Kobieta w Polsce współczesnej – szanse i zagrożenia”. W konferencji wzięły udział nie tylko parlamentarzystki, ale także członkinie związków zawodowych, przedstawicielki świata nauki oraz organizacji pozarządowych. Zwrócono wówczas uwagę na konieczność uruchomienia pewnych prawno-instytucjonalnych mechanizmów, które pozwoliłyby kobietom na pełne uczestniczenie w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym kraju. Powstał też pomysł opracowania kompleksowego programu rozwoju kraju, w którym uwzględnione zostałyby problemy i sytuacja kobiet w Polsce oraz powołania urzędu Pełnomocnika Rządu ds. Kobiet i stałej sejmowej komisji zajmującej się tą problematyką⁷.

Uczestniczki konferencji zajęły także negatywne stanowisko wobec sejmowego projektu ustawy zakazującej aborcji, formułując postulat gwarantujący prawo każdej kobiety do decydowania o macierzyństwie, zwracając uwagę na konieczność wprowadzenia związanych z tym działań edukacyjnych i profilaktycznych, a także gwarancji pomocy dla samotnych matek.

18 kwietnia 1991 roku powołano pierwszy parlamentarny organ, Koło Parlamentarne Kobiet, którego cele miały być wytyczone przez wnioski sformułowane

⁷ Por. K. Marszał (oprac.), *Lobby kobiet w polskim parlamencie 1989-2005*, Warszawa 2005, s. 5.

podczas konferencji. Niedługo potem, po uszczegółowieniu i uaktualnieniu celów, zmieniono jego nazwę na Parlamentarną Grupę Kobiet (PGK).

PGK od ponad piętnastu lat skupia posłanki i senatorki parlamentu kolejnych kadencji. W latach 1991 – 1992 (X kadencja Sejmu, I kadencja Senatu) PGK zrzeszała 43 członkinie; w latach 1992 – 1993 (I kadencja Sejmu, II kadencja Senatu) liczba członkiń zmalała do 17; w okresie II kadencji Sejmu, III kadencji Senatu (lata 1993 – 1997) PGK skupiała 50 parlamentarzystek; w kolejnej kadencji Sejmu i Senatu, czyli w latach 1997 – 2001 Grupa liczyła 32 członkinie, zaś w latach 2001 – 2005 liczba posłanek i senatorek zrzeszonych w PGK wyniosła 73⁸.

Do najważniejszych osiągnięć PGK, bez wątpienia, należą jej skuteczne starania o zamieszczenie w Konstytucji RP zapisu o równych prawach kobiet i mężczyzn, a także o zwiększenie udziału kobiet w gremiach decyzyjnych, w Sejmie i w Senacie. Dzięki działalności PGK problemy kobiet, takie jak: przemoc w rodzinie, dyskryminacja kobiet w miejscu pracy, molestowanie seksualne, mobbing zostały nagłośnione, a przez to stały się obecne w dyskursie publicznym.

PGK przyjęła sobie za cel kontrolę procesu realizacji na gruncie polskim postanowień, zawartych w Platformie Działania i Deklaracji Pekinńskiej oraz Krajowego Programu Działań na Rzecz Kobiet, zarówno w I, jak i w II etapie jego wdrażania.

Na uwagę zasługują także inicjatywy ustawodawcze PGK, m.in. prace nad ustawą o bezrobociu, o pomocy społecznej, inicjatywa wspólnego opodatkowanie rodzin niepełnych. Członkinie PGK podejmowały działania na rzecz wprowadzenia korzystnych dla kobiet nowelizacji Kodeksu pracy, Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, Kodeksu karnego i Kodeksu cywilnego.

Warto podkreślić, że PGK zajmuje się nie tylko sprawami kobiet, ale także problemami dzieci (m.in. poprzez prace PGK nad ratyfikacją konwencji praw dziecka czy inicjatywy zmierzające do utworzenia funduszy stypendialnych) oraz osób niepełnosprawnych (m.in. prace nad raportem o niepełnosprawności i współpraca z PFRON)⁹.

⁸ Na podstawie informacji o działalności lobby kobiet w latach 1989 – 2005, por. ibidem, s. 105 – 125. Warto zauważyć, że wzrostowe bądź malejące tendencje związane z liczbą członkiń PGK mają ścisły związek ze sprawowaniem rządów w kolejnych kadencjach przez opozycyjne wobec poprzedników ugrupowania polityczne. W PGK wyraźnie daje się zauważyć dominację członkiń partii o orientacjach lewicowych (SLD, SDPI, UP), zatem w okresie sprawowania rządów przez partie lewicowe zaobserwować można liczebny wzrost tej grupy, zaś gdy władzę przejmują ugrupowania prawicowe bądź centroprawicowe, liczba członkiń PGK maleje, co ma ścisły związek z reprezentacją partii lewicowych w parlamencie.

⁹ Szerzej na temat inicjatyw PGK: zob. A. Bańkowska, *O godziwe warunki życia*, w: *Lobby...*, op. cit., s. 38-41 oraz na stronach 105-125 ww. publikacji.

Niewątpliwym sukcesem jest także utworzenie stałej Komisji Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Po wieloletnich staraniach PGK, Sejm zdecydował o jej utworzeniu w marcu 2005 roku.

Atutem PGK jest także współpraca z organizacjami pozarządowymi, zajmującymi się problemami kobiet, dzieci i rodziny. W 1998 roku powołano Forum Współpracy Parlamentarnej Grupy Kobiet z Organizacjami Pozarządowymi.

Członkinie PGK są również obecne w międzynarodowych przedsięwzięciach, podejmujących problematykę równościową oraz problematykę ochrony praw kobiet.

Obok przedsięwzięć zakończonych sukcesem, PGK ma na swoim koncie kilka niezrealizowanych celów. Przede wszystkim, nie udało się członkiniom PGK przeforsować ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn. W czerwcu 2005 roku projekt ustawy został odrzucony głosami posłów ugrupowań prawicowych. Jest to poniekąd rezultat braku współpracy w ramach PGK z posłankami tychże ugrupowań. Nie udało się ani PGK, ani Pełnomocnikowi Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn przekonać parlamentarzystek, reprezentujących prawicę, do tego, że istnieje wspólny interes wszystkich kobiet, dlatego też PGK pozostaje forum interesów kobiet z lewicy.

1.2. Rola Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn¹⁰

Urząd Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn powołany został na mocy Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 października 2001 roku¹¹. Szefem urzędu w randze ministra została Izabela Jaruga-Nowacka, a po objęciu przez nią teki wicepremiera w połowie sierpnia 2004 roku na stanowisku zastąpiła ją Magdalena Środa.

Powołanie tego urzędu było zapowiedzią szerokiego dialogu i wspierania przez państwo organizacji kobiecych. Polityka równych szans miała być realizowana efektywnie, dzięki współpracy rządu z organizacjami pozarządowymi. Udzielanie pomocy

¹⁰ Po kolejnych wyborach parlamentarnych jesienią 2005 roku i wygranej Prawa i Sprawiedliwości, urząd Pełnomocnika Rządu Do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn został zlikwidowany, a kompetencje Pełnomocnika przejął podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej – Wiceminister ds. Rodziny, w osobie Joanny Kluzik-Rostkowskiej. Ze względu na fakt, że zmiana nastąpiła stosunkowo niedawno i nie da się jeszcze wskazać na jakiegokolwiek ważniejsze inicjatywy Wiceministra ds. Rodziny oraz podkreślając wagę i istotę inicjatyw podejmowanych przez Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn poprzedniej kadencji, omówione zostaną kompetencje i zadania właśnie tego urzędu.

¹¹ Dz. U. z 2001 r., nr.122, poz. 1331.

organizacjom pozarządowym oraz wymiana informacji miały stworzyć podwaliny społeczeństwa obywatelskiego i nowoczesnej demokracji¹².

Pod wpływem nacisków ze strony Komisarza Unii Europejskiej ds. Rozszerzenia, Güntera Verheugena, w 2002 roku do kompetencji Pełnomocnika włączono zagadnienia, dotyczące dyskryminacji ze względów innych niż płeć. Powierzono mu ponadto zadanie przygotowania instytucji ombudsmana, który w przyszłości miałby się zająć kwestiami równouprawnienia¹³.

W Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 25 czerwca 2002 roku w sprawie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn¹⁴ za główny cel działalności Pełnomocnika uznano wprowadzenie zasady równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia publicznego. Zadanie to ma być realizowane poprzez m.in.: dokonywanie analiz i ocen istniejących rozwiązań prawnych, ich zgodności z prawem międzynarodowym, w razie potrzeby – występowanie do właściwych organów z wnioskiem o ich zmianę, opiniowanie i opracowywanie projektów aktów prawnych i innych dokumentów rządowych, wdrażanie rządowych projektów w zakresie ochrony przed dyskryminacją ze względu na płeć. Do zadań Pełnomocnika należy ma współpraca z właściwymi organami administracji publicznej, organizacjami pozarządowymi i instytucjami w zakresie ich odpowiedzialności za realizację programów na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn. Pełnomocnik ma ponadto inspirować i wspierać działalność grup i organizacji i środowisk, których aktywność ukierunkowana jest na przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć. Zadaniem pełnomocnika jest także upowszechnianie problematyki równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn. Prowadzić ma działania informacyjno-edukacyjne na rzecz podnoszenia świadomości w zakresie zasad równości.

Z inicjatywy Pełnomocnika, poszerzeniu uległy zapisy znowelizowanego Kodeksu pracy, dotyczące dyskryminacji ze względu na płeć, przede wszystkim zapisy dotyczące definicji oraz zakazu molestowania seksualnego jako specyficznej formy dyskryminacji ze względu na płeć; ponadto przepisy stanowiące o tym, że przeciwdziałanie dyskryminacji w

¹² Por. S. Golinowska (red.), *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, UNDP, Warszawa 2004, s.187.

¹³ Powołanie instytucji ombudsmana stanowiło jeden z warunków przystąpienia do Wspólnoty Europejskiej. W przypadku Polski zezwolono na czasowe zastąpienie ombudsmana urzędem Pełnomocnika, przy czym Polska zobowiązała się do powołania odpowiedniego urzędu najszybciej jak to możliwe. Jednak w 2004 roku ze względu na ograniczenia budżetowe rząd wycofał się z powołania ombudsmana (Generalnego Inspektora do Spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji) i postanowiono pozostawić jego ewentualne kompetencje w rękach Pełnomocnika.

¹⁴ Dz. U. z 2002 r., nr 96, poz. 849.

miejscu pracy jest obowiązkiem pracodawcy. Także inicjatywą Pełnomocnika było opracowanie katalogu informacji, dotyczących osobistej i rodzinnej sytuacji pracowników i kandydatów do pracy, które będzie mógł pozyskiwać i przetwarzać pracodawca.

Na uwagę zasługują także pozaustawodawcze działania Pełnomocnika. Zaliczyć do nich należy jego udział w pracach nad dokumentami, związanymi z przygotowaniem do implementacji Europejskiego Funduszu Społecznego, tj. Ram Odniesienia Polityki Zatrudnienia, Wspólnej Oceny Założeń Polityki Zatrudnienia (JAP) oraz Narodowego Planu Rozwoju 2004-2006. Dzięki pracy Pełnomocnika, program rządowy Strategia Polityki Społecznej i Zabezpieczenia Społecznego na lata 2002-2004 został uzupełniony o zadanie *Integracja i reintegracja kobiet na rynku pracy*.

Pełnomocnik zgłosił ponadto do realizacji w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich działania 1.6 *Integracja i reintegracja zawodowa kobiet*, realizowanego w ramach I priorytetu – *Aktywna polityka rynku pracy i integracja zawodowa i społeczna*. Zaprojektowane zadania związane są z kwestią wdrażania i respektowania zasady równych szans na całym rynku pracy wśród pracodawców i pracobiorców i nakierowane są na wspomaganie aktywności ekonomicznej kobiet. Pełnomocnik zgłosił w ramach SPO RZL dwa projekty, zakładające utworzenie sieci punktów informacyjno - konsultacyjnych na terenie całego kraju, których celem byłoby służenie kobietom wielostronną pomocą w osiągnięciu niezależności ekonomicznej i pełnego korzystania z równościowych przepisów polskiego prawa.

Znaczącym osiągnięciem Pełnomocnika jest też przygotowanie projektów do Inicjatywy Wspólnotowej *Equal*, do której nasz kraj przystąpił w 2004 roku. Stanowi ona część strategii Unii Europejskiej, mającej na celu stworzenie większej ilości lepszych miejsc pracy i zapewnienie szerokiego do nich dostępu. Inicjatywa *Equal* ma na celu testowanie i popieranie wszelkich nowych sposobów zwalczania dyskryminacji nierówności na rynku pracy, zarówno wobec osób zatrudnionych, jak i poszukujących pracy. Jednym z pięciu priorytetów *Equal* jest *Równość szans kobiet i mężczyzn*, w tym 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 towarzyszących¹⁵.

¹⁵ Na podstawie S. Golinowska (red.), *W trosce...*, op. cit., s.187-188 oraz *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Aspekty prawne i instytucjonalne*, Publikacja Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004, s. 14.

W ramach Wspólnotowej Strategii Ramowej na Rzecz Równości Płci na lata 2001-2005, Pełnomocnik realizuje program, którego celem jest koordynacja, wsparcie i finansowanie ponadpaństwowych działań, realizowanych w ramach Strategii. W ramach tego Programu Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn zorganizował konferencję, poświęconą przełamywaniu barier i trudności na drodze ku równości płci i planuje przeprowadzenie dalszych akcji światopoglądowych.

Istotną sferę działań Pełnomocnika wyznacza także drugi etap wdrożeniowy Krajowego Programu Działań na Rzecz Kobiet na lata 2003-2005¹⁶. Stanowi on realizację międzynarodowych zobowiązań Polski w kwestii realizacji zaleceń, wynikających z Platformy Działania i Deklaracji Pekinńskiej. Zadania realizowane są przez organy administracji rządowej we współpracy z samorządem terytorialnym i organizacjami pozarządowymi. Program jest kompleksowo opracowanym dokumentem, zawiera nie tylko postulaty działań, ale także analizę sytuacji wyjściowej w Polsce i w Unii Europejskiej.

Krajowy Program Działań na Rzecz Kobiet nakłada na Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn przede wszystkim priorytetową i koordynującą rolę w realizacji Krajowego Programu Działań na rzecz Kobiet, czyniąc go odpowiedzialnym za stały kontakt z osobami odpowiedzialnymi za realizację Programu w resortach i urzędach wojewódzkich. Odpowiada za zebranie pełnych informacji o badaniach, realizowanych na terenie kraju, a dotyczących sytuacji kobiet i monitorowania równego statusu kobiet i mężczyzn, a także informacji o projektach planowanych badań w obszarze zarysowanym w Programie.

Strategicznym założeniem programu jest kompleksowe podejście do rozwiązywania problemów kobiet. Obejmując różne dziedziny życia społecznego i aktywności kobiet, program ten kierowany jest w pierwszej kolejności – jako zadanie realizowane przez Rząd – do władz i urzędów centralnej i terenowej administracji rządowej. Jednocześnie, zakłada on współpracę z różnymi podmiotami, tj. PIP, PARP, PAIZ, KRRiT, RGSW, placówkami naukowo-badawczymi, organizacjami pozarządowymi, jednostkami samorządu terytorialnego, centralami związków zawodowych oraz mediami. Inspiracją dla tej otwartej formuły dialogu społecznego jest europejski wzorzec zasady partnerstwa. Program jest próbą realizacji tzw. zasady *mainstreaming*, tj. wprowadzania perspektywy równości płci, która – według definicji,

¹⁶ Krajowy Program Działań na Rzecz Kobiet – II etap na lata 2003-2005 został przyjęty przez Radę Ministrów 19 sierpnia 2003 roku. Tekst ciągły: *Krajowy Program Działań na Rzecz Kobiet – II etap na lata 2003-2005*, Publikacja Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2003.

wypracowanej przez ekspertów Rady Europy – polega na „reorganizacji, poprawie, rozwoju i ocenie procesów politycznych tak, aby perspektywa równości płci była włączona we wszystkie polityki na wszystkich poziomach i na wszystkich etapach przez podmioty zaangażowane w tworzenie polityki”. Urzeczywistnieniu tej zasady służyć ma powołanie w centralnych i terenowych organach administracji rządowej, centralnych i regionalnych, jednostek organizacyjnych, odpowiedzialnych za monitorowanie jej realizacji.

II etap Krajowego Programu Działań na rzecz Kobiet zawiera dziewięć rozdziałów problemowych, odpowiadających różnym sferom życia kobiet. Sfery te wskazane zostały przez ONZ w Platformie Działania oraz raporcie z 23. Specjalnej Sesji Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych w roku 2000 (Pekin + 5). Są to:

- Prawa kobiet jako prawa człowieka;
- Aktywność ekonomiczna kobiet;
- Przemoc wobec kobiet;
- Zdrowie kobiet;
- Edukacja;
- Udział kobiet we władzach publicznych i w procesie podejmowania decyzji;
- Kobiety i środki masowego przekazu;
- Współpraca administracji rządowej z organizacjami pozarządowymi;
- Strategie badawcze i system zbierania danych.

Każdy dział Programu poprzedzony jest cytatami z Platformy Działania oraz informacją na temat sytuacji w Polsce i w krajach Unii Europejskiej w danej dziedzinie życia. Następnie przedstawione są cele strategiczne, osiągnięcie których ma przyspieszyć poprawę sytuacji kobiet pod względem równości praw i szans w społeczeństwie. W ramach każdego celu przewidziano działania kierunkowe, określające zakres postulowanych zmian.

Realizacja Programu wymagać będzie od poszczególnych podmiotów administracji państwowej włączenia do ich programów perspektywy płci (*gender mainstreaming*) oraz stworzenia warunków, wspierających działania podejmowane przez organizacje pozarządowe na rzecz awansu kobiet. Zadania, przypisane poszczególnym resortom czy instytucjom, będą finansowane w ramach budżetów pozostających w dyspozycji ministrów, wojewodów czy tychże instytucji¹⁷.

¹⁷ Ibidem.

W Programie podkreśla się, że mimo zmian społecznych, gospodarczych i politycznych, które nastąpiły od momentu powstania Krajowego Programu Działań na Rzecz Kobiet, wiele działań postulowanych w I etapie wdrożeniowym wciąż jest aktualnych. Oznacza to, iż szereg założeń poprzedniego etapu pozostało niezrealizowanych, co wskazuje na konieczność bardziej zdecydowanych i konsekwentnych działań ze strony podmiotów odpowiedzialnych za wdrażanie Programu.

Jest jeszcze zbyt wcześnie, by ocenić, czy wdrażanie drugiego etapu Programu zakończyło się sukcesem. Raporty i podsumowania zapewne w niedługim czasie zostaną opracowane i podane do publicznej wiadomości. Patrząc jednak na szeroki zakres działania Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu¹⁸, jego inicjatywy, aktywność i współpracę z organizacjami pozarządowymi, z pewnością można mówić o zapoczątkowaniu pewnych pozytywnych tendencji w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i zapewniania równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

1.3. Rola Pełnomocników Wojewodów do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (na przykładzie Pełnomocnika Wojewody Śląskiego)

Zgodnie z zadaniami przewidzianymi do realizacji w Krajowym Programie Działań na Rzecz Kobiet, Pełnomocnicy Wojewodów do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn realizują na swym terenie politykę równych szans oraz dbają o to, by w działaniach, podejmowanych przez wojewodów we wszystkich dziedzinach, była realizowana zasada *gender mainstreaming*.

Pełnomocników powołali wojewodowie 13 województw, przy czym zadania i sposób działania Pełnomocników zostaną omówione na przykładzie Pełnomocnika Wojewody Śląskiego do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Na stanowisko to powołana została Dorota Stasikowska-Woźniak.

Zakres jej pełnomocnictwa regulowany jest na podstawie artykułu 35 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o administracji rządowej w województwie, zgodnie z którą do zadań Pełnomocnika do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn należy realizowanie na

¹⁸ Szerzej działania podejmowane przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn opisane są w publikacji Pełnomocnika pt. *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Aspekty prawne i instytucjonalne*, op. cit; oraz na stronie internetowej Pełnomocnika: www.rownystatus.gov.pl.

terenie województwa śląskiego polityki Rządu w tym zakresie oraz współdziałanie z Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, a w szczególności:

1. realizowanie rządowych programów na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć oraz koordynowanie i monitorowanie realizacji tych programów,
2. dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej w zakresie równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn oraz inicjowanie i koordynowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania oraz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn, a także ochrony przed dyskryminacją ze względu na płeć we wszystkich dziedzinach życia społecznego,
3. promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn, w tym wiedzy na temat dyskryminacji ze względu na płeć, a także prowadzenie działań informacyjno-edukacyjnych na rzecz podnoszenia świadomości społecznej w tym zakresie,
4. inspirowanie i wspieranie funkcjonujących na terenie województwa śląskiego grup, organizacji i środowisk działających na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć,
5. opiniowanie, w miarę potrzeby, projektów aktów prawnych i innych dokumentów rządowych oddziałujących na sytuację w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn oraz współdziałanie w tych sprawach z Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn,
6. współdziałanie z organami samorządu terytorialnego, organizacjami pozarządowymi oraz innymi instytucjami działającymi na terenie województwa śląskiego – w zakresie ich odpowiedzialności za realizację programów na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć.

Pełnomocnik wykonuje swoje zadania we współpracy z wydziałami Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego, a w szczególności z Wydziałem Polityki Społecznej, a także Śląskim Kuratorium Oświaty w Katowicach, organami samorządu terytorialnego województwa śląskiego, powiatowymi centrami pomocy rodzinie, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, organizacjami pozarządowymi, a także Policją i organami wymiaru sprawiedliwości¹⁹.

¹⁹ Na podstawie materiałów uzyskanych z biura Pełnomocnika Wojewody Śląskiego do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn.

Jednym z podstawowych celów, jaki postawił przed sobą Pełnomocnik, było rozpoznanie i zdiagnozowanie ekonomicznej, społecznej i politycznej sytuacji kobiet w województwie śląskim. Z inicjatyw Pełnomocnika Wojewody Śląskiego do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn zorganizowane zostało I i II Forum Kobiet Województwa Śląskiego. Uczestniczki forum we wnioskach, stanowiących pokłosie spotkania, uznały za konieczne praktyczne realizowanie prawnej zasady równego statusu kobiet i mężczyzn zgodnie z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej i standardami obowiązującymi w Unii Europejskiej. Podkreśliły, że konieczne jest zwiększenie wpływu kobiet na decyzje, dotyczące rozwiązywania problemów związanych z restrukturyzacją gospodarki Województwa Śląskiego. Za niezbędną uznały także gwarancję socjalnych praw kobiet oraz ochronę ich społecznych ról matek i opiekunek rodzin oraz uwzględnianie zwiększenia obecności kobiet we wszystkich sferach życia publicznego (zmierzające do zasady proporcjonalności). Zwróciły się z apelem do wszystkich mieszkańców, mediów, władz administracji państwowej i samorządowej Województwa Śląskiego o aktywne włączenie się w realizację polityki równościowej.

Innym istotnym przedsięwzięciem zainicjowanym przez Pełnomocnika było zorganizowanie cyklu *”Gender mainstreaming na Śląsku”*, w ramach którego odbywają się spotkania z osobami zainteresowanymi problematyką genderową i równościową. Podczas spotkań omawiane są problemy równego statusu kobiet i mężczyzn, rola pełnomocników ds. równego statusu kobiet i mężczyzn w Europie i w Polsce przed i po wejściu do Unii Europejskiej. Przy okazji spotkań w starostwach i urzędach miast powoływane są pełnomocniczki lub koordynatorki działań organizacji kobiecych na danym terenie.

Pełnomocnik podejmuje także szereg innych działań o charakterze statutowym, do których należy m.in. udzielanie bezpłatnych porad prawnych, współpraca z pozarządowymi organizacjami kobiecymi, organizowanie konferencji tematycznych, prowadzenie akcji na rzecz pogłębiania poziomu edukacji seksualnej, skierowanej do młodzieży szkół średnich, organizowanie warsztatów i wykładów, skierowanych do liderki organizacji kobiecych, zaangażowanie w kampanie przeciw homofobii i inne²⁰.

Aktywność Pełnomocnika Wojewody Śląskiego jest przykładem realizacji zasady *gender mainstreaming* na poziomie lokalnym i regionalnym. Podobne inicjatywy

²⁰ Bardziej szczegółowe informacje na temat inicjatyw podejmowanych przez Pełnomocnika Wojewody Śląskiego do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn można znaleźć na stronie internetowej www.katowice.uw.gov.pl.

podejmują pozostałe Pełnomocniczki Wojewodów, pozostając we współpracy ze sobą oraz z Pełnomocnikiem Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Podkreślić należy atuty działania właśnie na szczeblu wojewódzkim, które umożliwiają uwzględnienie specyficznych problemów społeczności każdego regionu, uwzględnienie przestrzennego zróżnicowania sytuacji kobiet, a tym samym pozwalają na skierowanie właściwych środków do realizacji najbardziej potrzebnych przedsięwzięć. Nie sposób również nie docenić roli, jaką w tych działaniach odgrywają lokalne organizacje kobiece, które współpracując z Pełnomocniczkami przyczyniają się do zwiększenia efektywności ich pracy.

Wydaje się, że po wyborach parlamentarnych w 2005 roku przyszłość zarówno Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, jak i Parlamentarnej Grupy Kobiet staje pod znakiem zapytania. W czerwcu 2005 roku Teresa Jaształ wyraziła obawę, że biorąc pod uwagę dyskusję, jaka miała miejsce przy powołaniu Sejmowej Komisji Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, „w przyszłym parlamencie, zdominowanym przez prawicę, kiedy zabraknie kobiet lewicy, nie będzie PGK, będzie również chęć likwidacji Sejmowej Komisji Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn”²¹.

Byłaby to sytuacja ze wszech miar niepożądana, biorąc pod uwagę osiągnięcia i inicjatywy, jakie lobby kobiet w polskim parlamencie podejmowało od 1989 roku. Niewątpliwie nowy parlament i rząd nie są zainteresowane takim kształtem działalności na rzecz równouprawnienia, jaki wypracowała PGK, zachodzi jednak obawa, że poprzez likwidację wszelkich instytucjonalnych mechanizmów wyrównywania szans kobiet i mężczyzn, obróci wniwecz to wszystko, co dotąd udało się środowiskom kobiecym osiągnąć. A przecież z taką sytuacją mieliśmy już do czynienia w niedalekiej przeszłości. Zdaje się, że historia zatacza koło: prawicowy rząd likwiduje urząd Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn o szerokich kompetencjach i znacznej autonomii, zastępując go urzędem Wiceministra do Spraw Rodziny w Resorcie Pracy i Polityki Społecznej. W uzasadnieniu tej decyzji premier Kazimierz Marcinkiewicz uznał konieczność ochrony praw kobiet, stwierdzając wszakże, iż należy je rozpatrywać „we właściwym dla kobiet kontekście, czyli w obrębie rodziny”. Należy przypuszczać, że w działaniach Wiceministra priorytetem staną się raczej sprawy rodzinne niż partykularne

²¹ T. Jaształ, *O równe prawa kobiet i mężczyzn*, w: *Lobby...*, op. cit., s. 42.

sprawy kobiet – zarówno nazwa urzędu, jak polityka rządu wskazują na takie właśnie rozłożenie akcentów.

W analogicznej sytuacji politycznej sprzed kilku lat jedyną ostoją ochrony praw kobiet było kobiece lobby w Parlamencie. Dziś istnieją uzasadnione przypuszczenia, że będzie ono zbyt słabe, by forsować swe postulaty, chyba że obawy Teresy Jaształ okażą się bezzasadne i Sejmowa Komisja Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn utrzyma swą pozycję.

W kontekście przeszłości, konsekwencje zniesienia wszystkich ważnych państwowych instytucji, zajmujących się problematyką kobiecą, nie są trudne do przewidzenia: należy przypuszczać, że rozmyciu ulegną kompetencje w zakresie kontroli i wykonywania zaleceń, wynikających z Platformy Działania i Deklaracji Pekinńskiej, tym samym problemy, związane z zapewnieniem równouprawnienia, ulegną marginalizacji. Trzeba także liczyć się z sankcjami, jakie nałożyć na nasz kraj może Unia Europejska za nieprzestrzeganie prawa wspólnotowego, a w szczególności Wspólnotowej Strategii Ramowej na Rzecz Równości Płci, której podstawowym założeniem jest zasada *gender mainstreaming*. To właśnie w Unii Europejskiej i jej ewentualnej interwencji należy szukać szansy na to, by taki czarny scenariusz się nie sprawdził.

2. Akty prawne gwarantujące równość płci w Polsce

W historii naszego kraju problem gwarancji praw kobiet został dostrzeżony po raz pierwszy w ordynacji do Sejmu z 1918 roku²², która przyznawała kobietom czynne prawo wyborcze. W Konstytucji z 17 marca 1921 roku prawa te zostały powtórzone. Z kolei Konstytucja z 22 lipca 1952 roku uznawała równe prawa wszystkich obywateli bez względu na płeć, urodzenie, wykształcenie, zawód, narodowość, rasę, wyznanie oraz pochodzenie i położenie społeczne. Ponadto, ustawodawca nadawał kobietom i mężczyznom równe prawa we wszystkich dziedzinach życia państwowego, politycznego, społecznego i kulturalnego. Także zasada równej płacy za równą pracę, ochrona życia rodzinnego, macierzyństwa, prawo do wypoczynku, do ubezpieczenia społecznego, do zajmowania stanowisk publicznych i szereg innych gwarancji określało prawa kobiet.

²² Za M. Denisiuk, *Prawne gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, w: *Prawne gwarancje równości kobiet i mężczyzn*, Zeszyt Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn nr 7 (3/2004). s. 51.

Jednakże wpływ na obecny stan prawny w zakresie gwarancji równych praw kobiet i mężczyzn ma nie tylko scheda po poprzednich ustawach zasadniczych czyli historycznie ukształtowana tradycja ochrony praw kobiet w Polsce, ale przede wszystkim dokumenty prawa międzynarodowego. Ratyfikując umowy międzynarodowe i przystępując do sojuszy transnarodowych, nasz kraj musiał poddać się procesowi dostosowywania prawa polskiego do pewnych standardów europejskich i światowych m.in. warunkiem akcesji Polski do Unii Europejskiej było przyjęcie unijnych ustaleń ustawodawczych, które określiły ramy dla polskich aktów legislacyjnych.

2.1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

Przyjęta 1997 roku Ustawa Zasadnicza²³ w rozdziale II zatytułowanym „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela”²⁴ zawiera zapis, dotyczący równych praw kobiet i mężczyzn. Przy omawianiu konstytucyjnych gwarancji równego statusu kobiet i mężczyzn, przywołuje się na ogół artykuł 33 Konstytucji RP, jednak nie można go rozpatrywać inaczej niż w odniesieniu do artykułu 32. Zapisy dotyczące równości sformułowane są następująco:

Art. 32

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

Art. 33

1. *Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.*

²³ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r., Dz. U. nr 78, poz. 483 ze zm.

²⁴ Umieszczenie zasady równych praw kobiet i mężczyzn w II rozdziale konstytucji, tj. zaraz po podstawowych zasadach ustrojowych, podkreśla wagę zasady równości w polskim systemie prawnym. W komentarzu do Konstytucji RP Piotr Winczorek zwraca uwagę na to, że postanowienia zawarte w tym rozdziale wzorowane są na Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela, Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, a także na Międzynarodowych Paktach Praw Obywatelskich i Politycznych oraz na Międzynarodowych Paktach Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, co pozwala na sformułowanie twierdzenia o zgodności ustaleń polskiej Ustawy Zasadniczej z zasadami prawa międzynarodowego. Można też stwierdzić, że źródeł polskiego prawa należy doszukiwać się w ratyfikowanych przez RP umowach międzynarodowych. Por. M. Denisiuk, *Prawne...*, op. cit., s.52. Por. także U. Nowakowska, *Rynek pracy: prawo i praktyka*, Biuletyn OŚKa nr 3/1999.

2. *Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.*

Zatem artykuł 32 tworzy ogólną normę, odnoszącą się do szerokiego katalogu przesłanek dyskryminacji. Odnosi się do szerokiego zbioru podmiotów prawa, sfer życia i przyczyn, które mogłyby stać się powodem dyskryminacji.

Artykuł 33 odnosi się już konkretnie do gwarancji równych praw kobiet i mężczyzn. Gwarancje te obejmują zarówno sferę publiczną, czego wyrazem są prawa zakazujące dyskryminacji w kształceniu, pracy, awansie zawodowym, w pełnieniu funkcji i zajmowaniu stanowisk, w otrzymywaniu odznaczeń, w jednakowym wynagrodzeniu za jednakową pracę, w zabezpieczeniu społecznym, jak i życie rodzinne, czego wyrazem ma być realizowana przez państwo polityka społeczna i gospodarcza, która uwzględnia dobro rodziny.

Mariusz Dzieński podkreśla, że mimo tak szerokiego wyliczenia w Konstytucji płaszczyzn równości, trzeba pamiętać, że nie jest to katalog zamknięty. Sens ochronny równości, jak twierdzi Dzieński, polega na tym, że nie wyłącza się spod jego zakresu jakiegokolwiek sfery życia. Równość musi być pełna i bezwzględna, ponieważ tylko w takich warunkach może nastąpić jej skuteczna ochrona.

Konstytucja RP w artykule 79 przyznaje ponadto każdemu obywatelowi, którego prawa lub wolności zostały naruszone, prawo wniesienia skargi do Trybunału Konstytucyjnego w sprawie niezgodności z Konstytucją ustawy lub innego aktu normatywnego, na podstawie którego sąd lub organ administracji publicznej wydał orzeczenie lub decyzję, naruszającą prawa skarżącego. Praktyka pokazuje, że stopień wykorzystania tej instytucji jest niewielki – dane z roku 2004 informują, że od początku funkcjonowania Trybunał rozpatrzył 134 skargi²⁵. Interwencje Trybunału Konstytucyjnego dotyczyły trzech zasadniczych kwestii: wykładni zasady równych praw Konstytucją kobiet i mężczyzn w polskim porządku konstytucyjnym, potwierdzania zgodności z regulacją, których celem była realizacja faktycznej równości kobiet i mężczyzn, uznawania niezgodności z zasadą równouprawnienia wszelkich aktów prawnych, nie nakładających na obywateli obowiązku lub ograniczających ich uprawnienia, oparte na kryterium płci w

²⁵ Za: *Równe traktowanie ...*, op. cit., s. 10.

sytuacjach, gdy takie rozróżnienie nie ma żadnego oparcia w istocie regulowanej dziedzinie życia lub specyfice cech osobistych kobiet i mężczyzn²⁶.

Z kolei artykuł 80 przyznaje każdemu prawo wystąpienia do Rzecznika Praw Obywatelskich z wnioskiem o pomoc w ochronie wolności lub praw naruszonych przez organy władzy publicznej. Działania, podejmowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich, świadczą o jego znaczącym wkładzie w rozwój idei równości i ochrony praw kobiet. Obejmowały one zarówno interwencje w sprawach indywidualnych, jak i generalnych²⁷. W wystąpieniach poruszano problem przepisu prawnego, naruszającego prawa obywatelskie, praktykę stosowania takiej regulacji, czyli braki i sprzeczności występujące w obowiązującym prawie.

2.2. Kodeks pracy

Prace nad zmianami obowiązującego od 1974 roku Kodeksu pracy zostały wymuszone planami akcesyjnymi Polski do struktur europejskich. Uregulowanie zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn było bowiem jednym warunków negocjacji Unii Europejskiej z Polską. Znowelizowany Kodeks pracy²⁸, który obowiązuje od 1 stycznia 2004 roku stanowi więc rezultat działań, mających na celu dostosowywanie polskich przepisów prawa do prawodawstwa unijnego.

Artykuł 18^{3a} paragraf 1 określa przedmiot zakazu dyskryminacji, m.in. ze względu na płeć, stanowiąc, że wszyscy pracownicy powinni być traktowani równo w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Problematyka przeciwdziałania dyskryminacji rozwinięta została w Rozdziale II a, noszącym tytuł: „Równe traktowanie w zatrudnieniu”²⁹. Po pierwsze, Kodeks szczegółowo definiuje terminy: dyskryminacja bezpośrednia i dyskryminacja pośrednia. Z dyskryminacją bezpośrednią mamy do czynienia wówczas, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn był lub mógł być w porównywalnej sytuacji traktowany mniej korzystnie

²⁶ M. Denisiuk, *Prawne gwarancje...*, op. cit., s. 67.

²⁷ Por. J. Arcimowicz, *Kwestia dyskryminacji kobiet w działalności Rzecznika Praw Obywatelskich*, w: *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, Warszawa 2002.

²⁸ Kodeks pracy z 1974 r., Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.

²⁹ Na podstawie: M. Denisiuk, *Prawne gwarancje...*, op. cit., s. 72-77, red. M. Joneczy, *O równouprawnieniu dla kobiet i mężczyzn*, Publikacja Domu Współpracy Polsko-Niemieckiej, Opole 2004 oraz S. Golinowska (red.), *W trosce...*, op. cit., s. 180-183.

niż inni pracownicy. Dyskryminacja pośrednia występuje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej części pracowników, należących do grupy, wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka cech, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Po wtóre, Kodeks przywołuje istotne przejawy dyskryminacji, takie jak molestowanie, czyli działanie, polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika. Szczególne miejsce zajmuje problem molestowania seksualnego, rozumianego jako nieakceptowane zachowania o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika. Na zachowania te składać się mogą rozmaite elementy werbalne, pozawerbalne i fizyczne.

Po trzecie, ustawodawca zastosował w polskim Kodeksie pracy znaną w prawie europejskim instytucję przeniesienia ciężaru dowodowego na pracodawcę. W przypadku uprawdopodobnienia przez pracownika faktu dyskryminacji, na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że nie naruszył zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Po czwarte, Kodeks dokładnie określa działania, które nie są uznawane za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Nie jest sprzeczne z zasadą równości płci niezatrudnienie pracownika z powodu jego płci, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy, warunkami jej wykonywania lub wymaganiami zawodowymi, stawianymi pracownikom. Podobnie, wypowiedzenie pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy nie stanowi pogwałcenia zasady równości, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi samego pracownika. Różnicowanie sytuacji prawnej pracowników jest także dozwolone, jeśli pracodawca ma na względzie ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika. Pracodawca może także ustalać warunki zatrudniania i zwalniania pracowników, zasady wynagradzania, awansu zawodowego oraz zasady dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji, kierując się kryterium stażu pracy. Te same zasady odnoszą się do działań, podejmowanych przez określony czas, zmierzających do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności w zakresie określonym w tym przepisie.

Ponadto, Kodeks wprowadza sankcje za stosowanie praktyk dyskryminacyjnych oraz ustanawia ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy, które stanowiłoby szykanę

pracodawcy za skorzystanie przez pracownika z przysługujących mu praw równościowych (18^{3c}). Przyznaje także osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, prawo do odszkodowania. Jego wysokość precyzuje art. 18^{3d}, którym ustawodawca stwierdza, że nie może być ono niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Szczególne miejsce w Kodeksie pracy zajmują przepisy, gwarantujące prawo wszystkich pracowników, bez względu na płeć, do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę oraz za pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c}). Ustawa zakłada, że prace o jednakowej wartości to 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.

Kodeks pracy chroni także rodzicielstwo. Wprowadza zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę pracownicy, która jest w ciąży, a także zakaz wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Zgodnie z Kodeksem, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze: 16 tygodni przy pierwszym porodzie, 18 tygodni przy każdym następnym porodzie, 26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie³⁰. Co najwyżej 2 tygodnie urlopu mogą być wykorzystane przez kobietę przed urodzeniem dziecka, a reszta po porodzie. Urlop macierzyński ma charakter obligatoryjny. Po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 dni urlopu, pracownica może zrezygnować z pozostałej części urlopu – w takiej sytuacji pozostałej części urlopu udziela się ojcu wychowującemu dziecko na jego pisemny wniosek. Podczas urlopu macierzyńskiego pracodawca jest zobowiązany do wypłacania zasiłku równego średniej płacy z ostatnich sześciu miesięcy. Ponadto, pracownicy karmiącej przysługuje prawo do przerw wliczonych do czasu pracy (dwie przerwy półgodzinne, a w przypadku więcej niż jednego dziecka – 45-minutowe), przy czym pracownica może wnioskować o łączenie przerw.

Oprócz urlopu macierzyńskiego, pracodawca jest zobowiązany do udzielenia na wniosek pracownika urlopu wychowawczego po to, by mógł sprawować osobistą opiekę nad dzieckiem przez dłuższy czas. Podstawowa długość tego urlopu wynosi 36 miesięcy,

³⁰ Posłowie Ligi Polskich Rodzin obecnej kadencji Parlamentu opracowali projekt ustawy o zmianie ustawy „Kodeks pracy”, który przewiduje zasadnicze zmiany w długości urlopów macierzyńskich: 26- tygodniowy urlop w przypadku pierwszego porodu, 28- tygodniowy urlop w przypadku porodów kolejnych oraz urlop 39- tygodniowy w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Za: <http://www.lpr.pl>, 20.01.1006.

jednak nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko czwartego roku życia. Na czas urlopu wychowawczego zawieszeniu ulega stosunek pracy, który jest jednocześnie chroniony przed rozwiązaniem. Kodeks pracy gwarantuje pracownikowi powrót na to samo lub równorzędne stanowisko pracy z wynagrodzeniem nie niższym niż osiągane na stanowisku zajmowanym przed urlopem. Urlop wychowawczy jest ponadto wliczany do okresu zatrudnienia: zarówno do stażu pracy, jak i do naliczania świadczeń emerytalnych.

2.3. Projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn

Ustawa o równym statusie kobiet i mężczyzn ma długą historię, dość powiedzieć, że prace nad jej projektem podjęte zostały w połowie lat dziewięćdziesiątych XX wieku. Jednakże, jak twierdzą autorki pierwszego projektu: Małgorzata Fuszara i Eleonora Zielińska, trudno sobie przypomnieć, kto i kiedy po raz pierwszy wspomniał o konieczności jej wprowadzenia do polskiego systemu prawnego³¹. Wzorem dla pierwszego projektu była ustawa norweska, jednak zamiarem autorek było dostosowanie jej do polskich realiów poprzez uszczegółowienie, rozbudowanie przepisów regulujących kwestię równego statusu kobiet i mężczyzn³².

Projekt ustawy, nazywanej ustawą równościową, z mniejszymi i większymi zmianami wprowadzany był pod obrady Sejmu RP kilkakrotnie, m.in. jesienią 1996 i w lutym 1997 roku. Głośnym echem odbiło się odrzucenie przez Sejm najnowszej wersji ustawy w czerwcu 2005 roku. Mimo że obejmowała ona swym zakresem znacznie szersze spectrum problemów niż wcześniejsze projekty, o czym świadczy chociażby rozwinięcie nazwy ustawy, została ona sformułowana jako *Ustawa o równym statusie kobiet i mężczyzn oraz o przeciwdziałaniu dyskryminacji*, nie zyskała akceptacji sejmowej większości. Polska pozostaje tym samym jedynym krajem Unii Europejskiej, który nie posiada regulacji prawnej w postaci ustawy równościowej.

Warto jednak przywołać podstawowe założenia najnowszej wersji ustawy, ponieważ przypuszczać należy, że środowiska kobiece, a także lobby kobiece w polskim parlamencie nie pozostawią tej kwestii nierozwiązaną i na nowo rozpoczną starania o

³¹ M. Fuszara, E. Zielińska, *Krótko acz zawiła historia ustawy równościowej*, Biuletyn OŚKa nr 4/1998, www.oska.org.pl/biuletyn/b3/krotkaaczawila.html, 15.12.2003.

³² Zabieg ten był konieczny, ponieważ – jak twierdzą M. Fuszara i E. Zielińska „Inna jest sytuacja, gdy regulacja prawna wprowadzana jest w kraju o długiej tradycji „równościowych” regulacji prawnych i praktyki interpretowania prawa w tym duchu, a inna, gdy tego rodzaju regulację proponujemy w kraju w którym jest ona czymś nowym i dotąd nieznanym”. Por. Ibidem.

uregulowanie kwestii równego statusu kobiet i mężczyzn za pomocą ustawy równościowej – zapewne projekt będzie musiał ulec pewnym modyfikacjom, tym niemniej podstawowe założenia pozostaną niezmienione.

Projekt, poddany pod obrady Sejmu w czerwcu 2005 roku, miał status projektu senackiego i zakładał, przede wszystkim, zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, wiek, przekonania i religię oraz ze względu na orientację seksualną.

Podstawowym założeniem ustawy miała być lepsza ochrona praw kobiet w życiu społecznym i politycznym demokratycznego państwa. Ustawa potwierdza zasadę równości kobiety i mężczyzny, zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć. Definiuje ponadto dyskryminację ze względu na płeć, rozróżniając pojęcie dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej. Przejawem dyskryminacji jest także molestowanie seksualne³³ oraz niezaspokajanie specyficznych potrzeb każdej płci w dziedzinie ochrony zdrowia. Przeniesienie ciężaru dowodu, czyli zapis, który umieszczony jest w aktualnie obowiązującym Kodeksie pracy, jest zaznaczony także w ustawie.

Do najważniejszych ustaleń, nieobecnych dotąd w innych regulacjach prawnych należy, przede wszystkim, uwzględnienie równych praw kobiet i mężczyzn w podręcznikach szkolnych i innych środkach dydaktycznych stosowanych w szkołach wszystkich typów, innych placówkach oświatowych oraz szkołach wyższych. Ustawa przewiduje też, że pracodawca, informując o wolnym miejscu zatrudnienia lub przygotowania zawodowego, może określać płeć kandydata lub zawierać wymagania dyskryminujące kandydatów ze względu na płeć wyłącznie wówczas, gdy określona praca, ze względu na jej rodzaj bądź warunki wykonywania, może być świadczona wyłącznie przez osoby jednej płci. Pracodawca nie może ponadto zadawać kandydatowi pytań, dotyczących jego stanu cywilnego i życia rodzinnego oraz planów w tym zakresie. Pracodawcy nie wolno też zadawać pytań, dotyczących jego stanu zdrowia, chyba że są one uzasadnione rodzajem pracy lub warunkami jej wykonywania. Ustawa nakłada także na pracodawcę obowiązek przedstawienia na żądanie kandydata, który nie został zatrudniony, informacji w formie pisemnej (w terminie do 30 dni od dnia doręczenia żądania) o kwalifikacjach, jakie posiada zatrudniony kandydat płci przeciwnej.

³³ Ustawa definiuje molestowanie seksualne jako „nieakceptowane zachowanie o podłożu seksualnym naruszające godność osoby molestowanej lub wywołujące atmosferę zastraszenia, upokorzenia lub wrogości, gdy akceptacja takiego zachowania lub jej brak będzie stanowić podstawę podjęcia decyzji dotyczącej osoby molestowanej”. Cyt. za: M. Denisiuk, *Prawnegwarancje...*, op. cit., s. 78-79.

W zapisach ustawy znajduje się również zakaz wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy ze względu na wiek pracownika bez jego zgody. Zakaz ten ukształtował się w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego³⁴.

Ustawa porusza też kwestię parytetów, określając udział kobiet w organie kolegialnym wybieranym, powoływanym lub mianowanym przez organ władzy publicznej. Udział kobiet w składzie organu miałby stopniowo ulegać zwiększeniu: na początku należy zagwarantować kobietom co najmniej 30% miejsc, przez kolejne siedem lat od wejścia w życie ustawy udział kobiet powinien zwiększyć się do co najmniej 40% składu danego organu, aby po upływie tego czasu kobiety stanowiły co najmniej 50% jego składu. W przypadku, gdy organ liczy mniej niż 4 osoby, w jego składzie powinny być reprezentowane obie płcie³⁵.

Autorzy projektu ustawy podkreślają też równe prawa i obowiązki kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, zakładając, że ich wykonywanie nie może być powodem dyskryminacji. Odnosi się to, przede wszystkim, do prawa do odpowiedzialnego decydowania o posiadaniu dzieci w granicach przewidzianych prawem.

Dokument ustanawia także organ administracji rządowej, który zastępowałby Pełnomocnika do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn – Prezesa Urzędu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn oraz Przeciwdziałania Dyskryminacji. Prezes powoływany byłby na pięcioletnią kadencję przez premiera, a zakres jego kompetencji pokrywałby się z obowiązkami obecnego Pełnomocnika. Powołanie tego urzędu miało być wypełnieniem zobowiązań wobec Unii Europejskiej – podobne instytucje działają w strukturach władz państwowych i wspólnotowych.

Konkludując, wprowadzenie ustawy jest wymogiem, jaki nakłada na nasz kraj Unia Europejska. Jej wagę podkreślała Pełnomocnik do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, minister Magdalena Środa, zwracając uwagę, że dokument wprowadziłby instytucjonalne mechanizmy przeciwdziałania dyskryminacji, przewidziane dyrektywami unijnymi, które funkcjonują w różnych krajach Unii Europejskiej. Niewypełnienie przez Polskę zobowiązań wobec struktur wspólnotowych – zdaniem Środy – może pociągnąć za sobą sankcje dla naszego kraju³⁶. Należy zatem przypuszczać, że ostatecznie odrzucenie przez Sejm projektu ustawy nie spowoduje ostatecznego zarzucenia prac nad nią i starań o wcielenie jej w życie.

³⁴ Ibidem, s. 79.

³⁵ Ibidem, s. 80.

³⁶ Oświadczenie M. Środy w sprawie odrzucenia przez Sejm senackiego projektu ustawy równym statusie kobiet i mężczyzn i przeciwdziałaniu dyskryminacji. Por. www.rownystatus.gov.pl, 20.01.2006.

2.4. Inne akty prawne

Kwestię przeciwdziałania dyskryminacji reguluje na poziomie państwowym także szereg innych dokumentów prawnych.

Kodeks rodzinny i opiekuńczy³⁷ stanowi, że małżonkowie mają równe prawa i obowiązki w małżeństwie. Nowelizacja z 1998 roku wprowadza ponadto zmianę, polegającą na zrównaniu wieku kobiety i mężczyzny, uprawniającego do swobodnego zawarcia małżeństwa).

Kodeks karny³⁸ w artykule 199 penalizuje wykorzystywanie stanowiska podległości w celu zmuszania osób zależnych do czynności seksualnych³⁹. Z kolei artykuł 253 przewiduje kary dla osób uprawiających handel ludźmi. Przepis ten jest ścigane w trybie publiczno-skargowym, tj. z urzędu.

Kodeks cywilny⁴⁰ daje podstawę dochodzenia roszczeń ofiarom dyskryminacji. Ochronę dóbr osobistych, tj. zdrowia, wolności, czci, swobody sumienia i innych gwarantują artykuły 23-24 Kodeksu, w których ustawodawca stanowi, że „Ten czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania [...], może żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków [...], może również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych”. W artykule 425 stanowi się, że każdy ma prawo żądać naprawienia szkody wyrządzonej przez drugiego z jego winy.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku⁴¹ wprowadza zakaz dyskryminacji w procesie pośrednictwa pracy w stosunku do osób bezrobotnych, poszukujących pracy i pracowników. W myśl ustawy, informacja pracodawcy o wolnym miejscu pracy lub miejscu przygotowania zawodowego nie może zawierać wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na: płeć, rasę, narodowość,

³⁷ Kodeks rodzinny i opiekuńczy, Dz. U. z 1964 r., nr 9, poz. 59 z późn. zm.

³⁸ Kodeks karny z 1997 r., Dz. U. nr 88, poz. 553 z późn. zm.

³⁹ Do momentu wprowadzenia zakazu molestowania seksualnego do Kodeksu pracy przepis ten był jedyną podstawą dochodzenia praw przez ofiary molestowania seksualnego. Por. *Równe traktowanie...*, op. cit., s. 11.

⁴⁰ Kodeks cywilny z 1964 r., Dz. U. nr 16, poz. 93 z późn. zm.

⁴¹ Dz. U. z 2004 r., nr 99, poz. 1001.

przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, ani ze względu na przynależność związkową. Ustawa zakazuje umieszczania w publikowanych ofertach pracy lub szkoleniach wzmianek, które ujawniałyby preferencje pracodawcy co do płci poszukiwanego kandydata. Agencja pośrednictwa pracy lub pracodawca nie przestrzegający przepisów ustawy podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 PLN.

3. Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy

Jak zostało powiedziane we wstępie do niniejszego rozdziału, określenie miejsca kobiety w polskim społeczeństwie nie jest łatwe, ponieważ zdają się oddziaływać na nie skrajne wpływy.

Z jednej strony, kobiece aspiracje w sferze pracy zawodowej rosną, co przejawia się w coraz większej aktywizacji zawodowej, z drugiej zaś kobiety stają się głównymi ofiarami bezrobocia w naszym kraju. Siłą rzeczy dochodzi zatem do przewartościowania życiowych priorytetów kobiet. Wydłużający się okres kształcenia kobiet oraz trudna sytuacja na rynku pracy sprawiają, że decyzje o założeniu rodziny i macierzyństwie odkładane są na plan dalszy. W 2003 roku przeciętny wiek zawierania małżeństw dla kobiet w Polsce wyniósł 27 lat, a wiek, w którym Polka rodziła pierwsze dziecko wzrósł z 23,6 roku w 1994 r. do 25,5 roku w 2004 r. Tendencje te nie odbiegają zasadniczo od trendów europejskich, niemniej może niepokoić fakt, że w Polska należy do krajów o najniższym wskaźniku dzietności, który w 2004 roku wyniósł 1,23⁴².

Niezależnie od tego, w społeczeństwie polskim funkcjonuje wciąż tradycyjny model rodziny, co przejawia się m.in. w tym, że praca kobiet w gospodarstwie domowym jest normą kulturową o „uniwersalnym – obejmującym zarówno mężczyzn, jak i kobiety – głęboko zinternalizowanym sposobie funkcjonowania”⁴³. Z badań, przeprowadzonych przez A. Titkow, D. Duch-Krzysztozek oraz B. Budrowską, wynika, że większość kobiet w Polsce traktuje wykonywanie prac domowych z jednej strony jako swój obowiązek, z drugiej – jako formę okazywania uczuć rodzinie. Co prawda 40% badanych kobiet ocenia, że ich mężowie mają więcej obowiązków domowych, niż mieli ich ojcowie, niemniej obliczono, że w skali tygodnia kobiety poświęcają na opiekę i prace domowe o 45 godzin i

⁴² Dane Eurostat, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

⁴³ A. Titkow, D. Duch-Krzysztozek i B. Budrowska, *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Warszawa 2004, s. 262.

21 minut więcej niż mężczyźni⁴⁴. Kobiety młodsze wykazują wszakże dystans wobec tradycyjnych, domowych ról, przypisanych ich płci, niemniej jednak – jak zauważają autorki badania – wciąż dalekie są od negowania kontraktu płci.

W tym fragmencie pracy omówione zostaną najważniejsze determinanty pozycji kobiet na polskim rynku pracy, podjęta zostanie próba wskazania czynników, które decydują o ich statusie w sferze zawodowej.

3.1. Aktywność zawodowa i zatrudnienie kobiet

Aktywność zawodowa kobiet w Polsce, podobnie jak w innych krajach, jest niższa niż aktywność zawodowa mężczyzn. Różnica ta w naszym kraju oscyluje obecnie wokół 15 punktów procentowych. Wskaźnik aktywności zawodowej mężczyzn w 2003 roku wyniósł 62,4%, zaś współczynnik aktywności zawodowej kobiet osiągnął 47,9%⁴⁵.

Niewątpliwym wpływem na sytuację Polek na rynku pracy ma ich wykształcenie. Szacuje się, że najwyższy poziom aktywności zawodowej występuje wśród kobiet posiadających wyższe wykształcenie – sięga on nawet 79-80%. Także kobiety z wykształceniem średnim są zaktywizowane na stosunkowo wysokim poziomie, który wynosi około 66-69%. Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet jest najniższy wśród osób z wykształceniem zawodowym, gimnazjalnym i niepełnym podstawowym⁴⁶.

Wykształcenia ma dla kobiet coraz większe znaczenie, na co wskazuje fakt, że według danych Eurostatu odsetek kobiet wśród studentów szkół wyższych wynosi w Polsce 57,8% i jest to wynik, który sytuuje nasz kraj powyżej przeciętnej, osiągananej w Unii Europejskiej⁴⁷.

Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce w latach 1994-2003 był średnio o 1/4 niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn. Tendencja ta utrzymywała się na podobnym poziomie przez cały badany okres. Dynamikę wzrostu wartości wskaźnika zatrudnienia ukazuje wykres 1.

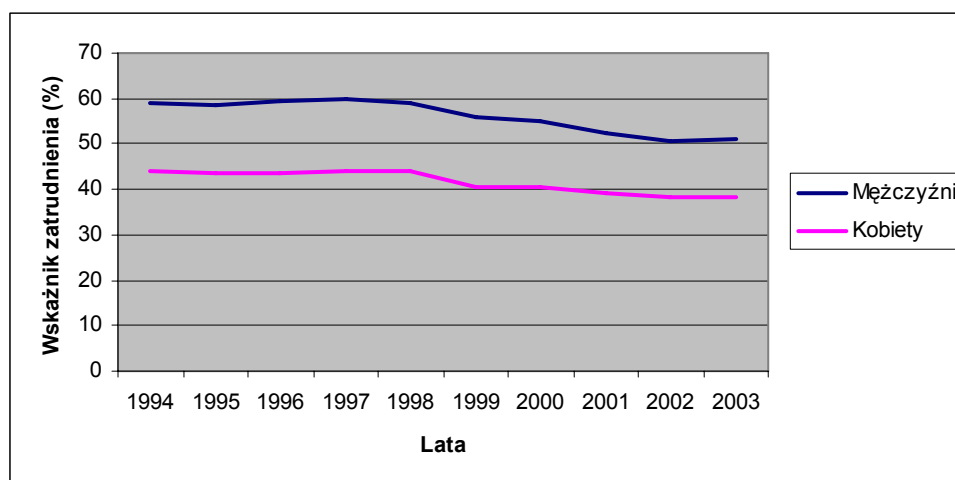
⁴⁴ Ibidem, s. 265-267. Por także wywiad, jaki przeprowadziła z D. Duch-Krzysztozek i A. Titkow A. Górnicka-Boratyńska: *Z miotłą na nicość*, „Gazeta Wyborcza” dodatek „Wysokie Obcasy” z dn. 23.04.2005, s. 34-40.

⁴⁵ Dane na podstawie GUS, BAEL, http://www.stat.gov.pl/opracowania_zbiorcze/.

⁴⁶ Dane GUS za 2002 rok za B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Poznań 2005, s. 28-29.

⁴⁷ Dane Eurostat z 2003 roku, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce według płci w latach 1994-2003



Źródło: GUS, BAEL, http://www.stat.gov.pl/opracowania_zbiorcze

Podczas gdy wskaźnik zatrudnienia mężczyzn zmalał na przestrzeni 10 lat o 8 punktów procentowych (z 58,8% w 1994 roku do 50,9% w roku 2003), wskaźnik zatrudnienia kobiet, który w 1994 roku wyniósł 44%, dziesięć lat później osiągnął poziom 38,2%.

Stan zatrudnienia kobiet i mężczyzn w poszczególnych branżach i sekcjach jednoznacznie wskazuje na zjawisko poziomej segregacji, ściśle powiązanej z feminizacją jednych i maskulinizacją innych zawodów. Na gruncie polskim, jak zauważa S. Dzięcielska – Machnikowska, feminizują się zawody o zarobkach niskich lub średnich, zawody niechętnie obsadzone przez mężczyzn, wymagające wieloletnich studiów, a zarazem niskopłatne, o ograniczonym zakresie samodzielności, zawody usługowe, zbiurokratyzowane, takie, w których nastąpiło uproszczenie czynności oraz takie, które stwarzają możliwości połączenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi lub za takie uchodzą⁴⁸.

Tezę tę potwierdzają dane GUS, zaczerpnięte z reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) oraz z rejestrów bezrobotnych, prowadzonych w urzędach pracy, a także z badania zatrudnienia i wynagrodzeń według zawodów. Wynika z nich, że najbardziej sfeminizowaną grupą zawodową jest grupa pracowników biurowych, w której w 2003 r. na 100 mężczyzn przypadało 235 kobiet,

⁴⁸ S. Dzięcielska-Machnikowska za I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, Warszawa 1991, s. 67. Por. także: M. A. Knothe, *Kobiety i praca. Problemy polskiego rynku pracy dla kobiet w okresie przejścia do gospodarki rynkowej*, w: *Kobiety wobec przemian okresu transformacji*, red. K. Faliszek, E. MacLean Petras, K. Wódcz, Katowice 1997, s. 13.

drugie miejsce zajmują pracownicy usług osobistych i dostawczych (183 kobiety na 100 mężczyzn), a trzecie specjaliści oraz technicy i średni personel (150 kobiet na 100 mężczyzn). Z kolei do najbardziej sfeminizowanych sekcji gospodarki narodowej należą: ochrona zdrowia i opieka społeczna (412 kobiet na 100 mężczyzn), edukacja (337 kobiet na 100 mężczyzn) oraz pośrednictwo finansowe (243 kobiety na 100 mężczyzn)⁴⁹.

Analiza zatrudnienia kobiet i mężczyzn według sektora własności miejsca pracy wskazuje, że kobiety przeważają w sektorze publicznym – jest w nim zatrudnionych 39% pracujących kobiet i tylko 26% pracujących mężczyzn. Mężczyźni natomiast przeważają jako pracownicy sektora prywatnego – pracuje w nim 74% mężczyzn i raptem 61% kobiet. Taki rozkład zatrudnienia nie jest ewenementem – w większości krajów europejskich kobiety dominują w sektorze państwowym, podczas gdy mężczyźni zatrudniani są częściej w sektorze prywatnym.

Trzeba także odnotować fakt, że w okresie dziesięciu lat transformacji zaobserwowano stały wzrost liczby kobiet pracujących na własny rachunek. W 2002 roku 37% właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw stanowiły Polscy kobiety – jest to jeden z najwyższych wskaźników w Europie⁵⁰. Wbrew obiegowym opiniom, przedsiębiorstwa, których właścicielkami są kobiety, lokują się nie tylko w branżach handlowych. Owszem, odsetek kobiet - właścielek firm o profilu handlowym jest znaczny i wynosi – 46%, jednak – jak podaje Ewa Lisowska, firmy te prowadzą na ogół działalność „łączoną” – produkcyjną i usługową, a także handlową i usługową oraz produkcyjną. Zarówno działalność produkcyjna, jak i usługowa często obejmują branże, które tradycyjnie przypisywane są mężczyznom, np. budownictwo, usługi w zakresie naprawy maszyn i urządzeń⁵¹.

Przyczyn rozwoju przedsiębiorczości kobiet należy upatrywać przede wszystkim w skutkach transformacji gospodarczej, tj. w upadaniu przedsiębiorstw państwowych, w bezrobociu, w mniejszym zapotrzebowaniu kobiet na siłę roboczą, które to skutki są na ogół bardziej dotkliwe dla kobiet niż dla mężczyzn⁵². Zakładanie własnych firm jest często dyktowane chęcią sprawdzenia się na polu zawodowym, dążeniem kobiet do samodzielności oraz do osiągnięcia wysokich dochodów – twierdzi E. Lisowska.

⁴⁹ Na podstawie danych GUS, BAEL, http://www.stat.gov.pl/opracowania_zbiorcze.

⁵⁰ Por. E. Lisowska, *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, w: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji? Raport Banku Światowego*, Warszawa 2004, s. 47. Por. także K. Pawłowska, M. Kula, *Gdy kobieta zarabia więcej niż mężczyzna*, „Gazeta Wyborcza”, dodatek „Praca” nr 16(570), 18.04.2006, s. 1-2.

⁵¹ Por. E. Lisowska, *Przedsiębiorczość kobiet...* op. cit., s. 52-55.

⁵² Ibidem, s. 57.

W świetle analiz statystycznych, warto zastanowić się, jakie czynniki decydują o takim stanie aktywności zawodowej kobiet w Polsce oraz o tak niskim, w porównaniu z innymi państwami, wskaźniku zatrudnienia.

Pierwsza grupa czynników wyznaczana jest przez uwarunkowania ekonomiczne, które wpływają na skracanie okresu aktywności ekonomicznej kobiet w Polsce. Jak zauważa B. Kalinowska-Nawrotek, proces dezaktywizacji zawodowej kobiet nasilił się wraz z przejściem od gospodarki centralnie zarządzanej do gospodarki rynkowej. Proces transformacji wpłynął w istotny sposób na wydłużanie się okresu kształcenia, a co za tym idzie – kobiety później zaczęły wkraczać na rynek pracy. Także niski wiek emerytalny oraz przechodzenie kobiet na wcześniejsze emerytury znacząco wpływają na długość okresu aktywności zawodowej. Dodatkowo okres ich aktywności ekonomicznej przerywany jest przez urlopy wychowawcze. Ograniczenie udziału państwa w finansowaniu przedszkoli i innych instytucji wspomagających rodzinę w opiece nad dzieckiem oraz spadek ich liczby przyczyniły się do tego, że kobiety, stając przed dylematem wyboru pracy zawodowej lub opieki nad dzieckiem, wybierają opcję drugą. Potwierdzają to statystyki, według których wskaźnik zatrudnienia spada odpowiednio z blisko 64% dla kobiet z jednym dzieckiem do 44,7% (troje lub więcej dzieci)⁵³.

Drugą grupę determinantów wyznaczać będą bariery ekonomiczne, związane z zatrudnieniem kobiet. Niski wskaźnik zatrudnienia kobiet jest w znacznej mierze uwarunkowany sytuacją kryzysu gospodarczego, którego pochodną jest utrzymująca się od wielu lat wysoka stopa bezrobocia zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn⁵⁴.

Trzecia grupa czynników związana jest natomiast z podejściem samych kobiet do tradycyjnego podziału ról w rodzinie. Wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego z 2004 i 2005 roku wskazują na to, że znaczący odsetek kobiet w Polsce nie kontestuje tradycyjnego poglądu, że mężczyzna powinien zajmować się zarabianiem pieniędzy, a kobieta powinna troszczyć się o dom. Henryk Domański zauważa, że jest to jedno z tych zjawisk społecznych, które zaskakują odpornością na zmiany⁵⁵. Potwierdzają to badania przeprowadzone przez A. Titkow, D. Duch-Krzysztozek i B. Budrowską, z których wynika, że aż 34% niepracujących zawodowo kobiet za najlepszy uważa tradycyjny

⁵³ Dane Eurostat za K. Balcerowiak, *Im mniej dzieci posiada kobieta, tym chętniej jest zatrudniana*, w portalu praca.wp.pl.

⁵⁴ Problem bezrobocia kobiet w Polsce został szerzej omówiony w kolejnym podrozdziale.

⁵⁵ Wypowiedź Prof. Henryka Domańskiego zamieszczona w raporcie „Polityki”. Por. M. Bunda, *Matki, żony, kucharki*, „Polityka” nr 16(2551)/2006, s. 4-12.

podział ról⁵⁶. Zatem, skoro co trzecia kobieta odnajduje się wyłącznie jako gospodyni domowa i czuje się w takim układzie szczęśliwa, to musi to skutkować obniżeniem poziomu aktywności zawodowej w porównaniu z innymi krajami.

Obok czynników ograniczających aktywność zawodową kobiet, obserwuje się czynniki, które w istotny sposób stymulują wzrost ich zatrudnienia. Grupę przyczyn, które wpływają na wzrost zatrudnienia Polek tworzy szerokie spectrum czynników, które Barbara Kalinowska-Nawrotek odnosi do hierarchii potrzeb Masłowa⁵⁷. Pytane o przyczynę aktywizacji zawodowej, kobiety, kierując się najbardziej podstawowymi potrzebami swoimi i rodziny (wg Masłowa są to potrzeby fizjologiczne, sytuujące się u podstawy piramidy potrzeb), wskazują, że aktywizacja zawodowa powodowana jest koniecznością utrzymania siebie i rodziny (wskazuje na to 47% badanych przez CBOS kobiet) oraz chęcią podniesienia poziomu życia rodziny (wskazania 26% respondentek). Potrzeba bezpieczeństwa wyznacza drugą grupę czynników, determinujących aktywność zawodową kobiet, dla których decyzja o podjęciu tej aktywności jest wynikiem konieczności zapewnienia sobie renty i emerytury (31% odpowiedzi) oraz zapewnienia niezależności finansowej (43% wskazań respondentek). Zaspokajanie potrzeb społecznych kobiet poprzez aktywizację zawodową wiąże się z chęcią bycia między ludźmi, na co wskazuje 32% badanych kobiet, a potrzeba uznania jest związana z chęcią pokazania, że nie jest się gorszym od innych – tę przyczynę aktywizacji zawodowej podaje 25% respondentek. Na szczycie piramidy potrzeb Masłowa znajduje się potrzeba samorealizacji, która determinuje szereg powodów, dla których kobiety decydują się na aktywizację zawodową. Są nimi: chęć osiągnięcia sukcesu w pracy (7% odpowiedzi), osiągnięcie awansu społecznego (11% wskazań), chęć samorealizacji (12% odpowiedzi), chęć wykorzystania swoich kwalifikacji (17% wskazań), wreszcie – zainteresowanie pracą, na które wskazuje aż 29% respondentek.

Sytuacja, z jaką mamy do czynienia w Polsce, stanowi wypadkową czynników, wpływających na ograniczenie aktywizacji zawodowej kobiet oraz czynników, stymulujących wzrost zatrudnienia. Opierając się na danych statystycznych i odnosząc je do sytuacji w innych krajach Unii Europejskiej, można jednoznacznie stwierdzić, że nie jest to bilans korzystny. Wciąż wiele brakuje, aby móc mówić o równoległym udziale kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy, ponieważ czynników blokujących jest wciąż

⁵⁶ Por. A. Titkow, D. Duch-Krzysztozek i B. Budrowska, *Nieodpłatna praca...*, op. cit..

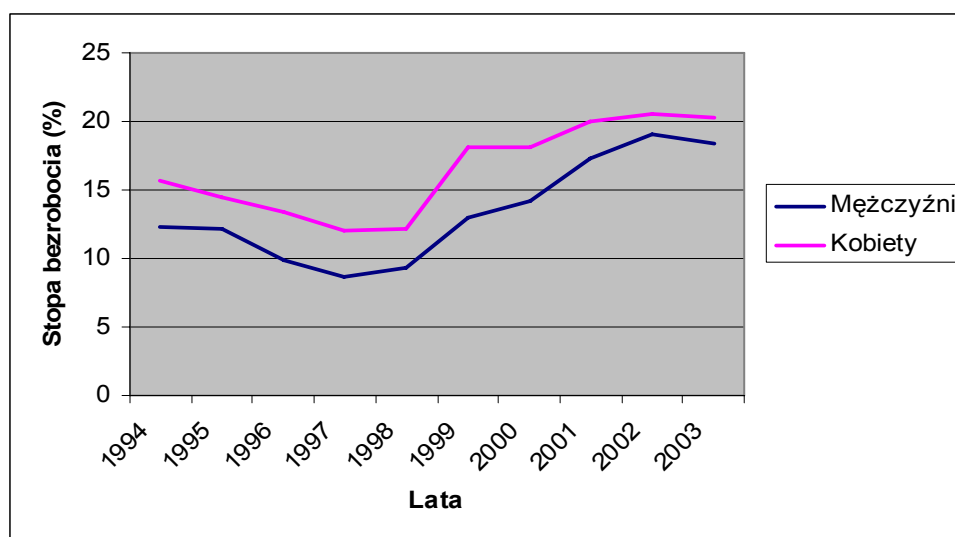
⁵⁷ Por. opracowanie B. Kalinowskiej-Nawrotek sporządzone na podstawie komunikatu z badań CBOS: *Kobiety w pracy zawodowej i życiu publicznym*, Warszawa 1993. B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja...*, op. cit., s. 32, rys. 3.

więcej niż tych, które wpływać mają na zwiększenie aktywności, a w konsekwencji zatrudnienia kobiet.

3.2. Bezrobocie kobiet

Bezrobocie stanowi najpoważniejszy problem polskiego rynku pracy. Bezrobocie w Polsce jest obecnie najwyższe wśród państw członkowskich Unii Europejskiej. Według badań Eurostatu, w 2005 stopa bezrobocia w naszym kraju wyniosła 17,7%, przy czym bezrobocie kobiet osiągnęło 19,1%, a bezrobocie mężczyzn – 16,6%⁵⁸. Dynamikę wzrostu stopy bezrobocia w latach 1994-2003 obrazuje wykres 2.

Wykres 2. Stopa bezrobocia w Polsce według płci w latach 1994-2003



Źródło: GUS, BAEL, http://www.stat.gov.pl/opracowania_zbiorcze.

Bezrobocie kobiet przez cały analizowany okres pozostawało na wyższym poziomie niż bezrobocie mężczyzn. Analiza kształtowania się bezrobocia według płci w latach 1994-2003 ukazuje okresy zmniejszania się różnic, np. na przełomie roku 2002/2003, kiedy stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyniosła 19%, a bezrobocie kobiet wyniosło 20,6%, ale także da się zaobserwować okresy zwiększania różnic w rozmiarach bezrobocia kobiet i mężczyzn, np. lata 1999-2000, kiedy bezrobocie mężczyzn kształtowało się na poziomie 13%, a stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom

⁵⁸ Dane Eurostat z 2003 roku, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

18,1%. Można zatem wysnuć wniosek, że bezrobocie jest jedną z płaszczyzn, w której najwyraźniej widać nierówności między kobietami i mężczyznami.

Ponadto większość długookresowo bezrobotnych to kobiety. Dane GUS z roku 2003 wskazują, że w grupie osób poszukujących pracy 13 miesięcy i dłużej było 45,5% bezrobotnych mężczyzn i 50,7% bezrobotnych kobiet. Jak zauważa B. Balcerzak-Paradowska, ta tendencja utrzymuje się, mimo wyższego przeciętnego poziomu wykształcenia kobiet, rzadziej niż u mężczyzn pojawiających się przypadków rezygnacji z pracy, niższych wymagań co do warunków pracy, przede wszystkim wysokości wynagrodzenia. Pomimo tego, kobiety poszukują pracy średnio o 1,6 miesiąca dłużej niż mężczyźni – czas ten wynosi przeciętnie 16,6 miesiąca⁵⁹.

O ile mężczyźni częściej niż kobiety zasilają szeregi bezrobotnych w efekcie restrukturyzacji przemysłu ciężkiego oraz transportu i w pewnym zakresie budownictwa, o tyle najczęściej zwalniane były kobiety z następujących działów gospodarki: handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe, ochrona zdrowia, hotele i restauracje. Należy także wspomnieć tym, że kobiety częściej niż mężczyźni stają się bezrobotne wskutek zwolnienia z pracy. W latach 1992-1995 udział kobiet wśród zwolnionych z pracy, którzy zasilili zbiorowość bezrobotnych wynosił 50%, a w latach 1996-1999 przekroczył 55%⁶⁰.

Trzeba też wskazać na związek bezrobocia z wykształceniem kobiet. Na początku okresu transformacji wyższe wykształcenie stanowiło „ochronę” przed bezrobociem. Jednak w okresie 1992 do 2002 roku stopa bezrobocia wśród kobiet z wyższym wykształceniem wzrosła z 5,2% do 7,5%, podczas gdy wśród mężczyzn z wyższym wykształceniem zmniejszyła się z 5,5% do 5,1%⁶¹.

Analiza danych statystycznych prowadzi do wniosku, że negatywne konsekwencje zmian na rynku pracy, zapoczątkowanych w latach 90. w sposób bardziej dotkliwy oddziałują na kobiety niż na mężczyzn. Przejawia się to w istotnej różnicy między stopą bezrobocia kobiet i mężczyzn, która jest wynikiem tego, że kobiety mają większe niż mężczyźni trudności w znalezieniu pracy, a także w jej utrzymaniu. Kobiety traktowane są często przez pracodawców jako pracownicy mniej atrakcyjni, mniej dyspozycyjni, bo obciążeni rolami rodzinnymi. Często tego rodzaju uprzedzenia – jak zauważa B. Kalinowska-Nawrotek – wynikają z obiektywnych przesłanek, na które mają wpływ

⁵⁹ Por. B. Balcerzak-Paradowska, *Rozwiązania prawno-instytucjonalne w zakresie polityki społecznej – stimulator czy bariera zatrudnienie kobiet?*, w: *Płeć a możliwości...* op. cit., s.25-26.

⁶⁰ Za S. Golinowska (red.), *W trosce...*, op. cit. s. 173.

⁶¹ Ibidem.

rozbudowane świadczenia socjalne dla kobiet⁶². Kobiety są więc bardziej zagrożone bezrobociem długotrwałym, sprzyjającym deprecjacji kapitału ludzkiego.

3.3. Wynagradzanie za pracę

W Polsce relacja przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto kobiet do miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn wynosiła: w 1996 roku – 79,2%, w 1998 roku – 80,6%, w 1999 roku – 80%, w 2001 roku – 81,8%, a w 2002 roku – 83%. Widać zatem, że relacja ta powoli wzrasta, co świadczy o zmniejszaniu się różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn⁶³.

Co istotne – analizy wynagrodzeń w poszczególnych przedziałach kwot wskazują, że w każdym z przedziałów wynagrodzeń poniżej 2500 zł odsetek otrzymujących je kobiet jest większy niż mężczyzn. Powyżej tej kwoty tendencja się odwraca – odsetek mężczyzn otrzymujących wynagrodzenia w każdym z przedziałów jest większy niż odsetek kobiet. Zarobki niemal 43% badanych kobiet mieszczą się w przedziale od 1000 do 2000 zł brutto, około 23% - od 2000 do 3000 zł⁶⁴.

Badania pokazują ponadto, że różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są mniejsze w sektorze prywatnym niż w sektorze publicznym. W 2001 roku przeciętne wynagrodzenie kobiet w sektorze publicznym stanowiło 78,6% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn, natomiast w sektorze prywatnym – 83,6%⁶⁵. Istotne znaczenie będzie miała przy tym wielkość firmy – duże firmy na ogół lepiej wynagradzają pracowników, jednak z drugiej strony, w największych firmach dysproporcje między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn są najbardziej znaczące. Najmniejsze różnice obserwuje się w firmach najmniejszych – zarówno należących do sektora publicznego, jak prywatnego.

Należy także zauważyć, że mężczyźni zarabiają więcej w przypadku wszystkich poziomów wykształcenia⁶⁶. Relacje wynagrodzeń kobiet i mężczyzn według wykształcenia i sektora zatrudnienia przedstawia tabela 5.

⁶² B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja ...*, op. cit., s. 56.

⁶³ B. Balcerzak-Paradowska, *Rozwiązania ...*, op. cit., s. 22-23.

⁶⁴ Dane na podstawie Internetowego Badania Wynagrodzeń w 2004 roku w portalu wynagrodzenia.pl oraz portalu wp.pl.

⁶⁵ Ibidem. Por. także Z. Jacukowicz, *Wynagrodzenia – kierunki rozwoju*, w: *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, red. H. Czerniewska, B. Stachurska-Marcińczak, Warszawa 2000, s. 164-169.

⁶⁶ Dane GUS za 2000 r. za B. Balcerzak-Paradowska, *Rozwiązania ...*, op. cit., s. 23.

Największe dysproporcje między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn występują w grupach pracowników o niskim poziomie wykształcenia (podstawowym, zasadniczym zawodowym), zatrudnionych w sektorze publicznym. Niekorzystna jest także sytuacja kobiet, posiadających wykształcenie wyższe, zatrudnionych w obydwu sektorach, gdzie przeciętna płaca kobiety nie przekracza 75% płacy mężczyzny. W stosunkowo najlepszej sytuacji są kobiety z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, zatrudnione w obydwu sektorach – wysokość ich wynagrodzenia przekracza 80% średniego wynagrodzenia mężczyzn. Podobnie wygląda sytuacja kobiet z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym, zatrudnionych w sektorze prywatnym – relacje ich płac do płac mężczyzn wynoszą odpowiednio 81,3% i 85,5%.

Tabela 5. Relacje wynagrodzenia brutto kobiet do wynagrodzenia mężczyzn (pracowników pełnozatrudnionych) według sektorów własności oraz poziomu wykształcenia w październiku 2001 r.

Poziom wykształcenia	Relacja wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn	
	Sektor publiczny	Sektor prywatny
Wyższe	74,3	74,9
Policealne	77,1	85,5
Średnie zawodowe	76,0	81,3
Średnie ogólnokształcące	87,0	82,0
Zasadnicze zawodowe	61,9	73,9
Podstawowe i niepełne podstawowe	63,9	79,5

Źródło: GUS 2000 za B. Balcerzak-Paradowską, *Rozwiązania prawno-instytucjonalne w zakresie polityki społecznej – stymulator czy bariera zatrudnienie kobiet?*, w: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji? Raport Banku Światowego*, Warszawa 2004, s. 24.

Wobec tak widocznych nierówności płacowych należy spróbować odpowiedzieć na pytanie, skąd biorą się nierówności w wysokości wynagrodzenia za pracę kobiet i mężczyzn.

Jako pierwszą przyczynę wskazuje się fakt, że kobiety przeciętnie mniej pracują niż mężczyźni z racji pełnienia funkcji macierzyńskich i wychowawczych. Ponadto, czasochłonność „domowego” etatu może stanowić przyczynę, dla której kobiety nie chcą podejmować pracy dodatkowej w godzinach nadliczbowych. Jak pokazują statystyki, przeciętna liczba godzin przepracowanych przez kobietę w ramach pracy zawodowej wyniosła w 2002 roku 36,8 tygodniowo, podczas gdy mężczyźni przeciętnie pracowali

42,1 godziny tygodniowo. Niemniej jednak nawet „luka” powstała w wyniku krótszego czasu pracy kobiet i mężczyzn nie ma ekonomicznego przełożenia na aż tak duże dysproporcje w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn. Jak uważa B. Kalinowska-Nawrotek, różnice w wynagrodzeniach kobiet są wynikiem dyskryminacji płacowej, co oznacza, że zasada równej płacy za równą pracę nie jest w Polsce przestrzegana⁶⁷.

Zjawisko pośredniej dyskryminacji płacowej powstaje w wyniku nierównomiernego rozkładu struktury zatrudnienia, który wyraża się pionową i poziomą segregacją zawodową. Segregacja pozioma wynika z faktu, że zawody, które w Polsce są sfeminizowane, należą do najgorzej opłacanych. Z kolei segregacja pionowa jest powodowana barierami w awansie zawodowym kobiet.

Innymi przyczynami dyskryminacji płacowej może być mniejsza mobilność geograficzna, niewygórowane wymagania co do wysokości zarobków oraz większa niż u mężczyzn gotowość do przyjęcia pracy słabo płatnej, poniżej kwalifikacji.

„W Polsce istnieje swego rodzaju tradycja opłacania pracowników, polegająca na niższym opłacaniu kobiet niż mężczyzn”⁶⁸ – zauważa B. Kalinowska-Nawrotek. Kobietom umożliwia się wejście na rynek pod warunkiem, że zaakceptują niższe wynagrodzenie. Jednym z powodów, dla których kobiety akceptują tę „tradycję” jest fakt, że mają świadomość, iż wobec szerokiej skali bezrobocia lepiej jest obniżyć swoje oczekiwania płacowe niż pozostać bez pracy. Z drugiej strony „tradycja” obejmuje pracodawców, którzy są przyzwyczajeni do określonej polityki wobec pracowników, w tym wypadku – do oferowania kobietom skromniejszych wynagrodzeń. Trzeci aspekt „tradycji” jest warunkowany podejściem mężczyzn do wynagradzania kobiet. Większość mężczyzn czuje duży dyskomfort w sytuacji, gdy kobiety – żony zarabiają więcej niż oni. Mimo, że w Polsce wiele żon zarabia tyle samo lub więcej niż mąż, mężczyznom trudno pogodzić się z faktem, że przestają być głowami rodzin. Jak zauważa Wojciech Łukowski, w Polsce wciąż wstyd się przyznać, że rodzina nie jest tradycyjna, patriarchalna⁶⁹.

Reasumując, zjawisko nierówności płacowej znacząco determinuje pozycję kobiet na rynku pracy, wyznaczając kolejny obszar, w którym uprzywilejowane miejsce zajmują mężczyźni.

⁶⁷ B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja ...*, op. cit., s. 98-99.

⁶⁸ Ibidem, s. 99.

⁶⁹ Wypowiedź W. Łukowskiego zamieszczona w artykule „Gazety Wyborczej”: K. Pawłowska, M. Kula, *Gdy kobieta...*, op. cit., s. 1.

3.4. Awans zawodowy kobiet

Zjawisko poziomej segregacji zawodowej współwystępuje z segregacją pionową, uwidaczniającą się w gorszych szansach awansu zawodowego kobiet. Statystyki wskazują, że udział kobiet w kadrach kierowniczych wynosił w Polsce w 2005 roku 32,5%⁷⁰. Jest to rezultat zbliżony do średniego, obliczonego dla wszystkich krajów Unii Europejskiej, co potwierdza skalę i powszechność tego negatywnego zjawiska.

Z przeprowadzonych przez CBOS w 1998 roku wynika, że opinie społeczeństwa na temat szans na awans zawodowy w Polsce potwierdzają tezę, że kobiety mają gorsze szanse na awans zawodowy. Na pytanie, czy kobieta, wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie, ma w porównaniu z mężczyzną gorsze szanse awansu zawodowego, twierdząco odpowiedziała prawie połowa respondentów (48%), przy czym aż 54% badanych kobiet i 41% mężczyzn. Szanse awansu zawodowego kobiet i mężczyzn jednakowo oceniło 38% badanych – 33% respondentek i 44% respondentów. Jedynie 8% wszystkich respondentów oceniło szanse awansu zawodowego kobiet jako lepsze niż szanse mężczyzn (wskazało na to 7% kobiet i 9% badanych mężczyzn)⁷¹.

Tezę, jakoby kobiety nie były zainteresowane obejmowaniem stanowisk kierowniczych, także obalają wyniki badania opinii publicznej. W 2003 roku, na pytanie, czy przyjęliby kierownicze stanowisko, twierdząco odpowiedziało prawie 51% kobiet i 57% mężczyzn. Należy zauważyć, że wraz z wykształceniem deklaracje te były częstsze. Aż 72,5% kobiet i 89% mężczyzn legitymujących się wyższym wykształceniem wyraziło chęć objęcia kierowniczego stanowiska⁷². Niechęć do obejmowania stanowisk kierowniczych przez kobiety nie stanowi zatem powodu, dla którego występuje pionowa segregacja zawodowa.

Przyczyn mniejszych szans kobiet na awans zawodowy upatruje się w niechęci do współpracy z kobietami. Zastanawiać może fakt, że przejawiają ją zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Co prawda 39% osób badanych w 1998 roku twierdziło, że płeć nie ma dla nich znaczenia przy współpracy, ale aż 28% wybrałoby raczej współpracę z mężczyznami. Z kobietami chciało współpracować tylko 12% badanych⁷³.

⁷⁰ Źródło: dane Eurostatu z 2005 roku zawarte w: *A statistical view of life of women and men in the UE25*, dostępnego na stronie internetowej <http://europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

⁷¹ Dane CBOS zawarte w komunikacie z badań: *Kobieta – szef i współpracownik*, za B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja ...*, op. cit., s.37.

⁷² Wyniki badań.... za E. Nowakowska, *Szklany sufit*, "Polityka" nr 8(2440)/2004, s. 85.

⁷³ Dane CBOS zawarte w komunikacie z badań: *Kobieta – szef i współpracownik*, za B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja ...*, op. cit., s.38.

Prawie 1/4 respondentek wybrałaby pracę z mężczyznami. Co więcej – odnotowano, że im wyższe wykształcenie oraz wyższy dochód kobiety, tym większe było ich zdecydowanie co do współpracy tylko z mężczyznami⁷⁴. Wśród przyczyn, dla których kobiety wybierają współpracę z mężczyznami wymieniane były ich stereotypowe cechy charakteru, luźno związane z kompetencjami zawodowymi. Analogicznie – uprzedzenia wobec współpracy z kobietami uzasadniane były stereotypowymi wyobrażeniami na temat cech charakteru kobiet. Obraz własnej płci wśród kobiet jest samokrytyczny, a w konsekwencji negatywny. Kobieta jawi się jako osoba konfliktowa, przejawiająca tendencję do przenoszenia problemów domowych do pracy. Mamy tu do czynienia ze przejawem samodyskryminacji kobiet, które potwierdzają także inne badania, m.in. monografia zjawiska „szklanego sufitu” w Polsce, której autorkami są A. Titkow, B. Budrowska i D. Duch⁷⁵. Aż 56,5% badanych kobiet zaakceptowało stwierdzenie, że „najczęściej wrogiem kobiety jest inna kobieta”. Świadczy to o słabej, czy wręcz znikomej solidarności kobiet. Podczas gdy wśród mężczyzn zjawisko solidarności jest wyjątkowo często spotykane i trwałe, wśród kobiet jest ono praktycznie nieobecne. Właśnie w sile męskiej solidarności i słabości solidarności kobiecej upatruje się przyczyn utrzymywania się szklanego sufitu. Autorki badania uważają, że interes indywidualny kobiet przeważa nad solidarnością płci. Anna Titkow twierdzi, że solidarność płci może być przez same kobiety postrzegana jako konkurencyjna wobec solidarności małżeńsko - rodzinnej, stawianej w naszej kulturze wyjątkowo wysoko. Kobiety silne i zdeterminowane realizują kariery głównie dzięki indywidualnym strategiom, a solidarności kobiecej w Polsce nie ma. Bez niej – dodaje Titkow – kobiety nie mają szans na zrównoważenie męskiej dominacji⁷⁶.

Badania CBOS wskazują także na prawidłowość, wyrażającą się w nasileniu chęci współpracy z kobietami wśród osób, które pracowały w zawodach sfeminizowanych i odwrotnie – osoby pracujące w zawodach zmaskulinizowanych wyrażały większą chęć do współpracy z mężczyznami. Racje, jakimi kierowali się przedstawiciele zawodów zmaskulinizowanych, wskazując na preferencje co do wyboru mężczyzn jako współpracowników, da się wytłumaczyć poniekąd tradycyjnie „męskim” charakterem

⁷⁴ Ibidem.

⁷⁵ A. Titkow A., *Szklany sufit...*, op. cit.

⁷⁶ Wypowiedź Anny Titkow zamieszczona w artykule „Polityki”. Por. E. Nowakowska, *Szklany sufit...*, op. cit., s. 86.

wykonywanej pracy, co związane jest z kontaktami wyłącznie z mężczyznami w miejscu pracy⁷⁷.

Z kolei inni badacze – A. Rybol-Stalewska i T. Stalewski twierdzą – na podstawie przeprowadzonych badań – że przyczyną mniejszych osiągnięć w pracy kobiet pracujących zawodowo w dziedzinie zarządzania były nierówne szanse zrobienia kariery już na samym początku pracy zawodowej. Pracodawcy darzyli większym zaufaniem mężczyzn, dlatego też decydowali się na stwarzanie im większych niż kobietom szans na rozwój i sukces zawodowy. Przyczyną częstszych niepowodzeń kobiet – menedżerów były więc kulturowo uwarunkowane błędy w zarządzaniu personelem⁷⁸.

Stosowanie odmiennych standardów ocen pracy kobiet i mężczyzn prowadzi w konsekwencji do zwiększenia oczekiwań pracodawców wobec kobiet. Kobiety stale muszą udowadniać swoją wartość, wiedzieć więcej i umieć więcej, żeby wyprzedzić mężczyznę. Ponadto obok oceny pracy merytorycznej ocenia się także jej kulturowo ukształtowaną kobiecość⁷⁹. Kobietom wiele rzeczy „nie uchodzi”, oczekuje się, że, niezależnie od bycia szefem czy współpracownikiem, pozostanie kobietą z wszystkimi kobiecymi przymiotami, takimi jak: łagodność, delikatność, uległość.

Przeszkodą w osiągnięciu awansu zawodowego jest także charakter kobiet – przeżywane przez kobiety rozterki, obawy, wahania, brak wiary w siebie, niepewność. Kobiety często rezygnują z ubiegania się o wyższe stanowisko w obawie, że nie podołają związanym z nim obowiązkom. Poczucie własnej wartości jest u kobiet znacznie mniejsze niż u mężczyzn. Często z powodu braku aprobaty dla męskich reguł, agresji, drapieżności, rywalizacji jakimi rządzi się świat *top managementu* wycofują się z konkurencji. Kobiety mają też świadomość zagrożenia bezrobociem. Stabilność pracy jest dla nich ważniejsza niż kariera, dlatego awans zawodowy przestaje być priorytetem.

Przypisanie kobietom tradycyjnych ról także może stanowić barierę w osiągnięciu awansu zawodowego. Jednak wbrew obiegowym opiniom, macierzyństwo, obowiązki rodzinne i domowe, nie muszą stanowić barier najpoważniejszych, na co wskazują wyniki przytoczonych wyżej badań.

⁷⁷ B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja ...*, op. cit., s. 39.

⁷⁸ Ibidem, s. 42.

⁷⁹ B. Budrowska, *Barьеры i ograniczenia ...*, op. cit., s. 85.

3.5. Instrumenty pozwalające godzić pracę zawodową z życiem rodzinnym

W podrozdziale 2 zostały omówione najważniejsze akty prawne, gwarantujące różność kobiet i mężczyzn na rynku pracy. W nawiązaniu do niego, omówione zostaną pokrótce najważniejsze obszary działań polityki społecznej, mające na celu umożliwienie kobietom godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Chodzi tu o ukazanie zakresu wykorzystania możliwości, jakie w tej kwestii stwarza kobietom w Polsce państwo. Trzy najważniejszymi obszary, w których wykorzystuje się ułatwienia w zakresie godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, wiążą się z okresową dezaktywizacją kobiet, z instytucjonalnymi formami opieki nad dziećmi oraz z elastycznymi formami zatrudnienia.

Okresowa dezaktywizacja kobiet jest na ogół związana z obowiązkiem wychowania dzieci. W rozdziale 2.2 zostały przedstawione przewidziane kodeksem pracy przywileje dla kobiet, które urodziły i wychowują dzieci. Oczywiście, obowiązek wychowywania dzieci ciąży na obojgu rodzicach, niemniej jednak to głównie kobiety decydują się na okresową dezaktywizację zawodową z obowiązkiem tym związaną. Należy przyjrzeć się temu, w jaki sposób kobiety w Polsce korzystają z przysługujących im praw.

3.5.1. Okresowa dezaktywizacja zawodowa

Do najważniejszych praw, związanych z obowiązkami rodzicielskimi, należy urlop macierzyński, urlop wychowawczy oraz zwolnienie opiekuńcze. Jak zostało powiedziane wcześniej, urlop macierzyński ma charakter obligatoryjny, zatem nie trzeba wskazywać tu na aspekt realizacji obowiązków, wynikających z faktu urodzenia dziecka. Można jedynie spekulować co do ilości mężczyzn, którzy zdecydowali się na wykorzystanie przysługujących im dwóch ostatnich tygodni urlopu macierzyńskiego, bowiem szersze statystyki na ten temat nie są dostępne. Z badań, przeprowadzonych w Białymstoku w 2005 roku wśród rodziców dzieci w wieku przedszkolnym i osób spodziewających się w najbliższym czasie potomstwa, wynika, że w żadnej z rodzin respondentów mężczyzna nie zdecydował się na skorzystanie z urlopu macierzyńskiego⁸⁰. Nie jest to z pewnością

⁸⁰ Dane za C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga praca – życie w aspekcie polskiego rynku pracy*, Białystok 2005, s. 84. Badanie przeprowadzono na próbie 103-osobowej. Respondenci zostali dobrani na podstawie kryterium posiadania dziecka w wieku do lat 7 lub oczekiwania w najbliższym czasie potomstwa.

badanie reprezentatywne, tym niemniej pozwala zaobserwować, że na ogół kobiety korzystają z pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego.

Drugim rodzajem uprawnienia, wynikającego z faktu urodzenia i wychowywania dziecka, jest urlop wychowawczy. Jak pokazują statystyki, maleje liczba osób, korzystających z urlopu wychowawczego. W ciągu 8 lat – od roku 1993 do 2000 liczba ta malała stopniowo lecz systematycznie z 336,1 tys. do 138,8 tys. osób, które skorzystały z urlopu wychowawczego⁸¹. Spadek spowodowany jest, przede wszystkim, malejącą liczbą urodzeń. Badania, przeprowadzone przez B. Balcerzak - Paradowską wśród kobiet zatrudnionych w sektorze prywatnym, ukazały także inne powody, dla których kobiety nie korzystają z urlopów wychowawczych. Są nimi: lęk przed utratą pracy, osłabieniem pozycji zawodowej, przejawiającej się brakiem szans na awans czy podwyżkę. Wśród wymienianych powodów pojawiały się także argumenty, świadczące o identyfikacji z zakładem pracy.

Z badań, przeprowadzonych przez CBOS w lutym 2006⁸² roku, wynika, że obawy kobiet nie są bezpodstawne. Aż 18% pracowników zakładów państwowych, 25% pracowników zatrudnionych w zakładach o własności mieszanej (państwowo-prywatnej) i 23% pracowników przedsiębiorstw prywatnych potwierdziło, że w ich zakładach pracy zdarza się, że pracodawcy uniemożliwiają powrót do pracy kobietom, korzystającym z urlopów wychowawczych. Bywają także przypadki, w których pracodawca odmawia kobietom udzielenia urlopu wychowawczego. Zaobserwowało to 5% respondentów, zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych, 12% osób, zatrudnionych w firmach o własności mieszanej oraz 6% pracowników firm prywatnych⁸³.

Te same obawy kierują kobietami w sytuacji korzystania ze zwolnień opiekuńczych. Liczba osób, korzystających z tego rodzaju zwolnień, także zmniejszyła się na przestrzeni czasu. Respondenci CBOS zaobserwowali przypadki zwalniania z pracy kobiet, które z powodu opieki nad dzieckiem korzystały ze zwolnień lekarskich. Zjawisko to zaobserwowało 11% pracowników zakładów państwowych, 22% osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach o własności mieszanej i 13% pracowników firm prywatnych⁸⁴.

W czym należy upatrywać przyczyn takiego podejścia pracodawców? Jak pokazują badania B. Balcerzak Paradowskiej, pracodawcy są zdania, że wykorzystywanie przez

⁸¹ B. Balcerzak-Paradowska, *Rozwiązania...*, op. cit., s. 36-37.

⁸² *Polityka państwa wobec rodziny oraz dyskryminacja w miejscu pracy kobiet w ciąży i matek małych dzieci*, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2006, s.13. Badanie przeprowadzono na reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski (N=1011).

⁸³ Ibidem, tabela 13.

⁸⁴ Ibidem.

kobiety swych uprawnień, związanych z wychowaniem dzieci, wpływa negatywnie na funkcjonowanie zakładu pracy. Twierdzą, że nawet krótkotrwała nieobecność pracownicy dezorganizuje pracę i pociąga za sobą konieczność wprowadzania zmian organizacyjnych. Korzystanie ze zwolnień chorobowych generuje koszty, które ponieść musi pracodawca, zaś nieobecność spowodowana urlopem wychowawczym czy macierzyńskim oznacza dla pracodawcy niemożność wykorzystania potencjału pracownika, obawę przed jego osłabieniem, a w konsekwencji pociąga to za sobą konieczność zatrudnienia nowego pracownika⁸⁵.

Beneficjentkami urlopu wychowawczego są więc na ogół osoby, które jednocześnie mają prawo do zasiłku wychowawczego, czyli osoby, uprawnione do pobierania zasiłku rodzinnego⁸⁶. Kobiety z wyższym wykształceniem i te, które zajmują wyższe pozycje w hierarchii stanowisk, korzystają z urlopów wychowawczych rzadziej, bądź decydują się na ich skrócenie.

3.5.2. Instytucjonalne formy opieki nad dziećmi

Drugim ważnym instrumentem, pozwalającym na godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi są placówki opieki nad dziećmi, czyli żłobki i przedszkola. W okresie PRL instytucje te bardzo często miały status placówek przyzakładowych, a co za tym idzie, pracodawca ponosił koszty ich funkcjonowania. Wraz z transformacją i przekształceniami własnościowymi, znaczna część przedszkoli i żłobków została zlikwidowana bądź zmieniła właścicieli.

Samorządy lokalne przejęły obowiązek organizowania żłobków i przedszkoli. Dotacje budżetowe dla tych placówek okazały się jednak niewystarczające, w związku z czym część z nich uległa likwidacji. Szacuje się, że w latach 1989 – 2001 liczba żłobków zmniejszyła się z 1553 do 396, a liczba przedszkoli – z 12767 do 8175⁸⁷.

⁸⁵ B. Balcerzak-Paradowska, *Rozwiązania...*, op. cit., s. 38.

⁸⁶ Na mocy ustawy o świadczeniach rodzinnych z dn. 28 listopada 2003 roku przyznawanie zasiłków rodzinnych oraz wszelkich dodatków do tego świadczenia odbywa się na podstawie kryterium dochodowego. Może zostać przyznane rodzinom, w których dochód na osobę nie przekracza 504 zł, zaś w przypadku, gdy członkiem rodziny jest dziecko niepełnosprawne próg ten jest podniesiony do 583 zł. Por. Ustawa o świadczeniach rodzinnych, Dz. U. z 2003 r., nr 228, poz.2255. Świadczenia rodzinne stanowią formę wsparcia rodzin. Jednak ze względu na zastosowanie przy ich przyznawaniu kryterium dochodowego, mają one charakter selektywny, dlatego też nie mogą być do końca traktowane jako instrument ułatwiający godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, tym bardziej, że niektóre z dodatków działają wręcz destymulująco na aktywność świadczeniobiorców, o czym będzie mowa w dalszej części rozdziału.

⁸⁷ Źródło: GUS, 2002 za B. Balcerzak-Paradowska, *Rozwiązania...*, op. cit., s. 42.

Sposobem na pokrycie kosztów funkcjonowania placówek opieki nad dziećmi musiał stać się zwiększony udział rodziców w finansowaniu przedszkoli i żłobków. Obciążenie rodziców opłatami za usługi żłobków i przedszkoli – jak zauważa B. Balcerzak-Paradowska – przyczyniło się do ograniczenia dostępności dla rodzin mniej zamożnych, które zmuszone zostały do rezygnacji z usług opiekuńczych. W konsekwencji zmalała liczba dzieci korzystających ze żłobków – ze 123,4 tys. w 1989 roku do 47,8 tys. w roku 2001 oraz z przedszkoli – z 991 tys. w 1989 roku do 656 tys. w 2001 roku⁸⁸.

Zasada partycypacji rodziców w kosztach funkcjonowania placówek opieki nad dzieckiem utrzymuje się i umacnia, co prowadzi do korzystania z przedszkoli i żłobków tylko dzieci z rodzin o średnim lub więcej niż średnim poziomie zamożności, natomiast dzieci z rodzin, żyjących na poziomie poniżej przeciętnego, uczęszczają do tych placówek sporadycznie.

Zatem przedszkola i żłobki, które pomyślane są jako instytucje, które mają ułatwiać godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, nie zdają egzaminu, głównie ze względu na koszty, jakie ponosić mają rodzice, ale także przez to, że liczba tego typu placówek jest niewystarczająca. Problemem jest także praktyka, związana z rozpatrywaniem podań o przyjęcie do przedszkoli czy żłobków: w pierwszej kolejności przyjmuje się dzieci, których oboje rodzice pracują, zaś w znacznie gorszej sytuacji pozostają osoby samotne i bezrobotne⁸⁹. Także godziny otwarcia placówek często nie przystają do godzin pracy rodziców, co komplikuje łączenie ról zawodowych z rodzinnymi.

Badania, przeprowadzone w 2005 roku, wskazują na to, że godzeniu obowiązków zawodowych i domowych sprzyjałyby niższe opłaty za korzystanie z placówek opiekuńczych (wskazania 52,5% respondentów), wydłużenie godzin otwarcia placówek (46,5% odpowiedzi), partycypacja zakładu pracy w opłacie za przedszkole lub żłobek (29,7% wskazań), możliwość korzystania z tych placówek także w weekendy (25,7% odpowiedzi) oraz rozszerzenie sieci żłobków i przedszkoli (w sumie 21,8% wskazań)⁹⁰.

⁸⁸ Ibidem.

⁸⁹ Por. B. Balcerzak-Paradowska, *Rozwiązania...*, op. cit., s. 43.

⁹⁰ Dane za C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga praca...*, op. cit., s. 131.

3.5.3. Elastyczne formy zatrudnienia

Do najważniejszych elastycznych form zatrudnienia, szczególnie sprzyjających rodzinie należą: telepraca, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, dzielenie pracy (*job sharing*), praca na zastępstwo, praca tymczasowa oraz praca w domu. W praktyce wykorzystuje się także inne, bardziej pośrednie formy elastycznego zatrudniania, takie jak: kontraktowanie pracy, umowy cywilnoprawne, praca na czas określony, praca dorywcza, praca na wezwanie oraz samozatrudnienie⁹¹.

Wyniki badań, przeprowadzonych w 2005 roku⁹², wskazują, że z punktu widzenia pracodawców najkorzystniejszymi i najczęściej stosowanymi formami elastycznego zatrudnienia są: umowa na czas określony, na co wskazało ponad 86% pracodawców, umowy – zlecenia i o dzieło (85,7% wskazań) oraz kontraktowanie pracy, co potwierdziło 80,6% pracodawców. Z ich perspektywy, są to formy korzystne, jeśli chodzi o koszty zwalniania i zatrudniania pracowników.

Wśród form elastycznego zatrudnienia, które są popularne wśród osób, starających się pogodzić pracę zawodową z życiem rodzinnym w Unii Europejskiej, jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. W Unii Europejskiej przeciętnie 32,6% kobiet oraz 7,3% mężczyzn korzysta z tej formy zatrudnienia. W Polsce statystyki są istotnie niższe. Tylko 14,2% kobiet i 7,7% mężczyzn było w 2005 roku zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy⁹³. Zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy można określić jako spore, bowiem aż 61,1% badanych pracodawców wykorzystuje tę formę zatrudnienia⁹⁴. Należy jednak rozważyć powody, dla których pracownicy są zatrudniani w niepełnym wymiarze czasu pracy. O ile w krajach Unii Europejskiej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest silnie skorelowane z obowiązkami rodzinnymi, to prawdopodobnie większością osób zatrudnionych na część etatu w Polsce nie kieruje chęć pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym, ale raczej warunki, jakie oferują im pracodawcy. Możliwe, że gdyby pracodawca zaoferował im pracę w pełnym wymiarze godzin pracy, podjęłyby ją bez wahania.

⁹¹ Ibidem, s. 128.

⁹² Badanie przeprowadzone zostało na przełomie marca i kwietnia 2005 roku na próbie 50 przedsiębiorstw, z których 70% stanowiły firmy prywatne, 8,3% - państwowe, 11,2% - spółdzielcze, 2,8% - firmy o własności komunalnej, a 8,3% - firmy o innym charakterze własności. Por. Ibidem, s. 142.

⁹³ Źródło: dane Eurostatu z 2005 roku zawarte w: *A statistical view of the life of women and men In the EU25*, raport, Eurostat, 2006, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

⁹⁴ Dane za C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga praca...*, op. cit., s. 142.

Badania pokazują także, że pracodawcy znają i wykorzystują elastyczną organizację czasu pracy, polegającą np. na zadaniowym czasie pracy, na indywidualnym rozkładzie czasu pracy, na systemie skróconego tygodnia, na pracy weekendowej, bądź na ruchomym czasie pracy. Aż 58% badanych firm stosuje takie rozwiązania, przy czym są one ograniczone do kadry kierowniczej, która pracuje w nienormowanym czasie pracy⁹⁵.

Podkreślić należy, że badania, przeprowadzone w województwie podlaskim, nie mogą służyć szerszym uogólnieniom, tym niemniej zwracają uwagę na pewne istotne tendencje, jakie występują w zakresie wykorzystywania elastycznych form zatrudniania.

Stosunkowo rzadko stosowane jest rozwiązanie w postaci szczególnej formy pracy w niepełnym wymiarze, którą są: *job-sharing* oraz *job-spliting*. *Job-sharing* polega na dzieleniu między dwóch lub więcej pracowników stanowiska pracy pełnowymiarowej przez np. pracę każdego pracownika w różne dni tygodnia. *Job-spliting* polega na tym, że jedno miejsce pracy podzielone zostaje na dwa autonomiczne miejsca pracy o niepełnym wymiarze czasu pracy. Z perspektywy kobiet, które wychowują dzieci, są to rozwiązania bardzo pożądane. Podobnie zresztą jak skrócony czas pracy o elastycznym rozkładzie w ramach poszczególnych dni, tygodni lub miesięcy, czy też telepraca.

Pozytywnych zmian można upatrywać w projekcie zainicjowanym przez UNDP (Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju) we współpracy z Europejskim Funduszem Strukturalnych projektowi Gender Index EQUAL. Głównym celem projektu jest przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet na rynku pracy poprzez stworzenie modelu zarządzania firmą „przyjazną” kobiecie. Partnerstwo skupia się wokół szeroko zdefiniowanej grupy pracodawców i przyjmuje mikro-perspektywę – perspektywę miejsca pracy. Właściciele przedsiębiorstw oraz kadra menedżerska są postrzegani jako kluczowi (acz często nieświadomi) sprawcy dyskryminacji, ale także jako ważni aktorzy potencjalnej zmiany w sytuacji kobiet. Partnerstwo pragnie skonstruować i przetestować innowacyjny model zarządzania firmą „przyjazną” kobiecie⁹⁶.

Zakres działań programu obejmuje, oprócz budowy wskaźnika syntetycznego Gender Index, stanowiącego instrument analizy i monitoringu sytuacji kobiet w miejscu pracy oraz wszechstronnej kampanii promocyjnej i reklamowej, inicjującej debatę na temat dyskryminacji kobiet w miejscu pracy, skonstruowanie modelu szkoleniowego i przewodnika dobrych praktyk dla pracodawców na temat równouprawnienia kobiet i

⁹⁵ Ibidem.

⁹⁶ Program oraz szczegóły projektu dostępne są na stronie internetowej UNDP Polska www.undp.org.pl.

mężczyzn w miejscu pracy, a także zorganizowanie ogólnopolskiego konkursu na firmę z najlepszą polityką dla kobiet.

Realizacja ostatniego z wymienionych postulatów pozwala na pokazanie dobrego przykładu firm, stosujących praktykę zatrudnienia przyjaznego rodzinie (*family-friendly employment – f-fe*), zorientowanego na harmonizację życia zawodowego i rodzinnego. Chodzi tu o pokazanie, że praktyki *f-fe* przynoszą korzyść zarówno pracownikom, ponieważ pozwalają na łagodzenie konfliktu między domem a pracą, jak i pracodawcom, którzy mogą zatrzymać wykwalifikowanego pracownika, a zachęcając go do pracy wzbudzają poczucie lojalności pracownika wobec firmy⁹⁷. Wśród praktyk, stosowanych w ramach *f-fe*, wyróżnić można m.in. stosowanie nagród, jeśli pracownik wróci do pracy wcześniej niż wynosi okres, w którym może korzystać z przysługujących mu uprawnień, zatrudnianie w niepełnym wymiarze czasu pracy, stosowanie elastycznego czasu pracy, udzielanie płatnych urlopów rodzicielskich, umożliwianie telepracy, zachowanie na czas korzystania ze świadczenia benefitów w postaci laptopa, telefonu komórkowego i samochodu służbowego, a także oferowanie przez pracodawców ubezpieczeń zdrowotnych, obejmujących wszystkich członków rodziny.

W Polsce stosowaniem *f-fe* poszczycić mogą się najczęściej firmy, będące częścią dużych zachodnich korporacji, gdzie *f-fe* stanowi integralny element polityki zatrudnienia, choć coraz chętniej stosują tę politykę także firmy rdzennie polskie⁹⁸. Zainteresowanie, jakie towarzyszy organizowanym coraz częściej konkursom na firmę, która stwarza kobietom dobre warunki pracy świadczy o tym, że *f-fe* jest elementem, budującym prestiż firmy. Można zatem mieć nadzieję, że coraz częściej pracodawcy będą zainteresowani prowadzeniem polityki dla kobiet, ponieważ – jak pokazuje praktyka – firmy, które dbają o kobiety, zyskują lojalnych i wydajnych pracowników.

W podsumowaniu tej części pracy warto przytoczyć poglądy społeczeństwa na kwestię skuteczności działań, ułatwiających matkom powrót do pracy. Według wyników badania opinii publicznej, przeprowadzonego przez CBOS na początku 2006 roku, najważniejsze jest stworzenie matkom warunków, aby mogły pracować w dogodnych dla

⁹⁷ S. Golinowska (red.), *W trosce...*, op. cit., s.185.

⁹⁸ Konkurs zorganizowany przez UNDP nie jest jedynym konkursem na firmę, która stwarza kobietom dobre warunki, pozwalające na godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Magazyn „Twój Styl” zorganizował podobny konkurs pod hasłem „Firma w Twoim STYLU”. Do konkursu zgłosiły się nie tylko firmy, będące częścią zagranicznych koncernów, takie jak: NOKIA, Johnson & Johnson, Coca-Cola, ale także firmy polskie, w tym Dr Irena Eris i Oceanic. Por. „Twój Styl”, nr 10(183)/2005, s. 151. O praktykach stosowanych w ramach polityki *f-fe* traktuje też artykuł M. Babija w tygodniku „Newsweek”, por. M. Babij, *Mama na pół etatu*, „Newsweek”, 11.12.2005, s. 52.

nich godzinach lub w niepełnym wymiarze czasu (wskazania 56% badanych). Także rozwój tanich i dostępnych placówek opieki nad dziećmi za skuteczny sposób uważa 42% Polaków. Nieco mniej respondentów (39%) jest zdania, że sytuację poprawiają ulgi dla pracodawców, zatrudniających matki, wracające do pracy po urlopie wychowawczym. Zmian prawa i pracy sądów tak, aby kobietom łatwiej było walczyć z dyskryminacją na rynku pracy, chce 24% Polaków, a 14% uważa, że bezpłatne szkolenia zawodowe i kursy doszkalające pomogą kobietom w powrocie do pracy⁹⁹.

Polacy widzą, że sytuacja kobiet, które starają się łączyć życie rodzinne z pracą zawodową jest trudna, a działania, podejmowane w celu umożliwienia im godzenia tych dwóch sfer – mało skuteczne. W społeczeństwie polskim wciąż gros tego typu przedsięwzięć skierowanych jest do kobiet, bowiem rzadko mężczyźni przyjmują na siebie rolę rodzica, który decyduje się na rezygnację z pracy zarobkowej, pozostanie w domu i wychowywanie dzieci. Przepisy prawa stwarzają pewne możliwości godzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego, jednak wobec napiętej sytuacji na rynku pracy każda przerwa w zatrudnieniu, brak pełnej dyspozycyjności wywołuje u kobiet obawę, że pracodawca może zrezygnować z dalszego ich zatrudniania. Dlatego tak wiele kobiet rezygnuje z urlopu wychowawczego i innych przysługujących im świadczeń. Problem jednakże polega na tym, że praca na pełnym etacie uniemożliwia matce pełną opiekę nad dzieckiem, konieczne jest zatem korzystanie ze żłobków i przedszkoli. Pomijając fakt, że liczba tych placówek jest niewystarczająca, nie każdą rodzinę stać na korzystanie z ich usług. Skutecznym mechanizmem, umożliwiającym łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, może być stosowane przez firmy zatrudnianie przyjazne rodzinie. Udogodnienia dla kobiet są jednak wciąż stosowane przez polskie przedsiębiorstwa zbyt rzadko, by mówić o stosowaniu praktyk *f-fe* jako o normie .

3.6. Emerytury kobiet

Jak zostało zauważone w rozdziale II niniejszej pracy, problem emerytur kobiet jest rezultatem nierównego statusu kobiet i mężczyzn na rynku pracy. W naszym kraju emerytury kobiet rozpatrywać należy właśnie w kategoriach problemu, który rysuje się w

⁹⁹ Dane CBOS zawarte w: *Polityka państwa...*, op. cit., s.11.

zakresie wysokości świadczeń, na którą wpływ mają, przede wszystkim, zarobki kobiet oraz staż pracy.

W „starym” systemie emerytalnym¹⁰⁰, funkcjonującym w Polsce niższy wiek emerytalny kobiet oraz nieciągłość pracy kobiet, spowodowana spełnianiem przez nie funkcji opiekuńczych, znajduje odzwierciedlenie w długości składkowych i nieskładkowych okresów pracy, które mają wpływ na wysokość emerytury. Jak pokazują dane ZUS, łączny staż kobiet, którym przyznano emerytury w 2002 rok był niższy od całkowitego stażu pracy mężczyzn o 3,3 roku, przy czym staż składkowy kobiet był niższy o prawie 5 lat, a staż nieskładkowy wyższy o 1,4 roku.¹⁰¹ Jak zauważa I. Wóycicka, różnice te przekładają się bezpośrednio na wysokości świadczeń emerytalnych, bowiem okresy składkowe są prawie dwukrotnie korzystniejsze przy wyliczaniu świadczeń niż okresy nieskładkowe.

Po wtóre, wpływ na wysokość świadczeń ma też wysokość zarobków kobiet. W 2002 roku przeciętna podstawa wymiaru emerytur przyznanych kobietom wynosiła niecałe 60% przeciętnej podstawy wymiaru emerytur mężczyzn i wynosiła 1756,87 zł, natomiast w przypadku mężczyzn była to kwota 2528,06 zł. Ponadto, wśród kobiet najczęściej było podstaw wymiaru z przedziału 1500-2000 zł, podczas gdy u mężczyzn były to przedziały 2000-25000 zł oraz powyżej 35000 zł¹⁰².

Złożenie tych dwóch czynników: długości stażów pracy oraz wysokości zarobków, przekłada się na wysokość świadczeń kobiet, które w 2002 roku stanowiły przeciętnie 69% wysokości emerytury mężczyzn. Ponieważ różnice w podstawach wymiaru świadczeń są mniejsze niż różnice w wysokości świadczeń, można stwierdzić, że „stary” system emerytalny jedynie w ograniczonym stopniu odzwierciedla różnice w sytuacji kobiet na rynku pracy¹⁰³.

Szacuje się, że „nowy” system emerytalny, wprowadzony w Polsce w 1999 roku, różnice te pogłębi. Przede wszystkim dlatego, że w zreformowanym systemie emerytalnym czynniki różnicujące oddziałują silniej niż w starym systemie emerytalnym.

Nierówność emerytalna przejawia się nieco paradoksalnie w założeniu, że nowy system ma odzwierciedlać historię kariery zawodowej. Problemem w tym kontekście staje

¹⁰⁰ Por. rozdz.II, punkt 4.4., w którym opisane zostały zasady działania tradycyjnych systemów emerytalnych.

¹⁰¹ Dane ZUS za I. Wóycicka, *Kobiety...*, op. cit., s.99.

¹⁰² Ibidem.

¹⁰³ Ibidem, s. 101.

się przebieg karier zawodowych większości kobiet¹⁰⁴. Na ogół są to kariery „nietypowe”. W przeciwieństwie do mężczyzn, praca zawodowa kobiet cechuje się nieciągłością, która może mieć różne źródła.

Jednym z nich są okresy sprawowania opieki nad dzieckiem. System emerytalny zakłada finansowanie składek emerytalnych za okres opieki nad dzieckiem z budżetu państwa w równej dla wszystkich wysokości, stanowiącej procent najniższego wynagrodzenia. Jest to korzystne dla osób mniej zarabiających, jednak niekorzystne dla osób o wyższych zarobkach. Z racji tego, że przeciętny mężczyzna zarabia więcej niż przeciętna kobieta, to właśnie ona na ogół wykorzystuje prawo do urlopu wychowawczego. Z kolei okresy opieki nad chorym dzieckiem przestały być w ogóle uwzględniane w wymiarze świadczeń emerytalnych.

Drugą przyczynę, którą poniekąd generuje pierwsza, stanowią częstsze i dłuższe niż u mężczyzn okresy bezrobocia kobiet. Kobiety mają często problemy z powrotem do pracy po okresie opieki nad dzieckiem, ale także obiektywnie bardziej niż mężczyźni narażone są na bezrobocie i dłużej niż oni pracy poszukują, o czym mowa była w jednym z poprzednich podrozdziałów. Składki na ubezpieczenie emerytalne ulegają zatem pomniejszeniu wskutek braku zatrudnienia kobiet.

„Nietypowa” kariera zawodowa kobiet utrudnia ponadto ich dostęp do emerytury – otrzymują ją wyłącznie osoby, mające łącznie 20 lat (kobiety) i 25 lat (mężczyźni) stażu emerytalnego. Osoby, które nie spełnią tych warunków są zdane na pomoc społeczną.

Ponadto, zasady nowego systemu emerytalnego w pewien sposób karzą kobiety za długowieczność. Symulacje wskazują, że zastosowanie odmiennych dla kobiet i mężczyzn tablic dalszego trwania życia w II filarze emerytalnym spowoduje, że różnica w wysokości przyszłych emerytur kobiet i mężczyzn pogłębi się. Przyszłe przeciętne emerytury kobiet będą wynosić, w zależności od wieku emerytalnego od 66% do 67% przyszłych przeciętnych emerytur mężczyzn, przechodzących na emeryturę w tym samym wieku, podczas gdy przy zastosowaniu uniwersalnych tablic życia wynosiłyby 70% do 72% tych emerytur¹⁰⁵.

Oczywistym czynnikiem, różnicującym emerytury kobiet, będą także ich niższe zarobki. Skoro wysokość emerytury zależy m.in. od zgromadzonego kapitału w II filarze

¹⁰⁴ Ibidem, s. 107.

¹⁰⁵ W. Paruszevska, *Nowy system emerytalny – pułapka finansowa dla kobiet*, publikacja Centrum Praw Kobiet, <http://temida.free.ngo.pl/parusz2.htm>.

emerytalnym, to nie tylko wysokość pensji, ale także długość okresu opłacania składek, a więc ilość przepracowanych lat, będzie miała tu istotne znaczenie.

Zachowanie niższego wieku emerytalnego kobiet wywołuje bodaj największe kontrowersje. Obecnie przeciętny wiek, w jakim kobiety w Polsce przechodzą na emeryturę jest najniższy w Europie. Mężczyzna osiąga wiek emerytalny, mając 65 lat, natomiast kobiety – 60. Przepis ten pomyślany był jako przywilej dla kobiet i w ten sposób jest traktowany przez niektóre kobiety. Kobiety uważają, że przejście na emeryturę wcześniej jest przejawem sprawiedliwości, swoistą rekompensatą za podwójny (domowy i zawodowy) etat kobiety. Sprzeciw wobec zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn ma swoje źródło także w sytuacji ekonomicznej kraju. Jako pracownik nie ma się prawie żadnego wpływu na to kiedy i w jaki sposób kończy się aktywność zawodową. Powszechnie wiadomo, że w momencie, w którym dochodzi do zwolnień zbiorowych, na pierwszy ogień idą kobiety i starsi pracownicy, dlatego też wcześniejsza emerytura stanowi swego rodzaju zabezpieczenie przed konsekwencjami wolnorynkowej gospodarki.

Według badań, przeprowadzonych w 2003 roku przez Sopocką Pracownię Badań Społecznych, tylko 7% kobiet w Polsce optuje za zrównaniem wieku emerytalnego kobiet, podczas gdy 90% respondentek opowiedziało się za niższym wiekiem emerytalnym dla kobiet (pogląd ten popiera aż 84% mężczyzn)¹⁰⁶. Wyniki te potwierdza, przeprowadzony w roku 2006 roku, sondaż TNS OBOP – 92% Polek broni swojego prawa do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę¹⁰⁷.

Jednak jak zauważa W. Paruszevska, wiele kobiet nie dostrzega w zróżnicowanym wieku emerytalnym pułapki, polegającej na drastycznym zniżeniu świadczeń emerytalnych kobiet w stosunku do emerytur przysługujących mężczyznom. Mógłby to być faktyczny przywilej, gdyby „w sytuacji istniejącego trwale w warunkach gospodarki kapitalistycznej bezrobocia nie oznaczał bezwzględnie stosowanego przez wszystkich niemal pracodawców przymusu przechodzenia kobiet w wieku 60 lat na emeryturę. Ta praktyka automatycznie zmienia prawo do wcześniejszej emerytury w narzędzie dyskryminacji (...)”¹⁰⁸.

¹⁰⁶ Dane SPBS za E. Nowakowska, *Starość czy radość?*, „Polityka” nr 24(2427)/2003, s. 28. Autorka przywołuje też badania CBOS z października 1999 r., w których pytano, czy kobiety powinny przechodzić na emeryturę wcześniej niż mężczyźni, nawet jeśli byłoby to równoznaczne z otrzymywaniem niższych świadczeń. Aż 78% reprezentatywnej próby dorosłych Polaków odpowiedziało na to pytaniu twierdząco, a 85% respondentów opowiedziało się za tym, żeby kobiety przechodziły na emeryturę już w wieku 55 lat.

¹⁰⁷ Badanie TNS OBOP za „Dziennik – Polska, Europa, Świat”, nr 103/2006, 19-20.08.2006, s. 1 i 3.

¹⁰⁸ W. Paruszevska, *Nowy system...*, op. cit.

Symulacje, wykonane na modelu „Budżet Polityki Społecznej”, przeprowadzone przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, wskazują, że o ile zachowane zostaną różnice wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w nowym systemie emerytalnym, wysokość przeciętnej emerytury kobiet będzie znacząco niższa od przeciętnej emerytury mężczyzny. Co więcej – różnice te będą większe od występujących w „starym” systemie. Relacja przeciętnej emerytury kobiet i mężczyzn w „starym” systemie wynosi 70%, zaś w nowym systemie emerytalnym kobieta uzyskiwałaby emeryturę równą 52% przeciętnej emerytury mężczyzn, przy założeniu, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni będą przechodzili na emeryturę w ustawowym wieku, tj. 60 i 65 lat. Dokonano również obliczeń, które dowodzą, że gdyby wiek emerytalny kobiet i mężczyzn uległ zrównaniu na poziomie 65 lat, emerytura kobiet wyniosłaby 72% przeciętnej emerytury mężczyzn¹⁰⁹.

Biorąc pod uwagę powyższe argumenty i wyliczenia, w interesie zarówno państwa, które zmagają się z problemem starzenia się społeczeństwa, jak i samych kobiet, które, pracując krócej, narażają się na ryzyko drastycznie niskich świadczeń emerytalnych, leży wydłużenie okresu ich aktywności zawodowej. Stymulowaniu wydłużania pracy służyć ma – wzorem innych państw europejskich – polityka, zmierzająca do uelastycznienia wieku emerytalnego dla obu płci, co wiązałoby się z możliwością przejścia na częściową emeryturę, przy równoczesnym zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu, co umożliwiłoby kontynuację opłacania składek, a zarazem wzrost wysokości świadczenia emerytalnego. Jednak póki co brak jest formalnych regulacji, które rozwiązywałyby problem emerytur kobiet w Polsce.

Udzielenie jednoznacznej odpowiedzi na zawarte we wstępie pracy pytanie o to, czy można mówić w polskich realiach o formalnej i faktycznej równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest trudne, jeśli nie niemożliwe.

Przegląd aktów prawnych, obowiązujących w Polsce, skłaniać mógłby do stwierdzenia, że wszystkie najważniejsze gwarancje równości kobiet i mężczyzn zostały w naszym kraju zapewnione, gdyby nie fakt, że brakuje wciąż ustawy równościowej, która w sposób kompleksowy regulowałaby kwestie związane z równym statusem kobiet i mężczyzn.

Wydaje się również, że na poziomie instytucjonalnym wciąż istnieje tendencja do wykonywania jednego kroku naprzód i dwóch do tyłu. Mam tu na myśli, przede

¹⁰⁹ Za I. Wóycicka, *Kobiety...*, op. cit., s. 104-105. Por. także U. Nowakowska, A. Swędrowska, *Kobiety na rynku pracy*, w: *Kobiety w Polsce...*, op. cit., s. 61-63.

wszystkim, instytucję ombudsmana ds. równouprawnienia. Formalnie urząd taki nigdy nie został powołany, najbliższy idei rzecznika ds. równych szans kobiet i mężczyzn był funkcjonujący w poprzedniej kadencji Parlamentu urząd Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Zmiana koalicji rządzącej spowodowała wszakże odcięcie się od wielu inicjatyw, podejmowanych najpierw przez Izabelę Jarugę - Nowacką, a potem przez Magdalenę Środę. Instytucja, która w zamyśle ma odpowiadać urzędowi Pełnomocnika¹¹⁰, ma znacznie mniejsze kompetencje i mniejszą autonomię, ma także inną, bardziej tradycyjną, wizję miejsca kobiety w społeczeństwie.

Jeśli chodzi o równość faktyczną, to wydaje się, że także i pod tym względem pozostajemy społeczeństwem, w którym tradycja jest odporna na większość dokonujących się zmian. Statystyki pokazują bowiem, że sytuacja kobiet w Polsce daleka jest od standardów, obecnych w krajach Unii Europejskiej. Kobiety w Polsce, mimo że są nie mniej ambitne niż inne Europejki, o czym świadczą chociażby ich aspiracje edukacyjne, stanowią na rynku pracy grupę zdominowaną. Ich szanse na zatrudnienie i awans zawodowy są mniejsze niż szanse mężczyzn, wciąż pozostają słabiej opłacane niż mężczyźni, co przekłada się na ich niższe świadczenia emerytalne. Próby pogodzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym bywają z rozmaitych powodów skazane na niepowodzenie, ponieważ przepisy prawne, pomyślane na ogół jako przywileje dla kobiet nie są dostosowane do warunków polskiego rynku pracy.

Konkludując, warunki ekonomiczne, siła tradycji oraz niestabilność polskiej sceny politycznej sprawiają, że równość płci w sferze zatrudnienia i pracy pozostaje w Polsce niezrealizowanym postulatem.

¹¹⁰ Chodzi tu o urząd podsekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, o czym była mowa w punkcie 1.2 niniejszego rozdziału.

Rozdział V

Koncepcja metodologiczna

1. Przedmiot, problematyka i hipotezy badawcze

Najważniejszym założeniem, jakie ma zostać zrealizowane w niniejszej pracy jest próba rekonstrukcji poglądów osób uczestniczących w procesie zatrudniania, które podejmujących pośrednio bądź bezpośrednio decyzje dotyczące zatrudnienia, na kwestię równości kobiet i mężczyzn w sferze zatrudnienia i pracy. Realizacja tego założenia opierać się ma z jednej strony na opisie i ocenie sytuacji kobiet na polskim rynku pracy, z drugiej zaś ukierunkowana jest hipotezami badawczymi.

Przedmiotem badań są pracodawcy, doradcy personalni oraz pracownicy urzędów pracy, czyli osoby, które uczestniczą w procesie rekrutacji do pracy jako strona mająca wpływ na zatrudnianie.

W poprzednich rozdziałach omówione zostały filozoficzne koncepcje równości oraz dokonano przeglądu problemów, z jakimi zmagają się kobiety na rynku pracy. W oparciu o ustalenia teoretyczne została przeprowadzona operacjonalizacja poszczególnych płaszczyzn problemowych.

Pierwszy obszar badawczy obejmowały sferę zatrudniania kobiet. Chodzi tu o zwrócenie uwagi na utrudnienia, z jakimi spotykają się kobiety poszukujące pracy. Pytania badawcze odnosiły się do następujących kwestii:

1. Czynniki determinujące zjawisko bezrobocia kobiet.

Jakie są przyczyny bezrobocia kobiet? Jaka jest ocena aktywności kobiet poszukujących pracy? Dlaczego kobietom trudniej jest znaleźć pracę?

2. Zatrudnianie kobiet.

Czy poszukując pracownika pracodawca precyzuje jego płeć? Na ile płeć bywa czynnikiem decydującym o przyjęciu bądź nieprzyjęciu do pracy? Z jakich powodów kobiety bywają niezatrudniane przez pracodawców? Czy da się wskazać związek między zatrudnianiem kobiet a specyfiką firmy (przede wszystkim jej wielkością i branżą)?

3. Ocena aktualności podziału zawodów na typowo „kobiecy” i typowo „męskie”.

Na ile podział zawodów na sfeminizowane i zmaskulinizowane wciąż funkcjonuje? Jakie czynniki decydują o trwałości bądź o osłabieniu tego podziału? Czy można wyróżnić obszary przenikania się tych zawodów?

Drugi obszar badawczy dotyczył sytuacji kobiet aktywnych zawodowo i służył wskazaniu czynników determinujących ich pozycje w sferze zawodowej. Pytania badawcze obejmowały następujące kwestie:

1. Postrzeganie kobiety jako pracownika.

Jakie cechy wyróżniają kobietę jako pracownika? Czy da się wskazać na związek między sposobem pracy a płcią pracownika? Skąd biorą się różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn? Jakie rozwiązania pomagają uniknąć tych dysproporcji?

2. Ocena szans awansu zawodowego kobiet.

Czy kobiety i mężczyźni mają jednakowe szanse na awans zawodowy? Czy wielkość firmy ma znaczenie dla tempa awansu kobiet? Jak postrzegana jest kobieta – szef? Czy ocena pracy osoby na stanowisku kierowniczym jest determinowana przez jej płeć czy przez inne czynniki? Czym charakteryzuje się kobiecy i męski styl zarządzania?

3. Ocena skuteczności instrumentów, mających na celu ułatwienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

Jak oceniane są regulacje prawne, mające na celu umożliwienie kobietom łączenia ról zawodowych z rodzinnymi? Na ile są one skuteczne? Czy pracodawcy przestrzegają tych przepisów? Jakie udogodnienia dla kobiet uważają za najskuteczniejsze? Jakie stosują w swoich firmach? Na ile model rodziny partnerskiej stanowi skuteczną metodę łączenia życia zawodowego z rodzinnym? Czy znajduje on zwolenników?

Opis oraz ocena sytuacji kobiet na rynku pracy dokonana w dwóch pierwszych obszarach badawczych stanowiły podstawę dla określenia poziomu dyskursu na temat

równości płci wśród respondentów, który stanowić ma trzecią płaszczyznę badawczą. W jej obrębie pytania badawcze związane były z następującymi kwestiami:

1. Ocena trwałości stereotypu w zakresie postrzegania ról kobiet

Czy w społeczeństwie polskim da się zaobserwować zmiany, które sygnalizują odejście od stereotypowego postrzegania ról kobiet i mężczyzn? Jakie czynniki ułatwiają, a jakie utrudniają zmianę tego stereotypu? Od czego zależy tempo tej zmiany?

2. Sposoby definiowania równości płci.

Jak postrzega się i definiuje równość płci? Czy da się stworzyć uniwersalną koncepcję równości płci?

3. Czynniki warunkujące osiągnięcie równości płci.

Jakie warunki powinny zostać spełnione, aby osiągnąć równość płci na rynku pracy? Na ile możliwe jest osiągnięcie stanu równości? Jakie znaczenie ma równość płci w szerokim kontekście społecznym?

Projekt badawczy oparty jest na ogólnych hipotezach badawczych, ich weryfikacja zostanie dokonana na podstawie sprawdzenia hipotez szczegółowych

1. Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy jest zdeterminowana przez stereotypowe postrzeganie ich ról w społeczeństwie.

Weryfikacja tej hipotezy będzie możliwa dzięki sprawdzeniu hipotez szczegółowych: pracodawcy zatrudniają kobiety niechętnie, ponieważ zdają sobie sprawę z zagrożeń, jakie to za sobą niesie; obciążenie obowiązkami domowymi i macierzyńskimi wpływają na dyspozycyjność kobiet i na częstą absencję w pracy; zatrudnianie kobiet generuje dodatkowe koszty dla pracodawców.

2. Lepsze warunki pracy i możliwości awansu stwarzane są kobietom w dużych firmach, tam też chętniej się je zatrudnia.

Hipotezy szczegółowe będą następujące: właściciele małych firm wolą zatrudniać mężczyzn ponieważ bardziej niż firmy duże liczą się z szeroko pojętymi kosztami, jakie niesie za sobą zatrudnianie kobiet; im mniejsza firma, tym bardziej dotkliwe są utrudnienia organizacyjne, jakie niesie za sobą korzystanie przez kobiety z urlopów z tytułu opieki nad dzieckiem; im większa firma, tym więcej stosuje udogodnień w zakresie łączenia przez kobiety obowiązków domowych i rodzinnych.

3. Utrzymywanie się podziału zawodów na „męskie” i „kobiece” przyczynia się do pogłębiania nierówności na rynku pracy.

Zweryfikowaniu hipotezy ogólnej służyć mają następujące hipotezy szczegółowe: mężczyźni dominują w branżach lepiej opłacanych i bardziej prestiżowych; wpływ na utrwalanie podziału zawodów na sfeminizowane i zmaskulinizowane ma socjalizacja oraz wybór ścieżek edukacyjnych dziewcząt i chłopców.

4. Formalna równość płci, określana przepisami prawa nie gwarantuje równości faktycznej.

Hipoteza ta zostanie zweryfikowana dzięki hipotezom szczegółowym: nie wszyscy pracodawcy przestrzegają prawa równościowego; przepisy prawa są niedostosowane do realiów polskiego rynku pracy; nie wszystkie prawa nadane kobietom rzeczywiście działają na ich korzyść.

5. Faktyczna równość płci wymaga współwystępowania równości w sferze prywatnej i publicznej.

Weryfikacja tej hipotezy opierać się będzie na sprawdzeniu poniższych hipotez szczegółowych: istnieją skuteczne metody łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym; podział obowiązków domowych między partnerów sprzyja osiągnięciu stanu równości faktycznej.

6. Nie ma możliwości stworzenia jednej definicji równości płci.

Hipoteza zostanie sprawdzona poprzez weryfikację hipotez szczegółowych: równość płci można rozumieć na wiele sposobów; różnice w poglądach na kwestię równości płci są warunkowane przez przywiązanie do modelu rodziny patriarchalnej.

2. Dobór próby badawczej

Dobór próby miał charakter celowy¹ – respondenci zostali dobrani w sposób subiektywny, na podstawie własnej wiedzy badacza o badanej populacji oraz celach badań.

Kryterium doboru próby wyznaczało zaangażowanie respondentów w proces rekrutacji pracowników jako strony mającej wpływ za zatrudnienie pracowników. Grupa respondentów obejmowała więc pracodawców, doradców personalnych i pracowników urzędów pracy. Taki dobór próby badawczej odpowiada założeniom realizowanego projektu badawczego, którego celem jest opis oraz ocena sytuacji kobiet na polskim rynku

¹ Próba celowa nazywana jest także próbą arbitralną lub ekspercką. Por. E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, Warszawa 2004, s. 205 oraz Ch. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, *Metody badawcze w naukach społecznych*, Poznań 2001, s. 199.

pracy z uwzględnieniem postulatu równości płci z perspektywy zatrudniających. Dobór próby poprzedzony został analizą polskiego rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem aktywności zawodowej kobiet².

W doborze respondentów starano się otrzymać próbę, która reprezentuje badaną populację, poprzez wzięcie pod uwagę pracodawców z różnym stażem pracy, reprezentujących firmy różniące się pod względem wielkości, branży i sektora własności oraz osoby, które w sposób pośredni wpływają na podejmowanie decyzji o zatrudnianiu i których punkt widzenia może różnić się od tego, który prezentują pracodawcy (doradcy personalni i pracownicy urzędów pracy).

Liczebność próby została ustalona na 30 osób, z czego większość stanowili pracodawcy. Założono, że pracodawcy mają różnić się między sobą stażem pracy, mają reprezentować sektor zarówno państwowy, jak i prywatny, zarówno mikroprzedsiębiorstwa, jak i firmy małe, duże i średnie, a ponadto różne branże. Uwzględnienie wszystkich tych cech zadecydowało w głównej mierze o takiej liczebności próby.

Należy dodać, że dobranie większej próby probabilistycznej, jakkolwiek wykonalne, przy założeniu wykorzystania metody badań jakościowych było technicznie trudne z powodu braku zaplecza w postaci dodatkowych ankietów, a także czasochłonności i znacznych kosztów związanych z przeprowadzeniem takich badań.

Oczywiście próba dobrana w sposób celowy nie spełnia kryterium reprezentatywności. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że respondenci obydwu płci, mający różne doświadczenie zawodowe reprezentują firmy różniące się od siebie pod wieloma względami oraz na to, że uwzględnia się opinie doradców personalnych i pracowników urzędów pracy. Pozwala to na uzyskanie informacji pochodzących z różnych źródeł i środowisk, stanowiących odzwierciedlenie różnych punktów widzenia, co umożliwia uchwycenie najważniejszych kwestii związanych z omawianym problemem badawczym. Przy założeniu, że abstrahuje się od analiz ilościowych, a celem badania jest stworzenie obrazu i opisu zjawiska oraz zasygnalizowanie pewnych prawidłowości i zdarzeń o charakterze incydentalnym, taka liczebność oraz dobór próby wydają się być uzasadnione. Wypowiedzi tak dobranych respondentów pozwalają na sformułowanie wniosków, które mogą mieć wymiar bardziej ogólny.

² Por. rozdział IV niniejszej rozprawy.

3. Metody i techniki badawcze

Realizacja projektu badawczego opiera się na metodzie jakościowej. Podejście jakościowe w tym wypadku służyć ma głębszemu i pełniejszemu zrozumieniu obszaru badawczego. Badania takie umożliwiają zdobycie wiedzy na temat zjawisk, których nie da się uchwycić ani zaobserwować w inny sposób. Jak zauważają Ch. Frankfort-Nachmias i D. Nachmias, „Podejmując badania jakościowe, staramy się zrozumieć zachowania i instytucje, poznając zaangażowane w nie osoby, ich wartości rytuały, symbole, wierzenia, emocje”³. Podczas swobodnych wypowiedzi badani lepiej wyrażają własne przekonania, skłonni są do bardziej szczerych, nieskrępowanych wypowiedzi.

W badaniu wykorzystano technikę wywiadu jakościowego (swobodnego, pogłębionego). Wywiad jakościowy opiera się na interakcji między prowadzącym wywiad a respondentem⁴. Jak zauważa E. Babbie: „Wywiad jakościowy jest w zasadzie rozmową, której prowadzący nadaje ogólny kierunek i kładzie szczególny nacisk na pewne tematy, poruszane przez respondenta”⁵. Innymi słowy, jest to technika, która „przez zaplanowaną ukierunkowaną rozmowę z wybranym osobnikiem danej zbiorowości i stawianie przez badacza wielu celowych pytań oraz podawania impulsów czy stwarzanie odpowiedniej motywacji pozwala uzyskać od badanego wyznaczone przez plan i procedurę badawczą, określonego rodzaju informacje.”⁶

Zaletą wybranej techniki badawczej jest duża elastyczność procedury zadawania pytań. Osoba prowadząca wywiad ma okazję do zadawania dodatkowych pytań, zbierania dodatkowych dane, rejestrowania spontanicznych reakcji respondenta, co daje możliwość uzyskania pełniejszych informacji. Duże znaczenie ma też to, że osoba prowadząca wywiad ma możliwość kontrolowania sytuacji, w której przeprowadzony jest wywiad, ustalanie kolejności zadawania i odpowiadania na pytania, a także dokonywania standaryzacji warunków otoczenia, w jakich przeprowadzane są wywiady z poszczególnymi respondentami⁷.

Do mankamentów tej techniki badawczej należy przede wszystkim – jak zauważa L. Gruszczyński – wydłużenie łańcucha komunikacyjnego. Pomiedzy respondentem a

³ Ch. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, *Metody badawcze...*, op. cit., s. 299.

⁴ E. Babbie, *Badania społeczne...*, op. cit., s. 327.

⁵ Ibidem.

⁶ F. Krzykała, *Metodologia badań i technik badawczych socjologii gospodarczej*, Poznań 1998. Cyt. za L. A. Gruszczyński, *Elementy metod i technik badań socjologicznych*, Tychy 2002, s.58.

⁷ Ch. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, *Metody badawcze...*, op. cit., s. 254-255.

badaczem pojawia się trzeci uczestnik – ankieter⁸. W celu uniknięcia ewentualnych komplikacji, wynikających z obecności ankietera, osobą przeprowadzającą wszystkie wywiady był sam badacz.

Zwraca się także uwagę na to, że wywiad osobisty niesie ze sobą ryzyko wynikające ze stronniczości osoby przeprowadzającej wywiad i jej skłonności do przedstawiania własnych poglądów, co może wpływać na odpowiedzi udzielane przez respondentów⁹. Także fakt, że technika ta nie zapewnia anonimowości stanowić może negatywny aspekt wywiadów osobistych, ponieważ z dużym prawdopodobieństwem stwierdzić, że anonimowość sprzyja większej szczerości ze strony respondentów.

Wywiady zostały przeprowadzone w oparciu narzędzie badawcze, którym był scenariusz, zawierający ogólne dyspozycje do wywiadu (indeks problemów). Kolejność poruszania problemów i zadawania pytań uzależniona była od okoliczności, w jakich przeprowadzane były poszczególne wywiady, a także od cech każdego z respondentów. Przeciętna długość trwania wywiadu wynosiła 1,5 godziny.

Wywiady nagrywane były dyktafonem, następnie dokonywana była ich transkrypcja. Każdemu z wywiadów nadano numer (w przedstawionej w kolejnych rozdziałach analizie badań przy cytowanych wypowiedziach respondentów występuje numer wywiadu, poprzedzony symbolem „*”).

Proces analizowania zebranego materiału został rozpoczęty od kodowania, które opierało się na kategoryzowaniu fragmentów wypowiedzi respondentów. Celem tego zabiegu było usystematyzowanie zebranego materiału dla łatwiejszego wyszukiwania poszczególnych fragmentów danych. Kodowanie, jak zauważa E. Babbie, ma jeszcze jeden ważniejszy cel – umożliwia odkrywanie prawidłowości, które będą wskazywały na teoretyczne wyjaśnianie życia społecznego¹⁰. Główną zasadę kodowania stanowiło pojęcie.

Oprócz kategoryzacji w analizowaniu badań pomocne okazało się być także sporządzanie notatek porządkujących i integrujących, dzięki którym możliwe było sporządzenie mapy pojęciowej, ukazującej związki między najważniejszymi pojęciami.

W opracowaniu wyników badań posłużono się arkuszem kalkulacyjnym programu Microsoft Office Excel 2003.

⁸ L. A. Gruszczyński, *Elementy metod ...*, op. cit., s. 58.

⁹ Ch. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, *Metody badawcze...*, op. cit., s. 255.

¹⁰ E. Babbie, *Badania społeczne...*, op. cit., s.407.

4. Charakterystyka respondentów

Respondenci nie tworzą homogenicznej grupy – łączy ich zaangażowanie w proces rekrutacji do pracy jak strona zatrudniająca. Badania przeprowadzone były przede wszystkim na terenie województwa śląskiego oraz w Warszawie.

Wśród badanych osób niemal wszystkie legitymowały się wykształceniem wyższym – tylko jedna deklarowała posiadanie wykształcenia średniego. W grupie respondentów nieznacznie przeważały kobiety, które stanowiły 57% wszystkich badanych osób.

Respondenci różnili się między sobą pod względem długości stażu pracy. Najkrótszy staż pracy badanych osób wynosił 2 lata, respondent z najdłuższym stażem miał za sobą 40 lat doświadczenia zawodowego. Przeciętna długość stażu pracy w całej grupie respondentów wyniosła 15 lat.

Wśród 30 badanych osób najliczniejszą grupą byli pracodawcy, którzy stanowili 66,7% wszystkich respondentów. Rozkład respondentów według płci oraz zawodu przedstawia tabela 6.

Tabela 6. Rozkład respondentów według płci oraz zawodu

	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Pracodawcy	12	8	20
Doradcy personalni	2	3	5
Pracownicy urzędów pracy	3	2	5
Razem	17	13	30

Źródło: badania własne

Wśród doradców personalnych trzy osoby były starszymi specjalistami do spraw rekrutacji, zajmując jednocześnie stanowiska zarządzające w swoich firmach, dwie natomiast były konsultantami do spraw rekrutacji.

Respondenci, pracujący w urzędach pracy pełnili następujące funkcje: dyrektor powiatowego urzędu pracy (1 osoba), kierownik działu pośrednictwa pracy (2 osoby), kierownik działu usług i rynku pracy (1 osoba) oraz doradca zawodowy (1 osoba).

Pracodawców reprezentowało pięciu prezesi firm, osiem osób odpowiedzialnych za sprawy kadrowe (w randze dyrektora, kierownika lub głównego specjalisty do spraw personalnych), trzech dyrektorzy handlowi oraz cztery inne osoby (najczęściej kierownicy oddziałów i osoby nazywające siebie właścicielami firm).

Pracodawcy reprezentowali różne firmy – 3 z nich należały do sektora państwowego, reszta reprezentowała sektor prywatny. Firmy te różniły się między sobą także wielkością. Pracodawca najmniejszej firmy zatrudniał 9 pracowników, największe reprezentowane przedsiębiorstwo zatrudniało 1600 osób.

Na podstawie danych uzyskanych przez respondentów dotyczących ilości osób, jakie zatrudniają ich przedsiębiorstwa, dało się dokonać podziału firm. Najwięcej respondentów – 8, reprezentuje firmy małe, liczące od 10 do 50 pracowników, nieco mniej osób – 5, pracuje w firmach średnich. Najslabiej reprezentowane były mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające do 9 osób oraz firmy zatrudniające od 250 do 999 osób. Rozkład respondentów – pracodawców według wielkości firmy prezentuje tabela 7.

Tabela 7. Rozkład respondentów – pracodawców według wielkości firmy

Wielkość firmy (wg liczby pracujących)	Ilość respondentów
Do 9 osób	2
Od 10 do 49 osób	8
Od 51 do 249 osób	5
Od 250 osób do 999 osób	2
1000 osób i więcej	3
Razem	20

Źródło: badania własne

W firmach respondentów zatrudniony jest różny odsetek kobiet. Najmniej kobiet zatrudnionych jest w firmie motoryzacyjnej – niespełna 6%, najwięcej kobiet zatrudniają szkoła oraz urząd państwowy – po 80% kobiet. Przeciętnie firmy, z których przedstawicielami przeprowadzono wywiady zatrudniają 43% kobiet, przy czym da się zaobserwować, że w niewielu firmach odsetek zatrudnionych kobiet zbliżony jest do

przeciętnej; na ogół kobiety stanowią zdecydowaną większość lub zdecydowaną mniejszość zatrudnionych pracowników.

Respondenci reprezentowali zarówno przemysł, jak i usługi. Pośród firm przemysłowych znalazł się przemysł ciężki, przemysł cukierniczy, przemysł energetyczny, przemysł motoryzacyjny. Przedsiębiorstwa usługowe to: firmy informatyczne, firmy handlowe, firma reklamowa, firma budowlana. Instytucje państwowe reprezentowane przez respondentów to: szkoła, szpital, przychodnia lekarska oraz urząd państwowy.

5. Realizacja badań

Badania były prowadzone od stycznia 2005 roku do marca 2006 roku na terenie województwa śląskiego oraz województwa mazowieckiego. Miasta, w których przeprowadzono wywiady na terenie województwa śląskiego to: Bielsko-Biała, Czeladź, Gliwice, Katowice, Racibórz, Rybnik, Sosnowiec, Tychy. Wywiady przeprowadzone w województwie mazowieckim objęły teren miasta Warszawy.

Wybór terenu z punktu widzenia założeń dotyczących doboru próby badawczej ma znaczenie wtórne, chodziło bowiem o dobranie respondentów reprezentujących jak najbardziej zróżnicowane przedsiębiorstwa. Trzeba zauważyć, że województwo śląskie jako jeden z najsilniejszych gospodarczo regionów w Polsce skupia szeroką gamę przedsiębiorstw i instytucji, charakteryzujących się dużym zróżnicowaniem pod względem rodzaju działalności, branży, wielkości itd. Obszar województwa śląskiego można więc uznać za wystarczająco zróżnicowany, aby móc dobrać próbę badawczą. Wybór respondentów reprezentujących firmy i instytucje działające w województwie śląskim podyktowany był także względami technicznymi – wpływ na dobór tych osób miała bliskość przestrzenna oraz stosunkowo niskie koszty dojazdu do respondentów.

Przeprowadzenie czterech wywiadów poza województwem śląskim spowodowane było chęcią włączenia do grupy respondentów przedstawicieli dużych korporacji. Z różnych powodów dostępność tych osób okazała się być lepsza poza obszarem województwa śląskiego.

Wywiady poprzedzała zwykle rozmowa telefoniczna lub kontakt e-mailowy, które umożliwiały przedstawienie celu badań oraz ogólnych zagadnień, jakie miały być poruszane podczas rozmowy. Często respondenci przed przystąpieniem do wywiadu

wyrażali chęć zapoznania się ze scenariuszem wywiadu. Na ogół otrzymywali indeks problemów pocztą elektroniczną.

Nie spotkano się z sytuacją odmowy udzielenia wywiadu, natomiast zdarzało się, że respondenci wyznaczali stosunkowo odległe terminy wywiadów, nie przekraczające jednak miesiąca.

Większość wywiadów odbywała się w miejscu pracy respondenta. Każda rozmowa rozpoczynała się od przedstawienia zakresu tematycznego, respondenci byli też ustnie zapewniani o poufności i anonimowości przeprowadzonych badań. Niektórzy z respondentów życzyli sobie takiego zapewnienia na piśmie.

Odpowiedzi udzielano chętnie, wśród respondentów dało się zaobserwować duże zainteresowanie tematem badań. Niektóre z pytań prowokowały odejście od głównego tematu wywiadu ku osobistym dygresjom ze strony badanych osób. Pozwoliło to na spojrzenie na wypowiedzi respondentów nie tylko przez pryzmat ich ról zawodowych, ale także z perspektywy szeregu innych ról, jakie pełnią w społeczeństwie.

Podczas przeprowadzania badań potwierdzona została reaktywna funkcja wywiadu. Niektórzy z respondentów podkreślali, że o ile wcześniej nie zastanawiali się nad poruszonymi problemami, o tyle wywiad skłonił ich do głębszej refleksji nad podejmowanym tematem. Pojawiały się także stwierdzenia, że zbyt mało uwagi poświęca się w debacie politycznej problemom równości płci.

6. Ogólna charakterystyka rynku pracy w Polsce

Polska gospodarka okresu transformacji przechodzi wiele zmian w zakresie charakteru pracy, zatrudnienia i bezrobocia. W niniejszym fragmencie pracy omówione zostaną pokrótce tendencje tych zmian.

Od początku okresu transformacji, tj. od roku 1989 obserwuje się tendencję spadkową w liczbie osób pracujących. O ile w 1989 roku liczba pracujących w Polsce wyniosła 17 746 tys. osób, o tyle w czwartym kwartale roku 2005 ukształtowała się na poziomie 14 390 tys.¹¹. Największy spadek liczby osób pracujących nastąpił w pierwszych latach transformacji. W ciągu 12 miesięcy 1990 roku liczba pracujących spadła o 1,2 mln osób, a w 1991 roku o następne 700 tys. osób. Należy dodać, że wskaźnik zatrudnienia w

¹¹ Dane na podstawie S. Golinowska, *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, UNDP, Warszawa 2004, s. 65 oraz *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2005*, Warszawa 2006, s. 133.

2005 roku wyniósł w naszym kraju 45,2%, przy czym wskaźnik ten wyższy był dla mężczyzn (wyniósł 52,4%), podczas gdy dla kobiet przyjął on wartość 38,6%¹².

Ze spadkiem liczby osób pracujących silnie skorelowany jest wzrost liczby osób bezrobotnych. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w 2005 roku wyniosła ogółem 2773,0 tys. osób, z czego 1286,6 tys. bezrobotnych stanowili mężczyźni, a 1486,4 tys. – kobiety. Stopa bezrobocia rejestrowanego w 2005 roku wyniosła w naszym kraju 17,6%¹³.

Okres transformacji oraz procesy prywatyzacyjne zapoczątkowały również zmiany w rozmieszczeniu zasobów pracy. Przejawiają się one przede wszystkim w zmianie struktury pracujących według sektorów własności. W 1989 roku 53,4% pracujących znajdowało zatrudnienie w sektorze państwowym, natomiast w 2005 roku przeważało już znacznie zatrudnienie w sektorze prywatnym, które wyniosło 71,6%¹⁴.

Zmianom ulega także struktura polskich przedsiębiorstw. Według danych GUS, opisujących stan na 30 czerwca 2006 roku, zarejestrowanych było 3 613 537 podmiotów gospodarki narodowej: 138 194 podmiotów należało do sektora państwowego, a 3 475 340 – do sektora prywatnego¹⁵.

Zmianom uległa także struktura przedsiębiorstw pod względem wielkości. Najwięcej zarejestrowanych firm stanowią tzw. mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające od 0-9 pracowników, najmniej zaś jest firm zatrudniających 1000 osób i więcej. Zestawienie podmiotów gospodarczych według liczby pracujących prezentuje tabela 8.

**Tabela 8. Podmioty gospodarcze według liczby pracujących
(stan na 30.06.2006)**

Podmioty gospodarcze (wg liczby pracowników)	Liczba
Do 9 osób	3 434 441
Od 10 do 49 osób	146 217
Od 51 do 249 osób	28 211
Od 250 osób do 999 osób	3 869
1000 osób i więcej	799

Źródło: *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w I półroczu 2006 roku*, Raport GUS, Warszawa 2006, s. 26-41.

¹² Dane na podstawie *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2005*, Warszawa 2006, s. 133.

¹³ Stan na 31.12.2005, Por. Ibidem, s. 152.

¹⁴ Dane na podstawie S. Golinowska, *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, UNDP, Warszawa 2004, s. 69 oraz *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2005*, Warszawa 2006, s. 138.

¹⁵ *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w I półroczu 2006 roku*, Raport GUS, Warszawa 2006, s. 26.

W porównaniu z rokiem 2004 największy przyrost nastąpił w grupie firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników¹⁶. Świadczy to niewątpliwie o wzroście znaczenia małej i średniej przedsiębiorczości. Dzięki likwidacji barier prawnych i wprowadzeniu ułatwień dla przedsiębiorców, małe firmy zaczynają odgrywać coraz większą rolę w wytwarzaniu PKB oraz w tworzeniu nowych miejsc pracy.

Rozkład liczby przedsiębiorstw według wielkości sekcji pokazuje, że firmy najmniejsze dominują liczebnie we wszystkich sekcjach. Dane dotyczące rozkładu liczby podmiotów gospodarczych według wielkości i sekcji obrazuje tabela 9.

**Tabela 9. Rozkład podmiotów gospodarczych według wielkości i sekcji
(stan na 30.06.2006)***

Sekcje	Ogółem	Podmioty gospodarcze (wg liczby pracowników)				
		0-9	10-49	50-249	250-999	1000 i więcej
Przemysł	380 661	337 596	32 809	8 443	1 538	275
Budownictwo	361 146	345 655	13 307	1 982	185	17
Handel i naprawy	1 168 224	1 135 066	29 448	3 358	309	43
Hotele i restauracje	115 059	110 039	4 710	278	24	8
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	259 920	254 541	4 432	715	193	39
Pośrednictwo finansowe	128 556	126 795	1 377	303	51	30
Obsługa nieruchomości i firm	592 145	578 149	11 190	2 403	336	67
Administracja publiczna i obrona narodowa	26 035	19 376	3 735	2 451	383	90
Edukacja	92 244	60 163	27 691	4 261	72	57
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	158 119	149 859	66 110	1464	552	134
Działalność usługowa i komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	240 733	231 109	7 729	1 681	179	35

* Wyłączając rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo.

Źródło: *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w I półroczu 2006 roku*, Raport GUS, Warszawa 2006, s. 26-41.

¹⁶ Dane na podstawie raportu Ministerstwa Gospodarki i Pracy: *Przedsiębiorczość w Polsce 2006*, dostępnego na stronie internetowej www.mgip.gov.pl.

Biorąc pod uwagę sekcje¹⁷, w 2005 roku najwięcej osób zatrudnionych było w przemyśle – 2976,7 tys., z czego najwięcej było pracowników przetwórstwa przemysłowego – 2573,8 tys. Na drugim miejscu znalazł się handel i naprawy, gdzie zatrudniano 2030,6 tys. osób. Najmniej pracowników zatrudnionych jest w sekcji hoteli i restauracji – 219,7 tys. osób. Zestawienie pracujących według najważniejszych sekcji przedstawia tabela 10.

Tabela 10. Pracujący w wybranych sekcjach w 2005 roku.

Sekcje	Liczba pracujących (w tys.)
Przemysł	2 976,7
Budownictwo	601,9
Handel i naprawy	2 030,6
Hotele i restauracje	219,7
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	706,7
Pośrednictwo finansowe	281,9
Obsługa nieruchomości i firm	948,3
Administracja publiczna i obrona narodowa	872,0
Edukacja	1 024,2
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	703,6
Działalność usługowa i komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	384,0

Źródło: dane GUS, *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2005*, Warszawa 2006, s. 138.

Zgodnie z teorią trzech sektorów gospodarki, kraje najbardziej rozwinięte charakteryzują się stosunkowo niskim odsetkiem osób pracujących w rolnictwie, czyli w sektorze I, stosunkowo wysokim odsetkiem pracujących w usługach (III sektor) oraz stabilizacją przemysłu, czyli sektora II¹⁸. Polska, podobnie jak inne kraje transformacji dotknięte są syndromem „spóźnionego przybysza”¹⁹, co oznacza, że znajdujemy się wciąż w fazie „doganiania” przodujących gospodarek i społeczeństw świata. Należy oczekiwać,

¹⁷ Wyluczając rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo.

¹⁸ S. Golinowska, *W trosce...*, op. cit., s. 69-70.

¹⁹ M. S. Szczepański *Wprowadzenie, czyli syndrom spóźnionego przybysza*, w: *Wiedza w przedsiębiorstwie. Kapitał ludzki w zarządzaniu wiedzą*, R. Geisler, M. Suchacka, M.S. Szczepański, Tychy 2003, s.

że wśród tendencji gospodarczych w naszym kraju będzie postępował spadek znaczenia rolnictwa, a także, że będzie rosło znaczenie zatrudnienia w usługach.

Jak zauważa A. Poczowski, w latach 90. większość polskich organizacji gospodarczych stanęła przed wyzwaniem gruntownej zmiany strategii działania lub też budowania jej od podstaw. Z perspektywy jednych przedsiębiorstw drogą strategii wyznaczała realizacja procesu prywatyzacji, dla innych strategicznym celem miało być utrwalenie pozycji firmy na rynku oraz jej dynamiczny rozwój. Wskazuje się na istotny wpływ tych strategii na sferę zarządzania zasobami ludzkimi²⁰. Innymi słowy, można mówić o wzroście świadomości znaczenia ludzi jako istotnego zasobu firmy.

Dziedzina zarządzania zasobami ludzkimi ulega profesjonalizacji. „Profesjonalizacja danej pracy, zawodu i specjalności oznacza – jak pisze A. Poczowski – po pierwsze, istnienie odpowiedniej wiedzy, umożliwiającej rozwiązywanie specyficznych problemów oraz rozumienie podłoża ich powstawania, po drugie zaś, społeczna orientację, wyrażającą się identyfikacją danego zawodu jako tego, którego przedstawiciele przyczyniają się do rozwiązywania ważnych nie tylko z indywidualnego, ale również społecznego punktu widzenia, problemów”²¹. Wśród zmian, jakie dokonują się w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi obserwuje się przede wszystkim odejście od starej nomenklatury, zgodnie z którą osobę zarządzającą personelem nazywano „kadrowcem”. Obecnie coraz częściej to stanowisko zajmuje HR menager, menager ds. personalnych itp., który posiada wiedzę fachową na temat zarządzania ludźmi w organizacji, doskonali ją, stosuje sformalizowane procedury sprawdzania i dokumentowania wiedzy fachowej.

W odniesieniu do sprawowania funkcji personalnych powstał rynek usług w zakresie doradztwa personalnego. Firmom tym zleca się przeprowadzanie procesów rekrutacji. Proponowane przez nie usługi i rozwiązania stają się powoli powszechnie obowiązującym standardem, który wymuszany jest przez międzynarodowy system norm jakości (ISO).

²⁰ A. Poczowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi wobec nowych wyzwań*, w: *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, Warszawa 2000, s.129.

²¹ *Ibidem.*, s. 137.

Rozdział VI

Zatrudnianie kobiet

1. Bezrobocie kobiet – poszukiwanie pracy

Bezrobocie kobiet w Polsce jest faktem, którego respondenci bynajmniej nie negują. Według danych, uzyskanych od pracowników wszystkich urzędów pracy, z którymi przeprowadzono wywiady, kobiety stanowiły większość w grupie zarejestrowanych bezrobotnych.

Wśród podawanych przyczyn bezrobocia kobiet wymieniano, przede wszystkim, brak zapotrzebowania na pracę kobiet, co związane jest bezpośrednio z posiadanymi przez nie kwalifikacjami. Jak zauważa jedna z respondentek, *Przyczyn zwiększonego bezrobocia wśród kobiet upatrywać należy głównie w upadku przemysłu włókienniczego w naszym rejonie. Z tego powodu wiele osób do tej pory tam zatrudnionych nie może znaleźć pracy* (*9). Z kolei w innym mieście bezrobocie kobiet związane jest z dominacją branży motoryzacyjnej: *(...) jest tu sporo firm związanych z tą branżą, ale także występuje tu przemysł budowlany, transportowy. Czyli te firmy tworzą miejsca pracy, które w jakiś (...) naturalny sposób preferują mężczyzn* (*8).

„Naturalne” preferencje, o jakich wspominał pracownik urzędu pracy, implikują fakt, że największe problemy ze znalezieniem pracy mają kobiety, które reprezentują sfeminizowane zawody. Dyrektor innego urzędu pracy przytoczył dokładne statystyki, z których wynikało, że największą grupę bezrobotnych w powiecie stanowili: technicy prac biurowych, technicy ekonomiści, technicy żywienia, krawcy, cukiernicy, fryzjerki, salowe, szwaczki i pielęgniarki (*14), a zatem zawody, tradycyjnie uważane za kobiece i przez kobiety wciąż zdominowane. Podkreślano przy tym, że zapotrzebowanie na zawody „męskie” jest znacznie większe. Według statystyk, przywołanych przez tę samą osobę, w

powiecie występowało największe zapotrzebowanie na fachowców z zakresu spawalnictwa, hutnictwa, na kierowców i górników.

Przyczyn bezrobocia, poza brakiem koniunktury na zawody „kobiece”, upatruje się także w specyfice funkcjonowania kobiety w społeczeństwie. Jedna z badanych osób ujmuje to następująco: (...) *bezrobocie wśród kobiet jest większe, ponieważ kobiety są mniej dyspozycyjne, w związku z tym częściej podejmują pracę okresową niż mężczyźni* (*10). Wynika z tego również, że kobiety, zdając sobie sprawę z ograniczeń, wynikających z pełnienia przez nie ról rodzinnych, domowych, świadomie nie decydują się na pewne propozycje zatrudnienia. Potwierdza to opinia innej kobiety – pracodawcy: *Kobiety patrz – moim zdaniem – ciągle na zasadzie, że szukają pracy o określonych godzinach pracy, gdzie zdecydowanie taka praca za biurkiem jest pracą tradycyjnie od 8 do 16, gdzie się idzie do domu i o reszcie nie myśli. Kobiety, moim zdaniem, niechętnie angażują się w pracę przedstawicieli handlowych, są to prace o nienormowanym czasie pracy, co im koliduje z życiem rodzinnym* (*23).

Także doświadczenia innych respondentów wskazują, że kobiety niechętnie podejmują prace, które praktycznie uniemożliwiają łączenie ról zawodowych z rodzinnymi. *Mój znajomy, który był przedstawicielem regionu południowego i miał pod sobą wielu przedstawicieli handlowych mówił, że bardzo trudno jest znaleźć kobietę na to stanowisko, mimo że te, które tam pracowały, były w tym naprawdę dobre. Może wynika to z tego, że wymaga to dużej mobilności, dyspozycyjności* (*8).

Nie tylko kobiety mają świadomość braku pełnej dyspozycyjności, zdają sobie z tego sprawę także pracodawcy. Niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet, dyktowana ich potencjalnymi bądź faktycznymi obowiązkami macierzyńskimi i rodzinnymi, stanowi jedną z poważniejszych przyczyn bezrobocia kobiet. Wątek ten pojawił się we wszystkich przeprowadzonych wywiadach, przy czym część pracodawców kategorycznie odcinała się od sugestii, jakoby mężczyźni stanowili pleć chętniej zatrudnianą, inni natomiast otwarcie przyznawali, że preferują zatrudnianie mężczyzn.

Jedna z respondentek, będąca zarazem pracodawcą, mówi: (...) *z punktu widzenia pracodawcy, kobieta jest na pewno bardziej kłopotliwym pracownikiem. Nie w sensie jakiegoś braku jej kwalifikacji, czy czegoś takiego – wręcz przeciwnie, bardzo często jest tak, że ma lepsze. Natomiast pojawia się problem, co się stanie właśnie, kiedy praca będzie kolidowała z domem w jakikolwiek sposób: z dzieckiem, z urlopem jakimkolwiek, z chorym dzieckiem, z czymkolwiek innym. Zawsze na siebie tę odpowiedzialność bierze kobieta, a nie mężczyzna i dlatego jest bardziej kłopotliwa dla pracodawcy* (*23).

Szerzej kwestia przyczyn zatrudniania mężczyzn i niezatrudniania kobiet omówiona zostanie w kolejnych podrozdziałach, w tym miejscu warto jedynie powołać się na kontrastujące ze sobą wypowiedzi pracodawców, prowadzących małe firmy. Wypowiedź właściciela 38-osobowej firmy, gdzie ok. 40% zatrudnionych stanowią kobiety:

A: A nie boi się pan zatrudniać kobiet?

R: Nie boję się.

A: Mam na myśli to, czy kobieta nie jest dla pana kłopotliwym pracownikiem z racji jej zobowiązań, związanych z macierzyństwem, domem?

*R: Umiem to sobie poukładać. Bo jesteśmy teraz na takim etapie, bo firma jest mniej więcej wiekowo 30-31 lat i to jest taki moment, że [kobiety] albo były w ciąży, albo będą, albo są niektóre. Tylko że my – to jest ta właśnie specyfika tej firmy, naszej firmy – my działamy w branży internetowej, czyli (...) fajnie jak pracujemy w jednym biurze, a jeżeli przez jakiś okres czasu nie będziemy pracować, to my jesteśmy w stanie dostosować tę osobę. My sobie z tym fajnie radzimy, nie ma problemu. Przykład: taka jedna kobieta, która teraz była właśnie w ciąży: podłączyliśmy jej Internet do domu i pomagała nam za wyjątkiem takich najtrudniejszych momentów(*24).*

Wypowiedź druga jest wypowiedzią kobiety – właścicielki małej firmy, która zatrudnia głównie mężczyzn: (...) *ja sama przyznaję, że z dwóch identycznych osób, wybrałabym mężczyznę, bo kobiecie w obecnych realiach bardzo trudno jest pogodzić pracę z domem, pracę wykraczającą poza 8 godzin. Po prostu, nie mając wsparcia rodziny, dziadków, nie są w stanie tego zrobić (*29).*

Przytoczone wypowiedzi respondentów świadczą o tym, że jakkolwiek niechęć do niezatrudniania kobiet nie może być uznana za zjawisko powszechne, to jednak jest to jedna z przyczyn bezrobocia kobiet, skoro są pracodawcy, którzy z racji obciążenia kobiet obowiązkami domowo - rodzinnymi wolą zatrudniać mężczyzn.

Rozmowa na temat poszukiwania pracy przez kobiety prowokowała też odpowiedź na pytanie o to, czy bezrobotnym kobietom rzeczywiście zależy na zatrudnieniu, czy rzeczywiście, rejestrując się w urzędzie pracy, kierują się chęcią jej znalezienia.

W jednej z wypowiedzi pracownika urzędu pracy można znaleźć stwierdzenie, że w regionie *powszechne jest to, że ludzie indywidualnie poszukują pracy, nie stawiają wyłącznie na pomoc PUP, ale też sami starają się ją znaleźć (*9)*. Dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Podkreśla się, że sposoby, metody i aktywność w poszukiwaniu

pracy są sprawami bardzo indywidualnymi, są kobiety zdeterminowane, które mimo trudnych warunków, wychowywania dzieci aktywnie poszukują pracy, ale są też takie, które jej nie poszukują, poprzestają na tym, co mają (*9).

Zaskakująca wydawać się może wypowiedź dyrektora powiatowego urzędu pracy z południa województwa śląskiego, który – mówiąc o lokalnym rynku pracy – przekonany jest o tym, że *Kobiety, które chciały pracować, znalazły pracę na Zachodzie, przede wszystkim w Holandii, głównie w rolnictwie i w ogrodnictwie (*14)* i w zasadzie to głównie mężczyźni tak naprawdę szukają pracy. Uważa, że dane na temat bezrobocia w powiecie są nieco zafałszowane *spojrzeniem na sprawy socjalne (*14)*. W jego przekonaniu, *przeważają kobiety, które nigdy nie pracowały, nigdy nie podejmą pracy, nie szukają pracy, a są zarejestrowane tylko po to, żeby mieć ubezpieczenie i korzystać z tego bezpłatnego leczenia i żeby pobierać zaświadczenia do zasiłków mieszkaniowych, na dodatki z opieki społecznej – tego typu rzeczy przede wszystkim się u nas przewijają. Jakby Pani posiedziała z miesiąc u nas w urzędzie i zobaczyła przekrój potrzeb, z jakimi ludzie do nas przychodzą – dziennie przez nasz urząd przewija się około 200 osób – to przeważają potrzeby zaświadczeń. I to przede wszystkim przychodzą po nie kobiety (*14)*.

Przyczyn niechęci kobiet do podejmowania pracy upatruje się w tradycyjnym modelu śląskiej rodziny górniczej. *Gdyby Pani porozmawiała z tymi kobietami, toby Pani doszła do przekonania, że one nie chcą pracować, bo się odzwyczaiły od pracy, wolą siedzieć w domu. (...) To są przede wszystkim kobiety, które sprowadziły się do X w okresie, kiedy budowano tu bloki dla górników. Tworzono sypialnie jako zaplecze dla tego węgla jastrzębsko – rybnickiego. Te kobiety siedziały w domu, wychowywały dzieci, gotowały dla mężów i one zostały na tym etapie do dnia dzisiejszego (*14)*.

Takie podejście do kwestii podejmowania pracy nie charakteryzuje jednak całej populacji bezrobotnych kobiet, o czym świadczą wypowiedzi pracowników innych urzędów pracy. Mimo ostrożności w formułowaniu uogólnień w sprawie różnic w sposobie zachowania bezrobotnych kobiet i mężczyzn, daje się wyodrębnić pewne cechy, charakteryzujące kobietę, poszukującą pracy. Doświadczenia respondentów wskazują na dużą aktywność kobiet w poszukiwaniu pracy. Respondentka, pracująca w urzędzie pracy, twierdzi: *(...) więcej kobiet niż mężczyzn chce korzystać z organizowanych przez nas zajęć i kursów. Więcej kobiet niż mężczyzn chce przygotować się do rozmowy z pracodawcą, korzystają z porad, warsztatów autoprezentacji itp. Istotną różnicą jest także to, że kobiety częściej przychodzą do nas i proszą wprost o pomoc. Częściej potrafią przyznać się, że sobie nie radzą. Proszą o indywidualne porady, czy konsultacje. Jeżeli trafiają do nas*

*mężczyźni, to najczęściej są skierowani przez MOPS lub inną instytucję. Przeważnie przychodzą do nas z jakichś innych powodów niż potrzeba pomocy i dopiero podczas rozmowy okazuje się, czy też przyznają się do tego, że potrzebują pomocy>(*10).*

Brakowi aktywności kobiet w poszukiwaniu pracy przeczy też opinia pracownika innego urzędu pracy, który mówi: *Ze swoich obserwacji wiem, że częściej przychodzą o pracę pytać kobiety. Kobiety są bardziej aktywne w poszukiwaniu pracy, są bardziej zdeterminowane w dążeniu do celu. Mężczyzna dostanie jedną ofertę, drugą i potem machnie na to ręką. A kobieta dostanie jedną, drugą, trzecią, czwartą, piątą, potem jeszcze zadzwoni, przyśle maila. Ta determinacja może wynikać z tego, że jeśli kobieta ma na utrzymaniu małe dziecko, czy dorastające dziecko, to ona jest bardziej zdeterminowana, aby zadbać o to ognisko domowe (*8).*

Determinacja kobiet, jaką wykazują w dążeniu do pracy przekłada się – jak zauważa inna respondentka – na gotowość kobiet, aby podjąć każdą pracę, żeby tylko zarobić na rodzinę. *Ja myślę, że wiele kobiet podjęłoby pracę np. sprzątaczkę czy opiekunkę do dziecka, a ilu mamy takich mężczyzn? Ja znam, co prawda, takich mężczyzn, którzy, kiedy byli bezrobotni, starali się malować mieszkania i chętnie by z dziećmi posiedzieli, ugotowaliby, bo takie rzeczy też umieli zrobić, ale to są jednostki. Natomiast większość osób, które widzę sprzątające u znajomych czy opiekujące się dziećmi, to są raczej kobiety, rzadko mężczyźni. Nadal to może wynikać z tradycji, że to takie jest wstydlive. Wychodzą często z założenia, że zamiast podjąć pracę poniżej swoich kwalifikacji, lepiej siedzieć w domu i gapić się w telewizor (*16).*

Nawiązując do powyższych wypowiedzi, można powiedzieć, że jeden z motywów, dla których kobiety podejmują pracę wyznacza aspekt ekonomiczny. W obecnych realiach, praca kobiet staje się ekonomiczną koniecznością. Rzadko zdarza się, żeby jedna pensja wystarczała na utrzymanie całej rodziny. *Mężczyzna nie jest w stanie, albo nie wszyscy mężczyźni są w stanie utrzymać rodziny i zmienia się nasza mentalność(*7) – zauważa jedna z kobiet..*

Respondenci wskazywali także na inny wymiar tej „ekonomicznej konieczności”. Spadek liczby zawieranych małżeństw, wzrost liczby związków partnerskich, a przede wszystkim coraz bardziej rozpowszechnione życie w pojedynkę sprawia, że kobieta nie staje przed wyborem: dom czy praca, ponieważ oczywiste jest, że musi być pod względem ekonomicznym samowystarczalna. Jeden z respondentów mówi: *widzę, że coraz więcej kobiet żyje sobie na własną rękę, są bardziej samodzielne, tworzą sobie własne preferencje (*12).*

Preferencje, o których mowa generują kolejny, mocno podkreślany, motyw podejmowania pracy przez kobiety. Fakt, że kobiety stają się równoprawnymi podmiotami rynku pracy, wynika z potrzeby samorealizacji kobiet. Jak twierdzi jedna z badanych kobiet, *Patrzę z punktu widzenia kobiet, z którymi pracuję, z którymi współpracuję, z którymi mam jakieś relacje (...) i wydaje mi się, że większość jednak nie chce zostać w domu (*11)*. Potwierdza to inna respondentka: *Ile jest w tej chwili kobiet, które, gdyby się powiedziało, że mogą zostać w domu, zostałyby? Myślę, że jednostki. Po to się uczymy, żeby móc się realizować. A kobiety w tej chwili są tak operatywne, że udaje im się pogodzić jedno z drugim i nikt na tym nie cierpi – ani praca, ani dom. Wśród moich koleżanek może jedna by się znalazła, która chciałaby się realizować jako matka i gospodyni, w większości każda chce pracować. Póki pracujemy, są bodźce, które nas pchają do przodu. Wychodząc do pracy ja bardziej dbam o siebie, a w domu to się boję, że się ograniczę w pewnym momencie (*7)*.

Warto dodać, że przytoczone zostały tu opinie dwóch osób o różnym doświadczeniu zawodowym – pierwsza z cytowanych kobiet ma za sobą 7 lat pracy, druga – 25. Świadczy to o tym, że nie mamy do czynienia z poglądem obecnym wyłącznie u osób młodych, ale także wśród osób ze starszego pokolenia.

2. Kobiety w procesie rekrutacji do pracy

Osoba, która poszukuje pracy, poddana zostaje całej procedurze postępowania rekrutacyjnego. Obserwuje się, że coraz więcej pracodawców na polskim rynku pracy powierza proces rekrutacji specjalistom, czyli firmom consultingowym. Potwierdza to opinia jednego z respondentów – konsultanta do spraw rekrutacji: *Wydaje mi się, że coraz więcej jest pracodawców, którzy podchodzą do rekrutacji, do kwestii związanych z własną kadrą bardziej profesjonalnie. To zresztą jest wymóg współczesnych systemów zarządzania typu ISO, które wymogły na pracodawcach te zmiany co do myślenia i co do narzędzi, jakie stosują w rekrutacji (*4)*.

Doradców personalnych można zatem uznać za „ogniwo pośredniczące” w procesie rekrutacji, ponieważ działają na konkretne zlecenie klienta. Ich opinie na temat zatrudniania kobiet stanowią – obok doświadczeń pracodawców i pracowników urzędów pracy - ważne źródło informacji.

Podstawową kwestią było ustalenie, czy podczas rekrutacji zdarzają się sytuacje, w których dla pracodawcy, przyjmującego do pracy nowego pracownika, płeć bywa kryterium decydującym o jego zatrudnieniu bądź niezatrudnieniu.

Zgodnie z obowiązującym kodeksem pracy, pracodawca nie ma prawa kierować ofert pracy tylko do kobiet, bądź tylko do mężczyzn, ponieważ, postępując w ten sposób, dopuszcza się dyskryminacji. Urząd pracy nie może przyjąć takiej oferty. Tak wygląda teoria, praktyka życia codziennego pokazuje, że bardzo często przepis ten jest omijany.

Jeden z respondentów – specjalista w firmie consultingowej - twierdzi, że w rzeczywistości około 20% ogłoszeń w sprawie pracy dookreśla preferowaną płeć kandydata. Dookreślenia, jak zauważa inny respondent, można bowiem dokonać *choćby formułując odpowiednio ogłoszenie. Jeśli poszukujemy kobiety, to napiszemy stanowisko pracy: asystentka, a jeśli szukamy mężczyzny, to asystent i wtedy w domyśle jest wszystko jasne. Jeśli ktoś chce być w zgodzie z duchem prawa to napisze asystentka/asystent, a jeśli ktoś chce być w zgodzie z literą prawa, napisze: asystentka (*5)*. Nie można mówić o powszechności tego zjawiska, nie jest to nagminne, ponieważ pracodawcy starają się unikać posądzenia o faworyzowanie jakiegokolwiek płci na starcie, tym niemniej takie przypadki mają miejsce.

Trzeba także dodać, że jeżeli pracodawca ma określone preferencje co do płci pracownika, którego chce przyjąć do pracy, trudno jest udowodnić mu, że zatrudniając daną osobę, kierował się wyłącznie tym kryterium. Pracodawca, który założy, że przyjmie do pracy np. mężczyznę, na poziomie selekcji aplikacji może odrzucić podania kobiet, tłumacząc to chociażby specyfiką miejsca pracy. Jedna z respondentek – pracodawczyni mówi tak: *(...) u mnie też w pewnym momencie zaczął się problem np. pisania ogłoszenia do prasy. Wiadomo, że wieku już nie mogę podać, płci nie mogę podać itd. Natomiast wiadomo, że jeżeli biorę wszystkie oferty pracy i robię tę pierwszą selekcję, to zawsze mogę sobie założyć: ok, przyjmuję wszystkich, a potem na przykład wszystkie panie odrzucamy, albo wszystkich po 40-stce odrzucamy. Więc same przepisy tak naprawdę niewiele zmieniają. (...) wiadomo: nikt mi potem nie jest w stanie udowodnić, że ja kogoś dyskryminowałam. Nie ma możliwości egzekucji tego. Nawet jeśli przyszłaby jakaś kontrola i nawet jeśli zajrzałyby, to ja zawsze mogę powiedzieć, że ofert ja nie muszę trzymać, więc ja mogę powiedzieć, że zgłosili się sami mężczyźni, że ja nikogo nie dyskryminowałam. Są tysiące metod, żeby to ominąć (*20)*.

Jest to przykład teoretycznych rozważań właścicielki firmy, ale – jak pokazują doświadczenia pracowników urzędów pracy i doradców personalnych – takie sytuacje

rzeczywiście miewają miejsce. Bywa, że zwracając się do urzędu pracy, pracodawca mówi: (...) *nie przysyłajcie mi kobiet, bo i tak ich nie zatrudnię. Znacznie częściej to się pojawia niż: nie przysyłajcie mi mężczyzn* (*8).

W tym kontekście warto przeanalizować bardziej szczegółowo wypowiedzi doradców personalnych, których doświadczenia okazały się być bardzo ciekawe.

Jeżeli proces rekrutacji jest dobrze przygotowany, to zaczyna się od opisu stanowiska pracy i od stworzenia profilu kandydata, którego szukamy. To jest, oczywiście, świat idealny i tak naprawdę często jest tak, że firmy dopiero po sflknięciu aplikacji zaczynają zastanawiać się, kogo tak naprawdę potrzebują. A jeżeli to jest dobrze przygotowany proces rekrutacji, to pracodawca ma założenia, jaka to ma być osoba, jakie ma mieć kompetencje i umiejętności, i często jednym z tych założeń jest też płeć tego pracownika (*4) – wyjaśnia jeden z respondentów – doradca personalny.

Wszyscy pracownicy firm consultingowych, z którymi przeprowadzane były wywiady, zgodnie twierdzili, że zawsze w toku rekrutacji starają się znaleźć dla swoich klientów jak najwięcej, jak najlepszych osób. Jak zauważa jedna z doradczyń personalnych: *My jesteśmy zainteresowani, aby ten materiał był jak najbardziej urozmaicony, żeby nasz klient miał wybór* (*11). Z wypowiedzi innej osoby: *Zawsze jednak wygląda to tak, że decyduje klient, tak że niezależnie od tego, jak dobrą osobę byśmy znaleźli, niezależnie od tego, jak wysokie miałyby kwalifikacje, to zawsze klient jest tym ostatnim decydentem, który przyjmuje lub nie daną osobę. Dlatego każda rekrutacja jest podporządkowana jego wymaganiom; jeżeli powie, że ma być to kobieta, czy mężczyzna to nieważne, ilu wspaniałych mężczyzn, czy kobiet znajdziemy, on i tak wybierze mężczyznę/kobietę. Nie jesteśmy rozliczani z poszukiwania najlepszej pod każdym względem osoby, tylko ze znalezienia osoby najbardziej odpowiadającej jego wymaganiom* (*5).

Ta sama osoba dodaje jednak, że wykonujący swoją pracę rzetelnie doradca personalny nie kieruje się ślepo wytycznymi klienta, czyli pracodawcy. Bardzo często bywa tak, że jeżeli uzna, iż kandydat jest najlepszy, to mimo niezgodności płci z oczekiwaniami klienta i tak proponuje mu przyjęcie tej osoby. Podaje następujący przykład: *Przeprowadzałem kiedyś rekrutację na stanowisko specjalisty ds. marketingu i administracji i klient poszukiwał kobiety na to stanowisko, z tym, że znaleźliśmy dwóch mężczyzn, którzy mieli doskonałe kompetencje i kwalifikacje – według nas byli odpowiednimi osobami na to stanowisko i szefowa starała się skonsultować to stanowisko, mówiąc, że mamy takie i takie osoby, które w tej strukturze również by się odnalazły. Po tej*

*rozmowie nasz klient dopuścił te osoby do ostatecznej rozmowy z prezesem tej firmy. Z tym, że prezes i tak przyjął kobietę, bo tak chciał (*5).*

Jak podkreślają respondenci – pracownicy firm consultingowych, sporo zmienia się w kulturze polskich firm, w związku z czym otwarte wskazania odnośnie płci pracownika zdarzają się coraz rzadziej.

Jak zostało zauważone wcześniej, ostateczną decyzję o przyjęciu, bądź nieprzyjęciu kandydata podejmuje pracodawca, kierujący się mniej lub bardziej merytorycznymi kryteriami, a zadaniem doradcy personalnego jest zaoferowanie mu jak najlepszych kandydatów. Zastanawiająca jest wobec tego poniższa wypowiedź specjalistki do spraw rekrutacji, która dotyczy właśnie doboru kandydatów: *Aczkolwiek muszę Pani powiedzieć, że ja, kiedy prowadzę assessment, który jest rozbudowaną formą rekrutacji, to ja sama mam często taki opór i zastanawiam się, czy nie lepszy będzie mężczyzna. Ja wiem, że nie powinnam tego robić. Ale z czego to wynika? Ja obsługuję wiele firm produkcyjnych i jak mam stanowisko mistrza i równe kwalifikacje mężczyzny i kobiety, to wybieram mężczyznę. Dlaczego? Dlatego, że obawiam się o odrzucenie społeczne w środowisku pracy. Weźmy sytuację 30 mężczyzn pracujących na produkcji i przychodzi kobieta, która nimi zarządza. Ona jest mistrzem na stanowisku produkcyjnym, ale ja wybieram mężczyznę z obawy przed społecznym odrzuceniem kobiety w środowisku pracy. Są to pewne uwarunkowania społeczne, które pokutują. Nawet nie ma tu mojej obawy, że kobieta sobie na tym stanowisku nie poradzi, ale w grę wchodzi obawa, że ona może sobie nie poradzić przez brak akceptacji jej środowiska pracy (*13).*

O ile taki pogląd nie dziwi w przypadku pracodawcy, o tyle może niepokoić w przypadku doradcy personalnego. Respondentka, która kieruje się dobrem kandydatki nie rekomenduje jej aplikacji klientowi - pracodawcy, mimo że jej kwalifikacje nie różnią się od tych, które posiadają konkurenci - mężczyźni. Być może, doradczyni personalna ma rację i kobieta na tym konkretnym stanowisku sobie nie poradzi, ale czy należy z góry przyjmować takie założenie? Zdarzają się przecież kobiety, które doskonale znajdują się w męskim zespole. Niezależnie od intencji respondentki, mamy tu do czynienia z pewnym rodzajem dyskryminacji na poziomie rekrutacji, ponieważ już na starcie wyłącza się z rywalizacji kobietę wyłącznie z tego powodu, że jest kobietą.

Stanowisko tej respondentki pozostaje jednak odosobnione. Żaden inny respondent – doradca personalny nie przyznał się do tego rodzaju obaw i podobnych praktyk.

3. Przyczyny niezatrudniania kobiet

Na podstawie wypowiedzi respondentów da się wyróżnić szereg powodów, które stanowią przyczyny niezatrudniania kobiet.

Pierwszym, najczęściej pojawiającym się argumentem, jest kryterium branży, która ma znaczący wpływ na to, kto odpowiada na ofertę pracy w danej firmie. Już na poziomie doświadczeń firm consultingowych można stwierdzić, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni nie są zainteresowani pracą niezgodną z ich kompetencjami i kwalifikacjami. Jako ilustrację dla tej prawidłowości, przywołać można kilka wypowiedzi doradców personalnych. *Kiedy robiłem rekrutację na stanowisko przedstawiciela handlowego ds. sieci – chodziło o urządzenia malarskie, na ponad czterysta CV, wpłynęło jedno CV od kobiety – wydaje mi się zresztą, że przez przypadek. Są takie stanowiska i takie branże, gdzie nie jest potrzebne formułowanie takich kryteriów przez klienta – samo przez się rozumie się, że oferty pracy w domyśle są kierowane do mężczyzn. Przez cały okres pracy w firmie spotkałem się z jedną kobietą, pracującą w branży budowlanej. Kiedy prowadziłem rekrutację na stanowisko w tej branży nie było żadnego splotu ofert pracy od kobiet (*5). Wypowiedź innej osoby: *Na przykład, jeżeli realizujemy rekrutację na stanowisko dyrektora do spraw handlowych i jest to branża techniki grzewczej, założmy - to jest jeden z przykładów, ale takich przykładów technicznych mamy mnóstwo, bo dużo ofert technicznych do nas trafia, to okazuje się, że z rynku do nas splota około 98% aplikacji od mężczyzn, a dwa procent – często nawet mniej, to są kobiety (*11).**

Analogicznie wygląda sytuacja w przypadku rekrutacji w branżach zdominowanych przez kobiety. Na oferty pracy odpowiadają głównie kobiety, mężczyźni zdarzają się sporadycznie. Świadczy to o wciąż istniejącym, stereotypowym podziale zawodów na typowo męskie i typowo kobiece¹.

Trzeba podkreślić, że w tym przypadku nie występuje bezpośredni związek z preferencjami pracodawców odnośnie płci pracownika. Zacytowana jako druga wypowiedź doradcy personalnego ma ciąg dalszy: *W tym konkretnym przypadku, o którym myślę, nie było żadnego wskazania ze strony klienta, że to ma mężczyzna czy kobieta – wręcz przeciwnie to byłoby mile widziane, [gdyby to była kobieta]. Ja pracowałam w kilku takich tematach, gdzie wydawało by się, że ze względu na przykład na specyfikę branży czy specyfikę działalności naszego klienta ten argument, że mogłoby być więcej mężczyzn po*

¹ Szczegółowo uwarunkowania tego podziału omówione zostaną w kolejnym podrozdziale.

*danym kierunku kształcenia i pojawić się mogła preferencja, aby przyjąć mężczyznę, to było wręcz przeciwnie: zdarzało mi się kilka tematów, że klient wręcz byłby bardzo zadowolony, gdyby pojawiła się jakaś kobieta interesująca, spełniająca konkretne wymagania. I na przykład miałam kilka takich przypadków, że zdarzały się rodzinki na rynku, do których docieraliśmy: były to kobiety, które bardzo dobrze sprawdzały się w takiej specyfice (*11).*

Drugim powodem, dla którego kobiety bywają rzadziej zatrudniane, a występującym także na poziomie rekrutacji, jest – wskazywany przez kilkoro respondentów – pracodawców – brak umiejętności „sprzedania się”. Umiejętność zaprezentowania i wyeksponowania swoich atutów, kompetencji, doświadczenia pozostaje wciąż głównie domeną mężczyzn. Jedna z respondentek – pracodawca z długoletnim doświadczeniem w rekrutowaniu pracowników – mówi o swoich obserwacjach, związanych z zatrudnianiem kobiet i mężczyzn: *A taka ciekawostka: bardzo często jest tak, przychodzi dziewczyna z aplikacją, stara się o przyjęcie do pracy i ona mówi, co robiła. Ja wypytuję: „A może to? Może to?” Wszystko się z niej wyciąga i potem okazuje się, że działała w kole naukowym. Ja pytam: „Dlaczego tego tutaj nie ma?”, a ona na to: „Cóż ja miałam za osiągnięcia? Jakiś raport robiliśmy z profesorem.” Ja pytam: „Co Pani tam robiła?” i okazuje się, że wszystko ta dziewczyna tam zrobiła. Tylko nie firmowała, nie sprzedawała.*

„- A jak ze znajomością języka?

- A co ja będę pisać, skoro ten język znam dosyć słabo?

- A co to znaczy dosyć słabo?”

I rozmawiamy, i okazuje się, że ona ten język zna całkiem nieźle. Startując do pracy to jest całkiem niezły poziom, bo tutaj mało kto ten język dobrze zna, załóżmy. A ona przez swoją skromność nie pisze o tym.

*A przychodzi młody mężczyzna i wystarczyłoby to tak zderzyć. Bardzo dobra znajomość języka. No, to pytam się, co to znaczy, ta bardzo dobra znajomość języka. No, to często wychodzi, że to jest mniej niż ta dziewczyna, która uważa, że nie zna. Jakieś śladowe sprawy on sprzedaje jako swoje osiągnięcia. Tak sprzedają siebie mężczyźni, kobieta ma bardzo duży krytycyzm (...)(*18).*

A zatem, jak pokazują doświadczenia osób, zajmujących się rekrutowaniem pracowników, kobiety – w przeciwieństwie do mężczyzn – mają duży dystans do własnych możliwości, cechuje je niejednokrotnie brak wiary w siebie i znaczny krytycyzm, które

powodują, że odbierane są przez potencjalnych pracodawców jako mniej kompetentni kandydaci na pracowników.

Trzecią, bardzo obszerną grupę przyczyn, dla których mężczyźni są zatrudniani chętniej niż kobiety, wyznaczają obowiązki domowe i macierzyńskie kobiet. Nie zdarzyło się, aby którykolwiek z respondentów nie wspomniał – odwołując się czy to do sfery teorii, czy też praktyki – o barierach w zatrudnianiu kobiet, wynikających właśnie z ich tradycyjnej aktywności w sferze prywatnej.

Część pracodawców uważa, że zatrudnianie kobiet jest z ich punktu widzenia zabiegiem, który bywa przyczyną dezorganizacji pracy w firmie. Jedna z doradczyń personalnych przytoczyła następujący przykład: *Miałam kiedyś sytuację, gdy pracodawca powiedział mi: „Ale proszę Pani, to musi być mężczyzna”. Zadałam wtedy pytanie, dlaczego to musi być mężczyzna. Otrzymałam odpowiedź: „My na tym stanowisku zatrudnialiśmy dotąd kobiety i zawsze dochodziło do sytuacji, że po trzech miesiącach pracy ta kobieta zachodziła w ciążę. My nie mamy nic przeciwko, ale my potrzebujemy człowieka, który nam nie odejdzie na macierzyński”. To było racjonalne postawienie sprawy i pokazanie, że oni tych kobiet nie zwolnili, że te kobiety nadal będą pracować, ale też potrzebują osoby, która będzie to trzymać. Bo oni zgłosili się do mnie w momencie, gdy kolejna kobieta odeszła im na macierzyński i znowu nikogo nie mieli, w związku z tym powiedzieli, że chcą mężczyznę (*13).*

Urlop macierzyński oraz urlop wychowawczy – na co wskazuje klient respondentki – z pewnością wprowadzają element dezorganizacji w pracy firmy i problem stanowi zastąpienie osoby, która korzysta z tych form opieki nad dzieckiem.

Oprócz utrudnień natury organizacyjnej, pracodawca zatrudniając, bądź nie zatrudniając kobiety liczy się także z potencjalnymi kosztami bezpośrednimi, czyli finansowymi. *Mężczyzna, kobieta – zwłaszcza kobieta w wieku rozrodczym, tak ją nazwijmy, to są tak samo wartościowi pracownicy. Bo oni mogą być tak samo wykształceni, oni mogą mieć takie samo przygotowanie merytoryczne, ale niestety dla kobiet, niestety – mówię to z żalem, niestety istnieje coś takiego jak fizjologia kobiet: ciąża, opieka nad dzieckiem, miesiączka choćby. To są takie rzeczy, które są i dyskutować z nimi nie warto, są i tyle. I jeżeli ja miałbym wydać pieniądze i mam do wydania pieniądze na równie wykształconego mężczyznę i równie wykształconą kobietę, a kobieta jest w tak zwanym wieku rozrodczym, to mam kłopot decyzyjny. Pani to nazwie dyskryminacją, a ja to nazwę racjonalnym myśleniem. Bo to są moje pieniądze i teraz ładuję pieniądze, zwłaszcza, jeśli mówimy o takich stanowiskach, czy zawodach które wymagają szkoleń,*

wymagają doszkolenia, wymagają nakładów na dzień dobry. Więc jeśli ja mam włożyć mnóstwo pieniędzy w potencjalnego handlowca, który musi przejść szkolenia, który musi tam... itd. Ale ten handlowiec powie mi za pół roku: „Przepraszam, jestem w ciąży, jestem na 8-miesięcznym zwolnieniu a potem półtora roku na wychowanie dziecka”, to mam kłopot decyzyjny, niestety całe prawodawstwo, które w Polsce jest robione powoduje, że ten kłopot jest zwalany na pracodawcę a nie na państwo (*3).

Z argumentami ekonomicznymi, rzeczywiście, trudno jest polemizować. Nie sposób odmówić racji respondentowi, który w taki sposób przedstawia swój punkt widzenia. Z przeprowadzonych rozmów wynika, że koszty macierzyństwa i opieki nad dzieckiem stanowią problem głównie dla właścicieli małych firm, w których nie ma możliwości, aby obowiązki kobiety, która przerywa pracę, scedować na innych pracowników, ponieważ nie ma stanowisk równoległych, dublujących się, w związku z czym występuje konieczność zatrudnienia osoby na zastępstwo. W przypadku takiej firmy mamy do czynienia z problemem podwójnym: z dezorganizacją pracy oraz ze zwiększeniem kosztów, związanych z zatrudnieniem.

Obowiązki rodzinne i domowe kobiet implikują kolejną przyczynę niechętnego ich zatrudniania. Pracodawcy oczekują od pracowników dyspozycyjności, tymczasem faktem jest, iż to mężczyźni bardziej odpowiadają temu kryterium. Potwierdzają to wypowiedzi respondentów. *Sądzę, że [pracodawcy] patrzą pod kątem tej dyspozycyjności, że zwracają na to uwagę, bo zawsze wiąże się to z tym, że kobieta będzie w ciąży, pójdzie na urlop macierzyński, potem na wychowawczy, potem dziecko będzie chorować. A mężczyzna tutaj, pod tym względem jest cały czas do dyspozycji. Także tu pracodawca może być bardziej zainteresowany zatrudnieniem mężczyzny niż kobiety (*7). (...) kobieta się zajmuje domem, kobieta – nie wiem – chce mieć dzieci, ma te dzieci, musi się nimi zajmować. Zawsze to będzie stawiała na pierwszym miejscu przed pracą, mężczyzna nie (*23).* – zauważa jedna z właścicielek firm. Inna respondentka dodaje: *Kobieta ma dużo trudniejszą rolę w społeczeństwie do odegrania niż mężczyzna. Dla mężczyzny praca zawodowa to jest jedna z najważniejszych sfer życia. Dla kobiety nie. Kobieta spełnia podwójną rolę. Dla niej te uczucia macierzyńskie są silniejsze: nawet, jeśli kobieta zdecyduje się na to, że nie będzie miała dzieci i będzie robiła karierę zawodową, to to ciąży i w pewien sposób ogranicza (*13).*

Pracodawca jest z pewnością w komfortowej sytuacji, mogąc dysponować czasem swego pracownika. Przewaga, niewątpliwie, leży tu po stronie mężczyzn. Jak twierdzi jedna z kobiet: *Na pewno w jakiś sposób jest tak, że mężczyznę w pracy generalnie ma się*

*jako osobę dyspozycyjną, to, czy on ma rodzinę, czy nie, to zupełnie na opinię pracodawcy nie wpływa, bo taki właśnie panuje stereotyp, że żona też mu musi wybaczyć pięć godzin dłużej w pracy, a on by jej zrobił awanturę, gdyby była pięć godzin dłużej w pracy (*23).*

Nawiązując do tej wypowiedzi, warto podkreślić użyte przez respondentkę pojęcie stereotypu i zadać pytanie, czy definiowanie ról kobiet właśnie w kategoriach stereotypu nie stanowi samo w sobie bariery w zatrudnianiu kobiet. Oczywiście, nie należy bagatelizować racji pracodawców, o których mowa była w tym podrozdziale, tym niemniej należy zastanowić się, czy stereotyp się nie zdezaktualizował i czy nie działa na niekorzyść kobiet.

Warto, przede wszystkim, zwrócić uwagę na to, że w opinii wielu respondentek, postrzeganie kobiety w kategoriach pracownika kłopotliwego wynikać może z faktu, że większość pracodawców stanowią mężczyźni. Ich punkt widzenia bardzo często determinowany jest w mniejszym stopniu przez fakt bycia pracodawcą, w większym zaś – przez fakt bycia mężczyzną, mężem i ojcem. O przyjęciu takiej perspektywy świadczy o wypowiedź dyrektora urzędu pracy, który jest jednocześnie pracodawcą: *Bo jeżeli jest na przykład do wykonania jakieś zadanie i mam określoną liczbę ludzi do jego wykonania, a ciągle mi brakuje jednej osoby, bo jest w domu i wychowuje dziecko, to ja bym wolał, żeby ona była w domu, wychowywała dziecko i nie zakłócała toku produkcji w tym moim zakładzie, natomiast ja bardzo chętnie bym przeznaczał jakąś część mojego dochodu, żeby ona siedziała na tym urlopie wychowawczym (*14).* Inna respondentka mówi o swoich doświadczeniach z pracy z przełożonym, który prezentował podobny pogląd na kwestię zatrudniania kobiet. *Ja pamiętam, pracowałam kiedyś z przełożonym – cudzoziemcem, którego naprawdę bardzo ceniałam, ale pamiętam jego znamienne wypowiedź: „Jeżeli miałbym w rekrutacji kobietę i mężczyznę, i kobieta byłaby super pod każdym względem, i nawet przewyższała pod względem kompetencyjnym mężczyznę, to wolę przyjąć mężczyznę. Dlatego że kobieta pójdzie na macierzyński, ona ma raz w miesiącu gorsze dni, jest nieprzewidywalna emocjonalnie itd.” Tak, że wie pani, tym ciągle rządzą, decydentami rządzą przekonania dosyć stereotypowe (*1).*

Z kolei respondentki widzą to tak: *Dla pracodawcy – mężczyzny kobieta zawsze będzie bardziej kłopotliwym pracownikiem. Nie w sensie jakiegoś braku jej kwalifikacji czy czegoś takiego – wręcz przeciwnie, bardzo często jest tak, że ma lepsze. (...). Generalnie tak postrzega się kobietę – nawet niezłośliwie - z racji tego, że ona ma dom i jakby najwięcej zadań i obowiązków na niej ciąży. Jakby naturalne jest to, że kiedy poszukuje się kandydatów do pracy, to na mężczyznę patrzy się jako na tego, na którego można nałożyć*

więcej obowiązków, wymusić na nim wykonywanie pewnych zadań. Bo to jest też takie patrzenie przez pryzmat własnych rodzin. Mężczyźni patrzą przez pryzmat własnej rodziny – to są takie podświadome zachowania (*18).

Pośród opinii pracodawców, zdominowanych przez stereotypowe postrzeganie ról kobiet, znalazły się jednak także takie, które mierzą się ze stereotypem. I tak, jeden z pracodawców, który w swojej firmie chętnie zatrudnia kobiety, uważa, że uprzedzenia pracodawców wobec zatrudniania kobiet biorą się ze źle zachowanej „prehistorii”. *Na każdym kroku [kobiety] udowadniają, że są dużo bardziej sprawne niż mężczyźni w wielu przypadkach. Ja jestem zwolennikiem kobiet w pracy jak najbardziej (*24)*. Także inna respondentka – pracodawczyni z wieloletnim doświadczeniem na stanowisku dyrektora przekonuje, że ma dobre doświadczenia z zatrudnianiem kobiet i że stereotyp w tym wypadku się nie sprawdza. *Myszę, że jeśli ktoś od niedawna jest tym pracodawcą, może przy doborze pracowników kierować się tym, że kobieta będzie brała więcej zwolnień, bo dzieci będą chore, że będzie z nią więcej problemów. Natomiast mężczyzna jako główny żywiciel rodziny będzie bardziej obowiązkowy, bardziej zdyscyplinowany. Lata pracy potwierdzają coś zupełnie innego. Owszem, może mężczyźni mniej tych zwolnień biorą, natomiast kobiety są bardziej obowiązkowe i nawet, jeśli kilka dni ich nie ma w pracy, to po powrocie starają się nadrobić wszystkie zaległości i są bardziej odpowiedzialne (*17)*.

Pracodawcy, którzy są zwolennikami zatrudniania kobiet, wyrażają często pogląd, że bilans zysków i strat z zatrudniania kobiet może być dodatni, jeśli koszty ekonomiczne i pozaekonomiczne, wynikające z zatrudniania kobiet, zestawia się z jakością pracy kobiet. Jeden z respondentów twierdzi, że *standardowo rzecz biorąc, kobiety są lepiej wykształcone, lepiej kwalifikowane, mają lepszą motywację do pracy. (...) Konsekwencja w działaniu, rozumienie potrzeb innych, zdolności organizacyjne, ambicja, uczciwość – to wszystko u kobiet wypada lepiej (*8)²*.

Podkreślano niejednokrotnie, że warto mieć w firmie zespół, złożony zarówno z kobiet, jak i z mężczyzn. Jedna z respondentek obszernie wyjaśnia to z perspektywy swojej firmy: *To nie chodzi o to, aby zatrudniać kobiety, bo my chcemy zatrudniać jak najlepszych pracowników, ale ważne jest dla nas, aby zachować pewną równowagę, żeby nie było tak, że w zarządach firm, czy w grupach kierowniczych zasiadają tylko mężczyźni, żeby tam były także i kobiety. Cała korporacja zwraca uwagę, żeby były w niej reprezentowane wszystkie grupy, także kobiety. (...) Ja myślę, że po pierwsze, dla takiej firmy jak moja*

² Szerzej cechy kobiet jako pracowników omówione zostaną w kolejnym rozdziale.

ważne jest, żeby mieć w firmie reprezentowane społeczeństwo – zaraz powiem troszkę szerzej. A więc, chcemy mieć zatrudnionych ludzi młodych, chcemy mieć zatrudnionych ludzi starszych, bo może za chwileczkę nasze produkty znajdą swego odbiorcę w emerytach, którzy mają dostęp do Internetu i korzystają z naszych programów. I ważne jest, żeby w jakiś sposób była reprezentowana grupa kobiet, także jako odbiorca produktów, ale też ze względu na pewne cechy, które niektóre kobiety posiadają bardziej niż niektórzy mężczyźni. (...)

Dlaczego jeszcze dobrze mieć kobietę w przedsiębiorstwie? Różne punkty widzenia i umiejętność godzenia różnych racji. Zarówno dlatego, że kobiety umieją godzić ileś ról, ale także z punktu widzenia pracodawcy, który, być może, mógłby mieć stu żołnierzy w postaci tych startujących dopiero, młodych, energicznych mężczyzn, ale nie do końca takie zespoły się sprawdzają. To, co ja widzę też u moich kolegów, z którymi szukam czasami ludzi do pracy, oni bardzo chętnie zatrudniają kobiety. Znacznie chętniej patrzą na ten element dotyczący płci niż kilka lat temu, więc w jakiś sposób ta świadomość się zmienia. Ja myślę, że też z punktu widzenia wizerunku pracodawcy to bardzo dobrze wygląda, jeżeli pracodawca zatrudnia kobiety i chętnie tutaj przychodzą do pracy.

*Ja pamiętam, że jakieś 15 lat temu „Procter&Gamble” miał taki problem z zatrudnianiem kobiet. Tam pracowali prawie sami mężczyźni. „Procter” starał się zmienić swój wizerunek w różnego rodzaju kampaniach właśnie po to, żeby przyciągnąć więcej pań do firmy, która była postrzegana jako taka bardzo agresywna i bardzo męska i im się to udało. Udało im się zmienić ten wizerunek. Nadal jest to agresywny producent i sprzedawca, natomiast pracują tam kobiety (*16).*

*Z kolei inny pracodawca podkreśla inne zalety zespołu „mieszanego” – damsko – męskiego. Połączenie zespołu kobieco - męskiego w proporcjach mniej więcej pół na pół jest strzałem w dziesiątkę (*24) – twierdzi. Uważa, że dzięki pewnym cechom kobiet, takim jak systematyczność, „poukładanie” firma dobrze funkcjonuje: *Ja cały czas mówię moim dziewczynom, że jak by nie one, to firmy nie ma. (...) Jakbym pozatrudniał samych mężczyzn, miałbym dużo problemów, bardzo dużo pomyłek (*24).* Mimo sporego krytycyzmu wobec kobiet, pracodawca ten docenia też to, że „kobiety łagodzą obyczaje”, wprowadzają bardzo fajny nastrój (*24).*

Biorąc pod uwagę powyższe wypowiedzi zwolenników zatrudniania kobiet, można stwierdzić, że są firmy, w których kładzie się duży nacisk na to, by kobiety były w nich silnie reprezentowane, przede wszystkim z powodu cech, jakie prezentują jako

pracownicy³. Pracodawcy chcą mieć w firmie reprezentowane całe społeczeństwo, w związku z czym zatrudniają chętnie kobiety, z kolei obecność kobiet korzystnie wpływa na wizerunek firmy. Pracodawcy uważają też, że to kobiety przyczyniają się do budowania relacji i dobrej atmosfery.

Doświadczenia pracodawców pokazują, że kobietom coraz częściej udaje się skutecznie godzić role zawodowe i rodzinne, zatem podważają stereotyp, oparty na alternatywie: dom lub praca. Kobiety udowadniają, że da się osiągnąć w tej sferze dobry kompromis. Faktem jest, że częściej ma to miejsce wśród kobiet, pracujących w dużych firmach. Jak zauważa jedna z respondentek, (...) *uwazam, że kobiety są bardziej aktywne i bardziej „wielozadaniowe”. Kobieta potrafi pogodzić i pracę – być może myśląc o tym, co się dzieje w domu – i obowiązki domowe, być może czując wyrzuty sumienia, że czegoś tam nie zrobiła w pracy, co zwykle z jej obowiązkowości, czy nawet nadobowiązkowości wynika. Ale nadal jest aktywna, w przeciwieństwie do takiego – mam wrażenia – spadku aktywności mężczyzn.*

Podsumowując, dla niektórych pracodawców kobieta wciąż jest pracownikiem kłopotliwym z racji swego „podwójnego etatu”. Mają tendencję do postrzegania kobiety jako osoby zdeterminowanej przez sferę prywatną, a przez to mniej skłonnej do oddania się pracy i karierze zawodowej niż mężczyzna. Jednak doświadczenia innych pracodawców, tych, którzy zechcieli zmierzyć się ze stereotypem roli kobiety w społeczeństwie wskazują na to, że na zatrudnieniu kobiety nie trzeba tracić – wręcz przeciwnie – można sporo zyskać

4. Aktualność podziału na zawody kobiece i męskie

Doświadczenia respondentów skłaniają do konstatacji, że podział zawodów na typowo kobiece i typowo męskie wciąż istnieje na polskim rynku pracy. Jak zostało powiedziane w jednym z wcześniejszych fragmentów tego rozdziału, podział ten widoczny jest już na poziomie zainteresowania kobiet i mężczyzn konkretnymi ofertami pracy. Istnieje grupa zawodów, którymi zainteresowane są prawie wyłącznie kobiety, a także szereg takich, które zdominowane są przez mężczyzn.

³ Szerzej temat cech kobiet jako pracowników omówiony zostanie w kolejnym rozdziale.

W opinii badanych osób, do zawodów zmaskulinizowanych należą profesje wpisujące się w branżę produkcyjno - przemysłową. Na ogół będą to zawody, związane z ciężką pracą fizyczną. Najczęściej wymienianymi zawodami „męskimi” są: tokarz, frezer ślusarz. Jeżeli zdarzają się kobiety na stanowiskach produkcyjnych, to na ogół wykonują czynności wymagające precyzji, staranności, takie jak: sortowanie, skręcanie elementów. Przedstawiciele handlowi – o czym mowa była w jednym z poprzednich podrozdziałów - także stanowią grupę zawodową, w której jest relatywnie niewiele kobiet. Kolejną grupę zawodów, zdominowanych przez mężczyzn, stanowią kierowcy samochodów ciężarowych. Niejednokrotnie można było spotkać się ze zdaniem, że mężczyźni, ogólnie biorąc, przeważają w branżach technicznych.

Z kolei kobiety stanowią liczniejszą grupę pracowników w zawodach, związanych z szeroko pojętą opieką, są pielęgniarkami, przedszkolankami i nauczycielkami w szkołach podstawowych. Zdecydowanie mniej jest mężczyzn niż kobiet na stanowiskach administracyjnych. Sekretarka, księgowa, stanowiska związane z obsługą zarządu zwyczajowo przypisane są kobietom. Do reprezentowania firmy na zewnątrz także na ogół wybiera się kobiety – dominują więc w obszarze PR. Także HR stanowi domenę kobiet, podobnie jak branża farmaceutyczna.

Widać wyraźnie, że obserwacje i doświadczenia respondentów odpowiadają tradycyjnemu podziałowi zawodów sfeminizowane i zmaskulinizowane. Dokonany przez nich podział nie odbiega od statystyk, pokazujących, że istnieją pewne profesje, zdominowane są przez kobiety, inne zaś przez mężczyzn.

Interesujących informacji dostarczają odpowiedzi respondentów na pytanie, jakie czynniki warunkują ten podział i stanowią o jego trwałości.

U podstaw podziału zawodów na typowo „kobiecy” i typowo „męskie” leżą – zdaniem respondentów – wybory ścieżek edukacyjnych, które dla kobiet i mężczyzn są znacząco różne. Respondenci nie mają wątpliwości, że mężczyźni wybierają kształcenie w zawodach bardziej „technicznych” i „przemysłowych”, a kobiety kształcą się na kierunkach humanistycznych. Jak twierdzi jeden z badanych mężczyzn: *(...) jeśli się przyjrzeć studiom inżynierskim, to tam jest 90% mężczyzn, a reszta to kobiety. Tak przynajmniej wynika z moich doświadczeń, z moich studiów. Tam na roku (studiowałem fizykę i komputery) to kobiet na roku na 130 osób było może ze cztery (*3)*. Inna respondentka dodaje: *(...) dziewczyny nie kończą takich kierunków, na przykład mechanika są to typowo męskie szkoły (*23)*.

Dociekania respondentów na temat wyborów edukacyjnych kobiet i mężczyzn wykraczają daleko poza proste stwierdzenia, że mężczyźni są bardziej „techniczni”, a kobiety bardziej „humanistyczne”. Próbuja wskazywać na przyczyny tych wyborów.

Zdaniem większości badanych osób, przyczyn tych można doszukać się w procesie socjalizacji. Fakt, że dziewczynki wychowywane są inaczej niż chłopcy determinuje pewne ich postawy i wpływa na dokonywanie takich, a nie innych wyborów. Jeden z respondentów próbuje nawet sięgnąć do genezy samej socjalizacji, przedstawiając następującą koncepcję: (...) *może to jest taki truizm, ale w pewnym momencie zeszliśmy z drzewa i stworzona została grupa z osób wędrujących sobie i tam istniał jakiś podział pracy. Ten podział pracy spowodował, że jednostki silniejsze, które szybciej biegały mogły uciec przed mamutem, złapać jakąś inną zwierzynę, gdzie trzeba było użyć jakiejś siły fizycznej. Akurat tak się złożyło, że właśnie mężczyźni tworzyli tę grupę. Natomiast nikt tak dobrze nie rodził dzieci jak kobiety i nie zagospodarowywał tego zaplecza (strawa itd.) i to się w tym momencie tak rozwinęło i stało się częścią dalszego podziału pracy, który wynikał ze specjalizacji zawodowych itd. (*12).*

Na bazie podziału, o którym mówi respondent, wykształciły się pewne reguły socjalizacji. Chodzi tu o pewne standardy i wzorce kulturowe, przekazywane dzieciom. Jedna z badanych kobiet stwierdza: *To buduje w dzieciach pewną świadomość – jest ona inna dla chłopców, inna dla dziewczynek. Dziewczynki bawią się innymi zabawkami niż chłopcy, inne treści są im przekazywane. Utrwaleniu tej świadomości i wzorców zachowań czy wzorców kulturowych służy edukacja – wystarczy spojrzeć na podręczniki szkolne: od najmłodszych lat utrwała się w nich stereotypowy obraz kobiet i mężczyzn. Matkę przedstawia się jako zajmującą się domem, wykonującą w jego obrębie pewne czynności, a ojca jako patriarchę, osobę, która pracuje i zarabia na dom (*10).* Potwierdzają to obserwacje innej osoby: *Kiedyś czytałem o analizie podręczników dla dzieci i wynikało z niej, że nadal tkwi w nich stereotyp, dotyczący roli kobiet i mężczyzn: matki stojącej przy kuchni i wychowującej dziecko i ojca wracającego z roboty. A gdyby odwrócić te role? To jest też tak, że podręcznik podręcznikiem, ale dziecko też samo obserwuje, w jaki sposób zachowują się jego rodzice (*8).*

Pogląd ten podziela także inny respondent, który dodaje: *Jedna sprawa to jest pewien model matki i ojca, a druga to wychowanie. Chłopcom pozwala się być łobuziakami, chodzić po drzewach, obdzierać kolana, a dziewczynkom tego robić nie wypada, mają siedzieć w domu, bawić się lalkami, są szczególnie karczone za to, że wychodzą poza tę konwencję, która została im przypisana przez rodziców. Najlepiej widać*

*to chyba w pierwszych klasach podstawówki, gdzie dziewczynki grzecznie siedzą, wszystko notują, a problemy są z chłopakami. Dziewczynka, która jest pyskata jest piętnowana trzy razy bardziej niż chłopaczek, który pyskuje. Z tym powinny być związane jakieś próby naprawienia tego (*5).*

Pewne wpojone dzieciom wzorce zachowań kształtują w sposób widoczny ich postawy i wpływają na decyzje związane z wyborem zawodu, który bardzo często podejmowany jest pod wpływem stereotypowego postrzegania ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie i w rodzinie. O sile tego stereotypu przekonuje jeden z mężczyzn, powołując się na własne doświadczenia: *Podam przykład z moich czasów licealnych. Chodziłem do klasy angielskiej. Na jedną z lekcji przyszedł kiedyś dyrektor i powiedział do nas, chłopaków tak: „Proszę Panów, nie ma co iść na studia filologiczne, bo to jest dla kobiet, a mężczyźni powinni iść na politechnikę, bo tam są prawdziwe, męskie kierunki, a kobiety powinny pójść na filologie”. To było powiedziane w formie zalecenia, ale nawet nie trzeba było tej mowy dyrektora, żeby sprecyzować, gdzie kto pójdzie, dlatego, że u nas jeśli dziewczyny miały zainteresowania ściśle, to najczęściej szły na ekonomię, dlatego, że była tam matematyka i przedmioty mało techniczne. Z tego, co wiem około 40% dziewcząt z mojej klasy skończyło na ekonomii. Można powiedzieć, że wybory drogi zawodowej są kształtowane w liceum. To jest taki stereotyp, który godzi w dwie strony: mężczyzna powinien pójść na kierunki techniczne, a kobieta może pozwolić sobie na studiowanie takich rzeczy jak historia, nauki humanistyczne. Istnieje stereotyp, że na mężczyźnie spoczywa ciężar odpowiedzialności za rodzinę, żonę i jest nacisk na to, żeby mężczyzna był głową rodziny. Kiedy ja chciałem iść na filozofię to naprawdę był duży problem, spotykałem się z opiniami, że to jest kierunek, który można sobie po godzinach robić, a nie taki, który daje oparcie (*27).*

Wypowiedź tego respondenta stanowi clou rozważań na temat społecznych uwarunkowań tradycyjnego podziału zawodów na sfeminizowane i zmaskulinizowane. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni dokonują wyboru określonych profesji, wychodząc naprzeciw społecznym oczekiwaniom związanym z ich zatrudnieniem. Uznanie stereotypu sprawia, że bardzo często mamy tu do czynienia z działaniem podświadomym, a zawężenie spectrum wyboru wydaje się być w tym kontekście czymś jak najbardziej naturalnym i nie wymagającym uzasadnienia.

Socjalizacja prowadzi do wykształcenia pewnych określonych postaw i zachowań. W toku tradycyjnej socjalizacji kobiety przygotowywane są, przede wszystkim, do pełnienia ról w sferze prywatnej. Zawody, uznawane za typowo „kobiece”, związane z

opieką, troską, dbaniem o innych, wychowywaniem stanowią niejako przedłużenie ról domowych i rodzinnych. Naturalną kolejną rzeczą dla wielu kobiet będzie zatem wybór takiego zawodu, w którym będą mogły wykazać się umiejętnościami i cechami, które są szczególnie pożądane w sferze domowej i rodzinnej. Udzielający odpowiedzi na pytanie, dlaczego nauczycielek jest więcej niż nauczycieli, dyrektor szkoły mówi tak: *Jeżeli chodzi o szkolnictwo podstawowe, gimnazjalne i ponadgimnazjalne, to fakt, że zawód nauczyciela jest sfeminizowany, wynika z charakteru kobiet i ich predyspozycji do wykonywania go. (...) specyfika tego zawodu, a więc opieka nad dziećmi, nie tylko sprawy nauczania, ale także sprawy wychowawcze, są bliższe kobiecie z racji ich płci. Kobiety więcej czasu poświęcają w domu na wychowanie dzieci, bliżej są problemów dzieci, lepiej je rozumieją i łatwiej docierają do dzieci, a potem i do młodzieży. Myślę, że więcej czasu spędzają z dziećmi, łatwiej im to przychodzi. Poza tym sądzę, że kobiety lepiej tłumaczą, są bardziej cierpliwe. Myślę, że ta cecha decyduje o tym, że wybierają ten zawód (*17).* Można wobec tego powiedzieć, że część kobiet, dokonując wyboru zawodu, kieruje się chęcią wykorzystania pewnych nabytych w toku socjalizacji cech i atrybutów. Dotyczy to m.in. zawodu pedagoga, pielęgniarki czy przedszkolanki. Ta sama osoba dodaje: *Większość kobiet - nauczycielek idzie na studia dające im to przygotowanie, dlatego, że chce i to lubi, natomiast część mężczyzn idzie tam dlatego, że tak im się życie ułożyło, albo nie mają możliwości innej pracy (*17).*

Wydaje się także, że utrwaleniu podziału zawodów na sfeminizowane i zmaskulinizowane sprzyja także podejmowanie przez kobiety zatrudnienia, które pozwala im łączyć pracę zawodową z życiem rodzinnym. Nauczyciel to także przykład jednego z niewielu zawodów, (...) który pozwala kobietom realizować się dwojako: i jako matki, żony, i jako pracownice osiągają pewne sukcesy; nie przeszkadza im rodzina w osiąganiu tych sukcesów zawodowych (*17). Kobiety preferują normowany czas pracy i zatrudnienie, niewymagające dużej mobilności, ponieważ to utrudnia im łączenie obowiązków w sferze domowej i prywatnej. *Bardziej mobilne stanowiska preferują mężczyźni, bo ten ruch jest wkomponowany w jakąś odpowiedzialność za ognisko domowe. Natomiast kobieta jest bardziej terytorialna (*12)* – podsumowuje jeden z respondentów.

Jeden z ważniejszych czynników, który utrwała podział zawodów na „kobiece” i „męskie” wyznacza kryterium siły fizycznej. Jak zauważa jedna z respondentek: *Jest oczywiste, że mężczyźni przyjmowani są na stanowiska, które wymagają dużej siły fizycznej (*9).* Z wypowiedzi innej osoby: *Cały przemysł ciężki jest do tej pory opanowany przez mężczyzn, ale to wydawałoby mi się słuszne z racji „słabej płci”. Uważam, że są zawody,*

w których kobiet – chociaż z racji predyspozycji fizycznych - nie powinno być (*7). Trudno odmówić słuszności takiej argumentacji. Kobiety są fizycznie słabsze, nie są w stanie podjąć cięższych prac, dlatego rezerwuje się je dla mężczyzn.

Blokadą dla przenikania się zawodów „kobiecych” i „męskich” jest też niechęć mężczyzn do zatrudniania się w branżach kobiecych z powodu niższych zarobków, jakie oferuje się na stanowiskach zdominowanych przez kobiety. *Mężczyźni uciekają z tych zawodów (*7) – zauważa jedna z badanych kobiet. Potwierdza to dyrektor szkoły: Oni [mężczyźni] traktują ten zawód owszem, bardzo serio, przykładają się do czynności, które są ich podstawowymi czynnościami, natomiast próbują i starają się znaleźć jakieś dodatkowe miejsce pracy, czyli dodatkowe środki utrzymania po to, żeby poprawić standard rodziny. Oni chyba bardziej myślą o tym, że są głową rodziny, a gdzieś umyka ten czynnik realizacji w pracy, poczucia misji (*17).*

Inny respondent dopatruje się innej przyczyny niezatrudniania mężczyzn w zawodach kobiecych, twierdząc, że *mężczyźni trudno byłoby się zaadaptować w środowisku, które z kolei jest zdominowane przez kobiety (*12).*

Mimo że podział zawodów na typowo „kobiecy” i typowo „męski” stanowi w opinii respondentów niezaprzeczalny fakt, to jednak odpowiedzi na pytanie o jego trwałość pozwalają twierdzić, że nie mamy do czynienia ze zjawiskiem całkowicie odpornym na zmiany. Respondenci dostrzegają wyraźnie proces przenikania się zawodów. Podają konkretne przykłady, które świadczą o przełamywaniu bariery między zawodami, zarezerwowanymi wyłącznie dla kobiet i wyłącznie dla mężczyzn. Przykład, podany przez jedną z pracodawczyń: *Mam nawet jednego pana zatrudnionego na stanowisku sprzątaczkę na pół etatu. Póki co, zajmuje się naprawami, natomiast zgłosił chęć wykonywania pracy sprzątaczkę, jeśli będzie tego wymagała sytuacja. On wcale nie uważa, że to jest coś złego. (...) W tej chwili to jest jeszcze bardzo dziwne, że mężczyzna jest sprzątaczką, ale coraz więcej firm powstaje, gdzie panowie zajmują się sprzątniem i przestaje to być domeną kobiet (*17).*

Inna respondentka ujmując kwestię następująco: (...) *obserwuje się, że kiedyś rzadziej spotykało się mężczyzn z wykształceniem ekonomicznym, potem nastąpił okres, kiedy jest ich więcej. Jest więcej dostępnych na rynku ofert mężczyzn, którzy zajmują się tymi dziedzinami. Jeśli chodzi o wykształcenie techniczne, to tu jakoś nie widzę takich istotnych zmian w tej naszej branży energetycznej. Zawsze się zdarzały kobiety i nadal się zdarzają kobiety, które idą na uczelnie techniczne, ale wyobrażam sobie również taką sytuację, że gdyby dużo kobiet szło na studia techniczne, takie stricte techniczne, związane*

*z naszą branżą, to również dużo więcej kobiet byłoby u nas. Gdyby kobiety kończyły takie kierunki, jak: spawalnictwo, budowa maszyn, to my byśmy więcej kobiet w firmie mieli, byłaby większa możliwość pozyskiwania kobiet, może nie na spawaczy, ale na stanowiska osób, które się na spawalnictwie znają, znają pewne procesy (*18).*

Zmienia się nieco sytuacja w księgowości. Jedna z badanych osób wyjaśnia tę zmianę następująco: *Księgowość, moim zdaniem, dalej jest zdominowana przez kobiety, natomiast od pewnego czasu pojawiła się możliwość nowych zawodów, to znaczy rozróżnia się typowego księgowego od dyrektora finansowego. Teraz dopiero zaczyna się dostrzegać, że to są kompletnie dwa różne zawody. Gdzie ciągle w większości przypadków księgowa jest kobieta, bo to jest właśnie tak skrupulatna dłuhanina z dnia na dzień, a dyrektor finansowy to jest ewidentnie osoba pracująca na wynikach księgowego i to z reguły są faktycznie mężczyźni. Ten zawód się praktycznie pojawił od początku lat 90-tych. Wcześniej tego nikt nie robił, nie planował i to są dwa kompletnie oddzielne stanowiska i dalej w nich widać moim zdaniem taki podział (*23).*

Respondenci wskazują także na zmiany, widoczne w służbach mundurowych, niegdyś zdominowanych przez mężczyzn, a obecnie cieszących się coraz większą popularnością wśród kobiet. Potwierdzają to obserwacje jednego z respondentów: *Przykładem tego jest liczba kobiet, które ubiegają się o pracę w policji. Kiedyś było tak, że w policji pracowali głównie mężczyźni, a teraz – spójrzmy, ile kobiet chce założyć mundur, chce pracować w policji i w wojsku – i to nie w służbach cywilnych tylko mundurowych (*8).*

Zmiany widoczne są także w zawodach typowo biurowych i administracyjnych. Tu również coraz częściej można spotkać mężczyzn.

Podobnie rzecz ma się z przedstawicielami handlowymi, na co zwraca właścicielka firmy produkcyjnej: *Ostatnio poznałam pierwszą kobietę, która handluje narzędziami w Polsce i jest jedyną w całej firmie. Jest przedstawicielem handlowym jednej z największych firm narzędziowych na świecie (*23).*

Kilkoro respondentów zwraca też uwagę na to, że jeżeli w branży uznanej za „męską” znajdzie się kobieta, to na ogół bardzo dobrze się sprawdza na swoim stanowisku. W jednym z poprzednich fragmentów pracy przytoczony został przykład kobiet, pracujących na stanowiskach przedstawicieli handlowych oraz bardzo pochlebna opinia na temat ich pracy, wyrażona przez zwierzchnika. Podobnie wygląda sytuacja w branży informatycznej. Jak zauważa właściciel firmy o tym profilu: *Wszystkie kobiety – informatyczki ze studiów i z innych znajomych firm, z jakimi miałem do czynienia, to są*

*jedni z najlepszych fachowców w tej branży.(...) Obserwowaliśmy nawet dziewczyny, które u nas pracowały i wydawało nam się, że one będą próbowały się jakoś szczególnie pokazać, że są lepsze, ale na szczęście one nie miały takich kompleksów. Po prostu wiedziały co potrafią nie będą musiały udowadniać, że są lepsze od jakiegoś tam mężczyzny (*22).*

Konkludując, na rynku pracy daje się zauważyć pewne zmiany, polegające na odchodzeniu od stereotypowego podziału zawodów na sfeminizowane i zmaskulinizowane. Zmiany te nie są, póki co, dynamiczne, niemniej zasługują na uwagę.

5. Uwagi końcowe

W niniejszym rozdziale przedstawione zostały poglądy respondentów na kwestie, związane z zatrudnianiem kobiet. Obszar dyskusji wyznaczony został przez cztery najważniejsze tematy: bezrobocie kobiet, proces zatrudniania kobiet, przyczyny, dla których kobiety nie są zatrudniane oraz problem tradycyjnego podziału zawodów na typowo „kobiecy” i typowo „męskie”.

Wypowiedzi respondentów potwierdziły tezę, że bezrobocie jest problemem, który w naszym kraju dotyka w większym stopniu kobiety niż mężczyźni. Wskazane zostały też przyczyny bezrobocia kobiet oraz postawy bezrobotnych kobiet. Wśród przyczyn bezrobocia kobiet wymieniano przede wszystkim brak zapotrzebowania na pracę w zawodach typowo „kobięcych”, a także oczekiwania samych kobiet odnośnie pracy – poszukują one na ogół zajęć, które nie kolidują z ich obowiązkami domowymi. Inny powód bezrobocia kobiet stanowi niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet, co jest związane z potencjalnie mniejszą niż u mężczyzn dyspozycyjnością, ograniczaną głównie przez aktywność kobiet w sferze domowej.

Obserwacje respondentów pozwalają twierdzić, że kobiety na ogół są zdeterminowane i aktywne w poszukiwaniu pracy, tylko nieliczne pozostają bez pracy z wyboru. Kobiety – powodowane troską o byt rodziny – w większości skłonne są podjąć pracę poniżej swoich kwalifikacji. Jedynie w środowiskach, w których reprodukowany jest wzorzec rodziny, w której matka nie pracuje zawodowo, pozostawanie bez pracy jest rezultatem mniej lub bardziej świadomej decyzji.

Z kolei doświadczenia respondentów w zakresie rekrutowania pracowników dają możliwość oceny szans kobiet „na starcie” kariery zawodowej. Mimo że formalnie pracodawcom nie wolno określać preferowanej płci pracownika, to jednak sytuacje, w

których jest ona kryterium decydującym o przyjęciu danej osoby do pracy wciąż mają miejsce. Jakkolwiek decydujący głos w sprawie zatrudnienia pracownika ma sam pracodawca, to jednak duży wpływ na to mają doradcy personalni. Jak się okazuje, dla wielu pracodawców kobieta wciąż pozostaje pracownikiem ryzykownym i kłopotliwym z racji obciążeń domowych i rodzinnych, które są najczęstszą przyczyną niezatrudniania kobiet. Zatrudnienie kobiet, zdaniem wielu pracodawców, niesie za sobą ryzyko zwiększonych nakładów finansowych oraz utrudnień organizacyjnych dla firmy, co bezpośrednio związane jest z urodzeniem i wychowaniem dziecka. Kobiety są także uważane za mniej dyspozycyjne niż mężczyźni. Doświadczenia respondentów wskazują na to, że mniejsze znaczenie ma to dla dużych firm, w których w razie nieobecności kobiet da się zorganizować pracę bez konieczności zatrudniania osoby na zastępstwo, niż w firmach małych, w których stanowiska pracy się nie dublują. Ponadto dla firm, reprezentujących branże sfeminizowane, zatrudnianie kobiet jest oczywistością i jako takie nie jest postrzegane przez pryzmat problemu dla pracodawcy.

Badania potwierdziły także, że wciąż pewne profesje zdominowane są przez kobiety, inne zaś przez mężczyzn. Wpływają na to przede wszystkim czynniki związane z socjalizacją dziewcząt i chłopców, które w sposób bezpośredni przekładają się na wybór zawodu. Sprawia to, że w obrębie niektórych profesji przeważają kobiety, zaś inne zawody wybierane są głównie przez mężczyzn. Pośród uwarunkowań tego podziału znalazło się także kryterium siły fizycznej – kobiety są fizycznie słabsze niż mężczyźni, co automatycznie ogranicza im wybór zawodów. Wymieniając zawody typowo „kobiece”, respondenci potwierdzili w swych wypowiedziach prawidłowość, że kobiety dominują w zawodach słabiej opłacanych. Aktualność tego podziału nie zmienia jednak faktu, że obserwuje się przesłanki świadczące o przenikaniu się pewnych zawodów „kobięcych” i „męskich”, nie mamy wszakże do czynienia ze zjawiskiem, które przyjmowałoby skalę masową, czy też charakteryzowałoby się dużą dynamiką.

Trzeba zwrócić uwagę na zasygnalizowanie w tej części pracy dwóch pojęć: „stereotypu” i „tradycji”. Przy opisywaniu sytuacji kobiet pojęcia te były przez respondentów mocno akcentowane, przewijały się praktycznie we wszystkich rozmowach. Pozwala to na sformułowanie tezy, że praca zawodowa kobiet jest determinowana właśnie przez te dwa pojęcia/zjawiska: stereotyp i tradycję. Tradycja, z pewnością, ma udział w kształtowaniu ról społecznych kobiet i mężczyzn i nie sposób umniejszyć jej zasług w tym względzie. Ale już użycie w kontekście analizy sytuacji kobiet na rynku pracy pojęcia „rodzina tradycyjna” niesie ze sobą treści, które w jakiś sposób narzucają pewien

porządek, ustalają miejsce kobiety i mężczyzny, charakteryzując się przy tym małą podatnością na jakiegokolwiek zmiany. Tradycyjna rodzina staje się więc w jakimś sensie rodziną stereotypową.

Odnosząc to do analizowanych w tym rozdziale problemów, postrzeganie społecznych ról kobiet i mężczyzn przez pryzmat stereotypu stanowi najpoważniejszą przyczynę nierówności, jakie mają miejsce na rynku pracy. Tak jak każdy element rzeczywistości podlega zmianom, tak redefinicjom podlegają role społeczne. Przez to, że stereotyp jest na takie zmiany odporny, staje się niebezpieczny. Przyczynia się bowiem do ograniczania szans na zmianę, a najbardziej zainteresowane zmianami na rynku pracy są kobiety.

Rozdział VII

Kobieta w pracy

1. Kobieta jako pracownik

Jakkolwiek respondenci podkreślają różnice indywidualne między pracownikami, ich wypowiedzi pozwalają na wyodrębnienie całego katalogu cech, które posiadają kobiety – pracownicy oraz cech mężczyzn – pracowników. Warto zauważyć, że wymieniając cechy kobiet i mężczyzn osoby badane posługiwały się kontrastem: jeżeli wymieniana była pewna cecha jednej płci, to równolegle, na zasadzie antagonizmu określano cechę płci przeciwnej.

Wśród najczęściej wymienianych cech kobiet znalazły się: systematyczność, skrupulatność, dokładność, pracowitość, solidność. Jak twierdzi jedna z pracodawczyń: *kobiecie (...) na pewno jest łatwiej czegoś dopilnować, łatwiej śledzić wszystko od początku do końca, znać każdy szczegół. Kobieta jest w stanie znaleźć w sobie na to chęci i jest w stanie w ten sposób pracować. (...) ona zawsze sprawdzi wcześniej wszystko to co było zrobione, zanim zacznie pracować (*23)*. Z kolei mężczyźni automatycznie uważają, że pewne podstawowe prace wykonywane są przez kogoś innego i że są one wykonywane dobrze, i oni bazują na tym co się działo (*23). Zwraca na to uwagę także inna osoba: *(...) mężczyźni często „idą na skróty”, a kobieta, jeśli ma wykonać jakąś pracę odtąd dotąd, to wykonuje ją po kolei, nie opuszczając żadnego etapu pracy. Mężczyzna na ogół ułatwia sobie pracę, jeśli uważa, że coś jest nieważne, to zazwyczaj tego nie robi (*5)*. *Mężczyźni wolą raczej planować, szybkie rzeczy robić, a nie siedzieć w drobiazgach (*7)*.

Wśród respondentów pojawił się także pogląd, że, mimo iż mężczyźni są bardziej chaotyczni, gubią się w szczegółach, potrafią myśleć bardziej globalnie niż kobiety: *(...) mężczyzna jest zawsze w stanie wybiec myślami do przodu i spojrzeć z jakiejś szerszej*

*perspektywy (*23). Kobieta ma z tym problemy, które jedna z respondentek tłumaczy następująco: Wydaje się, że ta codzienna krzątania, codzienny mózół zbyt mało skupia uwagę kobiet na wyznaczonych celach, a to też jest ważna umiejętność, którą posiadają mężczyźni: mieć wyznaczony cel, do którego się dąży. Od drobnych prac, które trzeba wykonać: żmudnych – ich ogrom jest tak przytłaczający, że wiele kobiet nie widzi takiego bardziej odległego celu (*18).*

Pracodawcy uważają także, że kobiety są pracownikami bardziej poukładanymi, lepiej zorganizowanymi niż mężczyźni. Wynika to – jak twierdzą badani – z „wielozadaniowości” kobiet, wykształconej podczas pełnienia obowiązków domowych. Jedna z respondentek argumentuje, że kobiety lepiej radzą sobie z podzielnością uwagi, *bo są przyzwyczajone, że w domu muszą równocześnie gotować obiad, opiekować się dziećmi i jeszcze coś innego robić. Natomiast mężczyźni, robiąc coś, skupia się na jednym (*17).*

Niewątpliwie, cenną cechą, zwłaszcza w przypadku niektórych zawodów, jest cierpliwość, którą posiadają kobiety. Podkreśla to osoba, pracująca w urzędzie państwowym: *Kobieta jest bardziej cierpliwa, umie wysłuchać drugą osobę. (...) Tu w dużej mierze jest wymagany duży spokój i opanowanie. Przychodzą tu przeróżne osoby: i inwalidzi, i osoby nieraz bardzo zaniedbane. Trzeba być cierpliwym, wysłuchać, pozwolić się zaatakować. My nie możemy atakować, ale nas można (*7).* Podobny pogląd prezentuje dyrektor szkoły, podkreślając, że cierpliwość, jaką posiadają kobiety, jest cechą szczególnie pożądaną w zawodzie nauczyciela.

Atutem kobiet jako pracowników jest lojalność. Lojalności wobec pracodawcy dowiodły pracownice, zatrudnione w jednej z firm respondenta: *Myśmy jedną firmę likwidowali i do samego końca czekały kobiety na to, co zrobimy. To tak jest, mężczyźni od razu już czegoś nowego sobie szukali (*24).* Doświadczenia respondentów pokazują, że kobiety czują się bardzo związane z miejscem pracy, są oddane pracy. *Kobiety albo się angażują, albo nie – nie ma u nich niczego pośrodku – to jest spory plus (*19) – zauważyła jedna z kobiet. Inna osoba formułuje następujący pogląd: A jak praktyka pokazuje, to kobiety biorą na siebie więcej obowiązków, są bardziej systematyczne. Ja to wiem po swoich dotychczasowych miejscach pracy. Zostać po godzinach w piątek, to była dla mężczyzny rzecz chora, nienormalna, natomiast dla kobiety nie było problemu: ok., jeśli trzeba, to zostaję, biorę segregatory, posiedzę nad nimi pół nocy i to sprawdzę. Żaden facet by tego nie zrobił. Za darmo ma brać robotę do domu? (*8).*

Kobiety sprawdzają się także jako współpracownicy. Przede wszystkim dlatego, że *to kobiety z racji swoich preferencji, że zależy im na relacjach bardziej niż na samym*

*rezultacie końcowym szybkim, czyli zdobywaniu kariery i wyników takich twardych, to one sprawdzają się zdecydowanie lepiej tam, gdzie jest wymagana współpraca z drugim człowiekiem. Nie jest to kwestia braku ambicji, ale po prostu jak gdyby inaczej troszeczkę funkcjonują, ze względu na uwarunkowania społeczne i różne role, które pełnią oprócz funkcji zawodowej. Mają rolę matki, przyjaciółki, córki, nie wiem - żony i tak dalej. Myślę że pani mnie rozumie, to one funkcjonują na bazie większych kompromisów niż mężczyźni. Szczególnie w naszym kraju, gdzie ciągle jest postrzeganie kobiet bardzo w sposób tradycyjny (*1).*

W kontekście pracy zespołowej, kobiety postrzegane są jako osoby skromniejsze niż mężczyźni: *Kobiety też chcą mieć swoje osiągnięcia, chcą wykonywać swoją pracę dobrze. (...) Kobiety są skłonne, aby swoich sukcesów nie traktować wyłącznie jako swoich, stawiają bardziej na zespół, mówią: „No, co tam, robię dobrze, ale świat ode mnie nie zależy”. Natomiast mężczyźni są bardziej skłonni do eksponowania swojej własnej roli. Kobiety są bardziej nastawione na pracę w zespole, a mężczyźni na indywidualne sukcesy, cechuje ich umiejętność „sprzedawania” cudzej pracy jako swojej. To chyba też wynika ze sposobu wychowania. Kobiety bardziej nastawione są na zadanie niż na siebie. To jest dla mnie coś, co różnicuje (*18).*

Potrzebę dominacji, spektakularnych osiągnięć, „pokazania się” przypisuje się na ogół mężczyznom. Wiąże się to z pewnym podejściem do rywalizacji, które inne jest u kobiet, inne zaś u mężczyzn. *Kobiety nie rywalizują tak mocno. Kobieta nie ma tak silnej potrzeby rywalizacji jak mężczyzna. To idzie z genetyki. Mężczyzna walczy o pożywienie, ma zapewnić byt, jest nastawiony na walkę, a kobieta nie do końca. Kobieta bardziej współpracuje niż walczy. Oczywiście są wyjątki. To widać w programach, które robię. Kobiety nie rywalizują, to mężczyźni chcą za wszelką cenę pokazać, że to oni są tymi kogutami. Aczkolwiek obiektywna cena ich zawodowych kwalifikacji jest bardzo podobna (*13). Potwierdza to opinia innego respondenta – mężczyzny: Gdy mówimy „wyścig szczurów” czy używamy słowa „yuppie” to najczęściej widzimy mężczyznę w garniturze. Nie wiem czy to bariera, czy po prostu utrudnienie wynikające z tego, że mężczyźni to są stworzenia bardziej rywalizujące. Np. angażują się w sporty wymagające większej rywalizacji, uczą się tego, że rywalizacja jest bardziej premiowana i to daje nam przełożenie na życie zawodowe, robimy podchody. (...) Mężczyźni prą do przodu, wycinając wszystko po drodze (*5).*

Mężczyźni w pracy na ogół różnią się od kobiet, jak twierdzi jedna z pracodawczyń, wygórowanymi ambicjami finansowymi albo rozwojowymi. Uzasadnia to,

powołując się na własne doświadczenia w rekrutowaniu pracowników: (...) *ja w procesie rekrutacji zawsze miałam problem ze znalezieniem dobrego psychologa – mężczyzny. Najczęściej (...) od razu chciał zostać kierownikiem albo dyrektorem i zarabiać krocie* (*1).

W nawiązaniu do poprzednich wypowiedzi, można przytoczyć opinię innej respondentki, która zwraca uwagę na jeden z wymiarów stereotypowego postrzegania kobiet w pracy: *U wielu mężczyzn jest taka ambicja zawodowa, dążenie do sukcesu, do awansu i też często można mieć zastrzeżenia co do tego, na ile idzie to w parze z rzeczywistymi możliwościami i kwalifikacjami. Ale to nie razi. Natomiast jeśli młoda ambitna kobieta ma takie aspiracje, takie dążenia, takie przekonanie o własnych możliwościach, to wydaje się to takie dziwne, że nie jest to podbudowane taką wiedzą, takim doświadczeniem i jest to postrzegane jako przerost ambicji. Ja coś takiego dostrzegam* (*30). Respondentka zwraca uwagę na bardzo ważną kwestię: spojrzenie na kobiety i mężczyzn w pracy przez pryzmat stereotypu prowadzi właśnie do jednostronnej oceny kobiet: to, co w przypadku mężczyzn stanowi atut, w przypadku kobiet postrzegane jest jako cecha niepożądana.

Mężczyzn postrzega się jako bardziej odpornych na stres i na pracę w trudnych warunkach. *Kobiety dużo bardziej emocjonalnie podchodzą do pracy i innych rzeczy, przez co często bardziej niż mężczyźni się angażują, jednak kosztem odporności na stresowe sytuacje, niejednokrotnie niezbędnej* (*26) – uważa jedna z badanych osób.

Emocjonalność kobiet, zasygnalizowana w powyższej wypowiedzi wymaga nieco głębszej refleksji. Z jednej strony jest tak, że emocje przeszkadzają w pracy. Świadczy o tym opinia jednego z pracodawców: *W sytuacjach stresowych kobiety bardzo źle reagują, za bardzo emocjonalnie* (*24), ze względu na zaangażowanie w sferę emocjonalną, mają problemy z podejmowaniem trudnych decyzji. Ta sama osoba zwraca także uwagę na to, że kobiety mają tendencję do przenoszenia problemów osobistych do pracy, czego raczej nie spotyka się u mężczyzn. Silnie rozbudowana sfera emocji może często prowadzić do niemerytorycznej i niezawodowej rywalizacji w pracy kobiet.

Jednak emocjonalność kobiet może być w pracy także atutem, na co wskazuje wypowiedź jednego z respondentów: *Mówi się generalnie, że kobiety lepiej sobie radzą z tym obszarem inteligencji, który nazywamy inteligencją emocjonalną, na którą składa się szereg czynników, a pierwszym z nich jest umiejętność odczytywania emocji drugiej osoby i adekwatne zachowywanie się w stosunku do tych emocji. Ja teraz nie powołam się na żadne badania, ale intuicja mówi, że kobiety rzeczywiście lepiej sobie radzą z tą sferą*

emocjonalną. Oczywiście często pada zarzut, że ta sfera jest u kobiet zbyt mocno rozwinięta, że często wpadają w histerię czy coś takiego, natomiast z odczytywaniem emocji drugiej osoby i z adekwatnym zachowaniem w stosunku do nich kobiety radzą sobie zdecydowanie lepiej (*4). Zatem, dzięki posiadanej przez kobiety inteligencji emocjonalnej, są one bardziej „relacyjne”, potrafią lepiej niż budować interakcje, ponieważ reagują na emocje innych. Z tego powodu *Kobiety lepiej sobie radzą w zarządzaniu obsługą klienta, bo oprócz sfery rozumowej liczy się tu też ta sfera emocjonalna. Moim zdaniem, nie polega to na tym, że kobiety mają mniejsze zdolności analityczne, ale u kobiet występuje lepsze połączenie między sferą rozumową i emocjonalną, są lepiej zorganizowane. Mężczyźni znacznie częściej podejmują decyzje oparte na racjonalnych przesłankach, a kobiety potrafią łączyć te dwie sfery, lepiej wykorzystują fakt, że mózgi mamy komplementarne i to, że to są dwie sfery, które ze sobą współdziałają* (*5).

Respondenci zwracają także uwagę na prostolinijność kobiet. Jeden z pracodawców twierdzi: *Po prostu potrafią przyjść powiedzieć w twarz jak sprawa wygląda, dlaczego – nie wiem – chcą odejść, czy co im przeszkadza, co się musi zmienić, żeby tutaj im się lepiej pracowało. A nie przychodzą na zasadzie – z wypowiedzeniem i dopiero wtedy litania leci dlaczego* (*22). Inna osoba ujmuje tę kwestię następująco: *Załóżmy, że ja mówię, że jestem dobrą kobietą, w miarę aktywną, nie nadaktywną, ale co mi może w karierze przeszkadzać? To, że ja nie podpiszę się pod czymś, w co ja nie wierzę, nie będę mówiła – i zresztą większość kobiet nie będzie tego robiła – czego innego, a czego innego robić, np. mówię coś dlatego, aby osiągnąć jakiś tam cel to jest dla mnie ważne, związku z tym mogę oszukiwać, mogę kłamać. Kobiety - nie chciałabym tu uogólniać, bo to dopiero jest krzywdzące – mniej są skłonne do oszukiwania, do kłamania, do kręactwa. Są bardziej takie prostolinijne. Stosują być może w swych działaniach bardziej wyrafinowane techniki grania, pływania, zdobywania przychylności, ale raczej z tego, co ja wiem większość kobiet nie posunie się do oszustwa jakiegoś czy do przestępstwa* (*18).

Konkludując, raz jeszcze należy podkreślić, że różnice między pracownikami na ogół mają wymiar indywidualny. Przedstawienie pewnych cech pracowników obydwu płci stanowi, być może, pewne uproszczenie, tym niemniej, dzięki temu zabiegowi, nakreślony zostaje pewien obraz zjawiska. Sposób, w jaki postrzegane są kobiety w pracy, rzutuje bowiem na decyzje pracodawców, związane zarówno z ich zatrudnianiem, jak i z awansem zawodowym.

2. Problem wynagradzania za pracę

Problem wynagradzania kobiet za pracę wyznacza kolejny obszar badań. Jak pokazują statystyki, przywołane w teoretycznej części pracy, kobiety zarabiają przeciętnie znacząco mniej niż mężczyźni, co pozwala twierdzić, że mamy w tej sferze do czynienia z nierównością, czy wręcz dyskryminacją kobiet. Opinie respondentów pozwalają na wskazanie konkretnych przyczyn, dla których kobiety stanowią płęć słabiej opłacaną niż mężczyźni.

Dane statystyczne, wskazujące na dysproporcje w przeciętnych zarobkach kobiet i mężczyzn, respondenci interpretują, przede wszystkim, przez pryzmat branż, w których zatrudniane są kobiety. *Można to wytłumaczyć w ten sposób, że na przykład 80% zatrudnionych w szkolnictwie to kobiety, a tam zarobki są bardzo niskie. Można to wytłumaczyć w ten sposób, że praktycznie 100% zatrudnionych w pielęgniarstwie to są kobiety, a tam zarobki są rzędu 500zł. Myślę, że to jest kwestia, kobiety niestety wybierają sobie zawody stety czy niestety, które są mało płatne. I to wybierają gremialnie i to wpływa dość mocno na statystykę (*3).* Opinię tę potwierdzają także doświadczenia respondentki, pracującej w dużej korporacji: *Jest tak, jeśli chodzi o sferę wynagrodzeń, że przez to, że kobiety zajmują administracyjne stanowiska, które są niżej wycenione niż produkcyjne, ich pensja jest niższa w stosunku do pensji mężczyzn (*19).* Wypowiedzi respondentów potwierdzają prawidłowość: zawody sfeminizowane są gorzej opłacane niż zawody zmaskulinizowane i to generuje statystyczną różnicę w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

*Drugim powodem, mniej takim zależnym od kobiet, a bardziej zależnym od fizjologii to jest ciąża, która powoduje przerwę w pracy. A przerwa w pracy to jest też przerwa w rośnięciu zarobków (*3) – zauważa jeden z respondentów. Rzeczywiście, jest tak, że z racji nieciągłości pracy kobiet, powodowanej przebywaniem na urlopie wychowawczym i macierzyńskim, kobiety statystycznie, jako grupa zarabiają mniej. Bo jeżeli ktoś przez trzy, cztery lata nie ma, to jest o cztery lata w tył, jeżeli chodzi o szereg podwyżek, bo to się płaci za pracę, a nie za bycie na liście. Więc tym sensie to tutaj można powiedzieć w cudzysłowie, że kobiety są poszkodowane, tak (*10).*

Drugi aspekt dyskusji na temat wynagradzania kobiet odnosi się do poziomu bardziej indywidualnego i polega na wskazaniu powodów, dla których w jednostkowych przypadkach kobiety są wynagradzane niżej niż mężczyźni.

Zdaniem jednej z respondentek, oferowanie kobietom niższych pensji ma związek z faktem, że to mężczyźni jako płęć, która jest dominująca w gronie pracodawców, o tym decydują. Osoba ta wyraża następujący pogląd: *Wie pani, ja powiem pani, że wydaje mi się (nie wiem czy pani może zacytować taką kontrowersyjną tezę), ale moim zdaniem ciągle wynika to z walki płci. Czyli mężczyźni którzy są najczęściej decydentami o tym, jak wyglądają wynagrodzenia. Czyli oni są dysponentami zasobów finansowych, nie chcą ich specjalnie hojną ręką rozdzielać, bojąc się o własne pozycje (*1).*

Wobec tak postawionej tezy, warto w tym miejscu zadać pytanie, jak wygląda sytuacja, gdy pracodawcą jest kobieta. Otóż, doświadczenia jednego z respondentów pokazują, że kobiety – szefowie także bywają skłonne do oferowania mężczyznom wyższych pensji niż kobietom.

R: Znam kilka kobiet-szefów, które więcej zapłacą mężczyźnie niż kobiecie.

A: A możesz się domyślać, dlaczego tak jest?

*R: Słabość do mężczyzn? (...) Może one będą chciały więcej wymagać od mężczyzny, więcej obowiązków na niego nakładać? (*8)*

Trudno wskazać na relację między płcią pracodawcy a różnicami w wysokości proponowanych zarobków dla kobiet i mężczyzn. Z doświadczeń badanych osób wynika bowiem, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni – pracodawcy wykazują tendencje do obniżania pensji kobietom.

Kilkoro respondentów sformułowało pogląd, że pracodawca płaci kobiecie mniej, dlatego, że chce od razu *odbić sobie w jakiś sposób koszty, jakie niesie to, że zatrudnił kobietę. On chce sobie odbić je sobie na starcie bo i tak wie że kiedyś je poniesie (*23).* Uzupełnieniem tego poglądu jest wypowiedź respondenta, który przedstawia sytuację obrazowo: *Gdybym ja miał patrzeć na to ekonomicznie, gdybym tak wziął i ten kodeks przejrzał, wziął kartkę i policzył i ok. – statystycznie (...) wychodzi, że średni koszt kobiety jest 20% wyższy od mężczyzny, to dostajesz o te 20% mniej (*22).* Obydwie wypowiedzi stanowią przykład czysto teoretycznych rozważań, niemniej nie można wykluczyć, że takie zdarzenia miewają miejsce.

Kolejnej przyczyny różnicowania zarobków kobiet i mężczyzn upatruje się w stereotypie, według którego *to mężczyzna ma utrzymać rodzinę, a kobieta ma męża, który pewnie też na nią pracuje i może kobietom mniej potrzeba (*17), że mężczyzna ma utrzymać rodzinę i dlatego powinien zarabiać więcej (*8).* Warto też przywołać w tym miejscu opinię jednego z mężczyzn: *Dla mnie nie byłoby problemem, gdybym zarabiał mniej niż osoba, z którą żyję. Ale teraz tak mówię i nie wiem, co bym zrobił gdyby ta*

*dysproporcja była naprawdę duża (*5). Z wypowiedzi innej respondentki: Ciągłe pokutuje stereotyp taki, że mężczyzna to jest ten, który ma utrzymać kobietę, a kobieta ma sobie zarobić na waciki i kosmetyki. Ciągłe, niestety, to jeszcze pokutuje. I z tego powodu kobiety są prędzej zwalniane: jeśli trzeba kogoś zwolnić, to zwalnia się kobietę, bo ona powinna, teoretycznie, mieć faceta, który ją utrzyma, prawda? Pani sobie pracuje naukowo, bo Pani powinna mieć jakiegoś faceta, który będzie pracował na życie, na rodzinę i w ogóle na wszystko, prawda? Ja mogę sobie prowadzić działalność społeczną, zajmując się jakimś wydumany gender, ale powinnam mieć tam, w odwodzie mężczyznę, który będzie mnie utrzymywał o poza tymi kosmetykami, na które ja zarabiam, będzie płacił jeszcze za wszystkie inne rzeczy. Takie są stereotypy, niestety, strasznie przykre(*6).*

Zatem w związku z tym, że w rodzinie tradycyjnej to mężczyzna jest głównym żywicielem rodziny, wciąż jeszcze istnieje powszechne przekonanie, że pensja kobiety jest jedynie dodatkiem do wynagrodzenia mężczyzny, co więcej – wydaje się, że kobietom na zmianie tego stereotypu specjalnie nie zależy. Jak zauważa jedna z respondentek: (...) *kobiety wcale się nie domagają i nie występują tak ostro jak mężczyźni o to, żeby zarabiać więcej (...)* (*6).

Równie mocno podkreśla to inna osoba, twierdząc: (...) *kobiety godzą się na niższe wynagrodzenie, co wynika z negocjacji płacowych na poziomie zatrudnienia. Kiedy pada pytanie: „Ile by Pani chciała zarabiać?”, kobieta poda znacznie niższą kwotę niż mężczyzna. (...) Tak, że jeśli ona mówi, że chce zarabiać tyle, to pracodawca wychodzi z założenia, że dlaczego ma płacić jej więcej niż ona chce? To jest często wina kobiety, że nie wynegocjuje sobie takich stawek jak mężczyzna, bo ona uważa, że na takie pieniądze nie zasługuje. Natomiast mężczyzna tak nie pomyśli. (...) Widzi pani, że często niższe zarobki kobiet nie są winą pracodawcy, ale samych kobiet. Kiedy kobieta przychodzi i ma sama zaproponować stawkę, to najczęściej proponuje niższą, bo ona z pracy czerpie inne korzyści też* (*13).

Respondentka mówi tu o pozamaterialnych korzyściach z pracy, bowiem dla kobiety już samo zdobycie pracy jest osiągnięciem, wiąże się z satysfakcją, wobec czego wynagrodzenie staje się kwestią drugorzędną. *Jak pani statystycznie popatrzy, jakie stanowiska zajmują kobiety, a jakie mężczyźni, to kobieta widząc, że zarabia średnio więcej niż przeciętna kobieta godzi się na takie wynagrodzenie, ponieważ wydaje jej się, że i tak osiągnęła więcej niż przeciętna kobieta. Poza tym, żeby udowodnić, że ona potrafi jeszcze więcej, godzi się na mniejsze wynagrodzenie, żeby tak jakby „pokazać się”* (*13) – przekonuje jedna z respondentek. (...) *już sama chęć kobiet, żeby pracować i zarabiać*

*cokolwiek trochę niżej je pozycjonuje. Myślę, że nadal jest wielu pracodawców, którzy wykorzystują takie sytuacje i nie płacą za nadgodziny, na przykład, czy wręcz po prostu płacą niższe stawki kobietom. Myślę, że tu jest wiele do zrobienia (*16). Wynika z tego, że praca sama w sobie stanowi większą wartość niż wynagrodzenie za nią i w ten sposób jest przez kobiety traktowana.*

*Kobieta skłonna jest zaakceptować niższe wynagrodzenie za pracę także dlatego, że zdaje sobie sprawę, że jest trudniejszym pracownikiem dla pracodawcy. Może dlatego ona mówi o mniejszych pieniądzach dla siebie. To pokutuje w głowach kobiet, takie stawianie się na słabszej pozycji (*23), tak nam się nie wydaje, że to, co robimy jest doskonale, świetne i powinnyśmy w związku z tym stawiać bardzo wysokie wymagania finansowe, tylko tak czekamy, ile nam dadzą, (...) dlatego, że tak nas wychowały nasze mamy i my mamy zakodowane, że mamy siedzieć cicho w kącie, bo i tak naszą pracę wreszcie docenią (*6).*

Reasumując, można wyodrębnić bardzo wiele przyczyn, dla których kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni. Nie można jednak winą za taki stan rzeczy obarczać wyłącznie pracodawców. Wychowanie, nabyte w toku socjalizacji normy kulturowe kształtują m.in. oczekiwania kobiet wobec wynagrodzenia za pracę i – jak pokazuje praktyka – oczekiwania te są na ogół skromniejsze niż aspiracje mężczyzn.

Warto zwrócić uwagę na to, że większość pracodawców, odnosząc się do praktyk stosowanych w ich miejscach pracy, stanowczo zaprzeczało występowaniu jakichkolwiek dysproporcji w zakresie wynagradzania kobiet i mężczyzn.

Doświadczenia respondentów pokazują, że nieuzasadnione różnicowanie wynagrodzeń nie ma miejscach w firmach, w których wprowadzone są rozwiązania systemowe. Jak twierdzi jedna z badanych osób: *Dysproporcje w zarobkach wynikają z faktu, że wiele firm nie ma rozwiązań systemowych. Gdyby miały rozwiązania systemowe, takich problemów by nie było. W systemie są opisy stanowisk pracy, jest wartościowanie stanowisk pracy, jest system wynagrodzeń, jest system motywacji, jest system ocen pracowniczych i tak naprawdę mieścimy się w pewnych widelkach, które określane są po wartościowaniu stanowisk i tak naprawdę, jeśli zatrudniamy pewną osobę na dane stanowisko, to ona wpada w takie widelki i nie ma innej możliwości (...)* Rozwiązania systemowe mają zastosowanie dla firm różnych wielkości. Nie są potrzebne dla mikrofirm, zatrudniających kilka osób. Ale tu jest pewna pułapka. Przychodzi moment, kiedy firma gwałtownie się rozrasta i nagle z 15 osób robi się 300 i nie ma systemu wynagrodzeń i jest totalny bałagan. Nikt nie wie za co jest wynagradzany, jedni mają służbowe samochody,

*inni nie, jeden ma premie, inny nie ma. Przyrost w firmie zaczyna być tak duży, że przestaje się kontrolować stanowiska pracy i obowiązki pracowników. Kiedy w firmie pracowało 10 osób wszystko było pod kontrolą, a w firmie, która zatrudnia 300 zaczyna się bałagan i nikomu nie przychodzi do głowy, żeby to poukladać (*13).*

Tymczasem, jak zauważa ta sama respondentka: *W przypadku, kiedy firmy nie mają rozwiązań systemowych, uzależniają wysokość płacy od negocjacji na poziomie zatrudnienia i wtedy zawsze te różnice będą duże i to na niekorzyść kobiety. Natomiast, kiedy firma ma rozwiązania systemowe i na poziomie rekrutacji mówi się, że tym stanowisku zarabia się od 2500 do 2800 zł i pyta się kobietę, czy to ją satysfakcjonuje, to ona mówi tak albo nie (*13).*

Respondenci – właściciele małych firm nie wdrażają, co prawda, rozwiązań systemowych, ale – jak twierdzą – dzięki bezpośredniemu kontaktowi z pracownikiem, są w stanie obiektywnie ocenić ich osiągnięcia i jakość pracy, ponieważ to są dla nich najważniejsze kryteria, na podstawie których wynagradza się za pracę.

3. Perspektywy awansu zawodowego kobiet

Niedoreprezentowanie kobiet w kadrze kierowniczej sygnalizuje, że drogi awansu zawodowego kobiet i mężczyzn mogą się kształtować w odmienny sposób. Respondenci zgodni byli co do tego, że, skoro kobiety stanowią zdecydowaną mniejszość wśród pracowników, zajmujących stanowiska kierownicze, to oznacza to, iż na pewnych etapach ich życia zawodowego kobieta musi zmierzyć się z pewnymi barierami i przeszkodami. Ogólnie biorąc, nikt nie ma wątpliwości co do tego, że kobietom trudniej jest niż mężczyznom osiągać kolejne szczeble kariery zawodowej. Potwierdza to wypowiedź jednej z respondentek: *(...) kobieta musi więcej poświęcić ze względu na pewne uwarunkowania związane z płcią – wiadomo, że inaczej będzie przebiegało jej życie zawodowe. W przypadku mężczyzn te ścieżki kariery mogą tak jakby gładziej przebiegać (*11).* Respondenci starali się wskazać czynniki i okoliczności, które warunkują przebieg kariery zawodowej kobiet.

Przede wszystkim, zwracano uwagę na to, że awans zawodowy kobiet w dużej mierze zależy od branży, w jakiej pracuje i zawodu, jaki wykonuje. Są bowiem sektory, w których kobietom awansuje się łatwiej. Jedna z respondentek formułuje następujący pogląd: *Myszę, że jeżeli jest to stanowisko w firmie, w której pracuje wielu mężczyzn, to*

wtedy kobiecie jest trudno. Nawet przyjęło się mówić, że lepszy najgorszy mężczyzna niż najlepsza kobieta, w związku z tym kobiety mają trudniej. Natomiast już tam, gdzie jest pewna grupa kobiet, myślę, że ich położenie jest dużo lepsze. Myślę, że jeśli bardziej będą sfeminizowane zakłady, wtedy szanse na awans kobiet będą dużo większe, nie będzie wtedy tak dużych dysproporcji między kobietami a mężczyznami (*17). Jedną z branż, w których kobiety często i szybko awansują jest oświata – zwłaszcza szkoły niższych szczebli. (...) większość stanowisk dyrektorów szkół to są stanowiska obsadzone przez kobiety, kobiety się w tym sprawdzają. Mężczyzn jest mniej, starają się dorównać kobietom. (...) Tu już nikogo nie dziwi kobieta - dyrektor. Nawet jeśli przychodzą jacyś robotnicy czy jakieś firmy, które coś wykonują, to oni akceptują dyrektora szkoły - kobietę i nie ma z tym żadnych problemów. Natomiast w innych sektorach trudno jest zrozumieć ludziom, że kobieta może być dobrym inżynierem, czy dyrektorem jakiejś firmy może być kobieta, czy dobrym budowlancem może być kobieta, czy specjalistą od projektowania jakichś maszyn czy urządzeń, czy konstruktorem (*27).

Warta uwagi jest wypowiedź respondentki, która, przedstawiając sytuację swojej firmy, stwierdziła, że w poprzednim roku kobiety częściej awansowały na stanowiska kierownicze. Jej zdaniem, wynikało to z faktu, że panowie już siedzą na tych wyższych stanowiskach, a panie są dopiero w drodze do tych stanowisk (*1).

Próbując ocenić szanse kobiet na awans zawodowy, respondenci zwracali uwagę na to, że bardzo często kobiety świadomie rezygnują z rywalizacji o wyższą pozycję zawodową. Kieruje nimi, przede wszystkim, świadomość ograniczeń, wynikających z obciążenia obowiązkami domowymi i rodzinnymi. Jak twierdzi jedna z respondentek: *Przez podwójną rolę – to jest bardziej podświadome niż świadome – to obciążenie jest trochę większe i one [kobiety] z pewnych rzeczy rezygnują, uważając, że nie dadzą rady. Ja sama znam taką kobietę, która ma bardzo duże predyspozycje ku temu, żeby osiągnęła sukces, żeby wspiąć się do góry, ale z różnych przyczyn nie decyduje się na to. Nie mówi wprost, że jest to rola matki, ale ma pewne obawy przed tym, żeby zmienić pracę, mimo że ją chcą. Ma przed tym duże obawy (*13).*

Macierzyństwo po raz kolejny występuje jako czynnik, który w pewien sposób komplikuje życie zawodowe. Widzą to bardzo wyraźnie także mężczyźni: *Największą barierą dla kobiet będą na pewno dzieci i macierzyństwo. Bo jeśli kobieta decyduje się na robienie kariery, to trudno jej będzie znaleźć odpowiedni moment na urodzenie dziecka. Bo trzeba się tym dzieckiem zająć – to przecież nie jest tylko kwestia urodzenia. I dla kobiety i dla dziecka byłoby lepiej, gdyby mogła się ona tym dzieckiem później zajmować. I to jest*

*realny problem, bo w najbardziej realnej wersji to są dwa lata wycięte z życiorysu zawodowego bądź ograniczenie pracy. Dzieci wymagają też dodatkowej troski ze strony kobiety (*5). Mówiąc najprościej – w czasie, gdy kobiety wychowują dzieci, ich koledzy – współpracownicy oraz mężowie robią kariery.*

*Podjmująca ten wątek, inna respondentka zauważa: (...) jak się popatrzy na takie wysokie stanowiska w biznesie, to myślę, że kobietom jest rzeczywiście trudniej. Dlaczego tak się dzieje? Znam wiele przykładów mężczyzn, którzy pracują naprawdę po paręnaście godzin na dobę, ich nic poza pracą nie interesuje. To nie znaczy, że tak jest przez całe życie – oni to mogą mieć okresowo, gdy akurat do czegoś dążą, do awansu na przykład, gdy chcą udowodnić, że są świetni na przykład. Kobietom może być trochę trudniej pracować kilkanaście godzin na dobę, gdy mają rodzinę. (...) Natomiast jeśli tym kilkunastu godzinom w pracy przeciwstawiamy długie godziny, ale jeszcze oprócz tego troskę o rodzinę i dzieci, jakieś obowiązki domowe, to nie jest wcale tak prosto (*16). Druga respondentka mówi tak: Póki co jest tak, że sukces zawodowy jest wynikiem poświęcenia życiu zawodowemu całego wolnego czasu. Osiągnięcie sukcesu w życiu zawodowym oznacza, że sfera domowa zanika. Już sama świadomość tego, że trzeba być dyspozycyjnym w swoim wolnym czasie jest dużym obciążeniem i ogranicza sferę domową niemalże do zera (*9). Celną zdaje się być także uwaga innej osoby: Jeśli mężczyzna osiąga sukces, to kobieta naturalnie przejmuje rolę opiekunki w domu – w dobrym tego słowa znaczeniu. Nie znam mężczyzny, który osiągałby sukces zawodowy, a jednocześnie zajmował się domem. Chyba, że jest sam z dziećmi (*13).*

Można powiedzieć, że kobiety, biorąc na siebie ciężar obowiązków domowych i macierzyńskich, stwarzają swoim partnerom warunki do rozwoju zawodowego. Odbywa się to kosztem ich własnych ambicji zawodowych. Wciąż jeszcze rzadko zdarza się, aby role się odwracały. Z całą pewnością można więc uznać, że sfera prywatna może utrudniać kobietom awans zawodowy.

Barierę na drodze awansu zawodowego kobiet wyznacza także ich podejście do ryzyka. W przeciwieństwie do mężczyzn, kobiety boją się ryzykować. *Mężczyźni bardziej ryzykują niż kobiety, kobiety są bardziej zachowawcze. To wynika z ich roli uwarunkowanej genetycznie macierzyńsko. Kobiety są dużo bardziej zachowawcze niż mężczyźni. Oczywiście są wyjątki. Każdy z nas zna kobietę silną. Popatrzmy na Margaret Thatcher. Patrząc na to jednak statystycznie, kobiety są dużo bardziej zachowawcze (*13). Ów brak skłonności do ryzyka sprawia, że kobiety są w swoich dążeniach do osiągnięcia kolejnych szczebli kariery mniej agresywne i mniej waleczne niż mężczyźni. Kobiety, w*

porównaniu z mężczyznami, uznaje się także za obdarzone mniejszą siłą przebiccia, co powoduje, że trudniej osiągnąć im awans zawodowy.

Zwrócono także uwagę na to, że kobiety i mężczyźni mają na początku drogi zawodowej różne pozycje startowe. Chcąc osiągnąć kolejny szczebel awansu zawodowego, mężczyzna pokonuje tylko jedną przeszkodę, kobieta zaś dwie. *Kobieta ma do pokonania znacznie więcej niż mężczyzna. Kobieta pokonuje stereotyp i jeszcze mężczyznę w rywalizacji. Mężczyzna pokonuje tylko konkurencję. (...) Kobieta nie skupia się wyłącznie na pracy merytorycznej, ale także na pokonywaniu stereotypów. Stereotypu kobiety jako matki i kobiety, która nie powinna być menadżerem. Kobieta nie ma aż tak silnych cech przywódczych jak mężczyzna, więc ona musi pokazać, że się do tego nadaje, że będzie dobrym menadżerem (*13).* Nie ma zatem przesady w stwierdzeniu, że kobiety muszą na sukces pracować dwa razy ciężiej niż mężczyźni. Jedna z respondentek ilustruje tę tezę następującym przykładem: *(...) jeśli popatrzymy na biuro projektowe, to tam jest tłum osób, jest także trochę kobiet, ale ich nie jest aż tak dużo, aby mogły dominować, czy obejmować stanowiska kierownicze. Wychodząc z zespołu, taka osoba musi być rzeczywiście świetna, która w pełni będzie miała uznanie zawodowe wśród pozostałych mężczyzn. Ona w zasadzie, żeby mieć bez problemu i nie pod górkę, to oni praktycznie musieliby akceptować to, że ona jest od nich lepsza. Gdyby to był któryś z kolegów, który miałby objąć to stanowisko, to on musiałby być po prostu dobry, mógłby być na równi. Ale kobieta już musi być wybitna w takim zespole zdominowanym przez mężczyzn (*18).*

Akceptacja kobiety – szefa oznacza uznanie tego, że jest lepsza, a to mężczyznom przychodzi z ogromnym trudem. Nie bez powodu o kobietach mówi się „te wieczne zastępczynie” (*6). *(...) to hasło, że kobieta jest zawsze zastępcą prezesa, zastępcą dyrektora itd. Kobiety naprawdę solidnie pracują, są bardzo dobrze przygotowane. Tak jak na studiach – my jesteśmy zawsze lepszymi studentkami, od nas się ściąga, od nas się bierze prace, nas się prosi o pomoc, bo wiadomo, że my to zrobimy lepiej, jesteśmy bardziej odpowiedzialne, może bardziej sumienne, nie wiem... (...) Po czym okazuje się, że jednak szefami, dyrektorami, prezesami, profesorami i wszystkimi innymi, którzy sprawują władzę, są mężczyźni. Kobiety są doceniane, owszem, ale jako te na drugim froncie (*6).* O tym samym mówi inna osoba: *Nawet jak jest przewodniczący jakiejś organizacji, to kobieta jest co najwyżej jego zastępcą – bardziej do pracy, bardziej do reprezentacji (*18).*

Podsumowując dotychczasowe rozważania, powiedzieć trzeba, że obszar awansu zawodowego kobiet to kolejna sfera funkcjonowania stereotypu. Poza obiektywnymi utrudnieniami, na jakie napotykały kobiety podczas osiągania kolejnych szczebli kariery,

muszą mierzyć się i pokonywać dodatkowo bariery mentalnościowe, które – wbrew obiegowym opiniom – stawiają nie tylko mężczyźni, ale także same kobiety, zaś fundamentem tych barier jest tradycyjna socjalizacja.

4. Kobieta jako szef

W poprzednim fragmencie pracy sformułowana została teza, że nie w każdej branży kobiety mają utrudniony awans zawodowy – w branżach sfeminizowanych zajmowanie stanowiska kierowniczego przez kobietę nie budzi większych emocji, natomiast już w resortach, zdominowanych przez mężczyzn, kobieta – szef może nie być do końca przez wszystkich akceptowana. Warto więc spróbować odpowiedzieć na pytanie o przyczynę tych kontrowersji.

Jak zostało powiedziane wcześniej, pracownicy miewają problemy z uznaniem kobiety – szefa. Jak zauważa jedna z respondentek: *To jest normalne, że mężczyzna jest kierownikiem – kieruje, zarządza mężczyznami, kobietami i jest w porządku. Natomiast często trudno jest mężczyznom, zwłaszcza jeśli są ambitni, gdy ich przełożonym jest kobieta. To wtedy mężczyznom, wydaje mi się, jest ciężko. Chyba większość, nawet jeśli deklaruje, że ją poprze itd., to nienajlepiej znosi taką zwierzchność (*18).*

Potwierdza to opinia jednej z pracodawczyń, która twierdzi, że akceptacja kobiety – szefa ma związek z wykształceniem pracownika: *Fakt, że jest problem w relacji: szef – pracownik. Szef – kobieta w takiej firmie i pracownik, który ma wykształcenie średnie i baba nim dyryguje. Tu już wyraźnie widać ten konflikt (*20).*

Z obserwacji kolejnej osoby, posiadającej długoletnie doświadczenie w pracy w branży energetycznej: *Jeżeli przychodzi młody mężczyzna po studiach, czy w ogóle po szkole do pracy i trafia do zespołu, w którym zwierzchnikiem jest kobieta, to to nie ma jak gdyby większego znaczenia. Ja to tak odbieram, że tam się nie odczuwa jakichś takich szczególnych tarć. Traktuje to młody człowiek jako w miarę normalną, zastaną sytuację. Natomiast inaczej jest, gdy z zespołu, z którego odchodzi kierownik na jego stanowisko wchodzi kobieta z zespołu, czy spoza zespołu. Jest gdzieś coś takiego, jak męska ambicja, męska duma. To zostaje w jakiś sposób zachwiane, urażone, to może rodzić – może nawet nie konflikty, ale rzutować na klimat pracy (*2).*

O swoich doświadczeniach opowiada kobieta – szef, poruszająca się w branży, zdominowanej przez mężczyzn: *(...) zaczynałam jako studentka trzeciego roku i*

startowałam z pozycji właściciela firmy. Po pierwsze, bardzo młoda, po drugie, startuje z pozycji właściciela firmy, po trzecie, kobieta, a w dodatku blondynka. To już za dużo nieszczęść naraz. Ja miałam potworne problemy, nie tyle może ze swoimi pracownikami, choć może też, bo ja często byłam młodsza od nich, albo ich rówieśniczką, więc próbowali układów koleżeńskich, a ja doskonale zdawałam sobie sprawę, że w układy typowo koleżeńskie wchodzić nie mogę, tylko ja muszę patrzeć perspektywicznie, że ja kiedyś, za jakiś czas będę ich przełożonym, więc układy koleżeńskie w tego typu sytuacji, to już nie jest dobrze (...) (*20).

Obiegowe opinie na temat kobiet – przełożonych, zwłaszcza w „męskich” branżach z pewnością nie ułatwiają kobietom kariery zawodowej. Warto powrócić chociażby do przytoczonej w poprzednim rozdziale wypowiedzi doradcy personalnego, który nie rekomendował pracodawcy kandydatury kobiety na stanowisko brygadzysty, ponieważ bał się o to, że kobieta nie poradzi sobie w męskim środowisku. Tymczasem – jak pokazuje doświadczenie – umiejętność zarządzania zespołem jest sprawą bardzo indywidualną, więc kryterium płci nie powinno rzutować na postrzeganie przełożonego. Potwierdza to cytowana wyżej właścicielka firmy budowlanej, od 10 lat kierująca „męską” firmą: *Ja myślę, że tutaj ważne są cechy psychologiczne: jeżeli ktoś ma cechy, które go predestynują do tego, żeby na takim stanowisku pracował, to świetnie. Bo jeżeli to jest ktoś, kto jest słaby psychicznie, ktoś, kto kiedy faceci zaczną niewybrednie żartować, nie będzie umiał z ciętym językiem im odpowiedzieć, tylko się schowa, albo co gorsza jeszcze się przy nich rozplacze, albo schowa uszy po sobie, albo się zaczerwieni, to wiadomo, że panowie będą mogli jej wejść na głowę wtedy. Więc jeśli facetom się pokaże, że się ich trzyma twardą ręką i oni muszą znać swoje miejsce, to wtedy nie ma problemu. Ja nie mam w tej chwili problemu, żeby utrzymać mężczyzn, którzy u mnie pracują, po pierwsze – na dystans, a po drugie, żeby mi nie weszli na głowę* (*20).

Dowodem na to, że nie płeć, ale indywidualne cechy decydują o tym, jak dana osoba sprawdza się na stanowisku kierowniczym, są bardzo różne, wręcz skrajne doświadczenia respondentów (mam tu na myśli głównie mężczyzn) w pracy z kobietami. Jeden z nich twierdzi: *Ze swojego podwórka mogę powiedzieć Ci, że zawsze do tej pory moim bezpośrednim przełożonym była kobieta. Zawsze trafiałem na osoby, które potrafiły z człowieka wykrzesać to, co trzeba było wykrzesać, miały takie autentyczne cechy przywódcze. (...) Trafiałem na osoby, które miały duże zdolności przywódcze, ale też działały przez przykład: dużo wymagały od innych, ale także dużo robiły same* (*8).

Z kolei inna osoba, która deklaruje, że bardzo chętnie pracuje z kobietami, ale woli, żeby kobieta nie pełniła funkcji kierowniczych, twierdzi, że nastrój kobiety – szefa bardzo destabilizuje pracę, że *kobieta często nie kieruje się merytorycznie ważnymi dla firmy rzeczami* (*24). Nie zamyka, co prawda, kobietom dróg awansu, na dowód czego podaje przykład: *Mamy jedną dziewczynę w organizacji, która jest na stanowisku kierowniczym, ale ona jest dopiero od pół roku i na razie sprawdzamy, czy reguła się potwierdzi. Jest wyjątkowa: bardzo dynamiczna, z dużą charyzmą, ale zobaczymy...* (*20). Uważa, że w sytuacjach kryzysowych kobiety reagują gorzej niż mężczyźni, dlatego lepiej, żeby to oni pełnili funkcje menadżerów. *To są takie momenty, przychodzi kryzys, zdarzają się co jakiś czas i facet bardzo sprawnie działa, kobieta różnie* (*20).

Z wypowiedzi respondentów wynika, że problemem bywa nie tylko uznanie zwierzchnictwa kobiet przez podwładnych, ale także tendencja do stereotypowego postrzegania kobiety – szefa „z zewnątrz”. Wskazuje na to właścicielka firmy budowlanej: *(...) miałam też problemy ze świetnie wykształconymi panami, którzy byli na bardzo eksponowanych stanowiskach w bankach czy różnych biurach, którzy też niekoniecznie chętnie widzieli mnie jako właścicielkę firmy, czy osobę, która zarządza. (...) wśród mężczyzn, do tej pory (choć ja mam do czynienia nie z biznesmenami w białych skarpetkach, tylko to są osoby po studiach, z jakimiś jeszcze podyplomowymi studiami) nadal funkcjonuje stereotyp: nie dość, że blondynka, to jeszcze baba na budowie, to już w ogóle kompletna tragedia i na pewno sobie nie poradzi, bo nic nie potrafi, szczególnie że na budowę przyszła nie w gumofilcach, ale w szpilkach* (*20). Widać więc, że wciąż pokutuje pogląd, że podział na profesje kobiece i męskie jest uzasadniony i pewne zawody oraz funkcje powinny być – zdaniem niektórych – zarezerwowane wyłącznie dla kobiet lub wyłącznie dla mężczyzn.

Niezależnie jednak od postrzegania kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, wypowiedzi respondentów świadczą o tym, że styl zarządzania kobiet i mężczyzn znacząco różni się od siebie. Nie neguje się, rzecz jasna, wpływu indywidualnych cech charakteru każdej osoby na sposób, w jaki się zarządza. Jak twierdzi jedna z badanych osób: *Generalnie jak się patrzy na sposób zarządzania, to każdy, zarówno kobieta, jak i mężczyzna, ma swój indywidualny sposób zarządzania. Poza tym, wiele zależy od tego, jaki się ma zespół, bo ten styl kierowania trzeba dostosować do zespołu, on wynika z zespołu. Nie docenia się także wpływu pracowników, jaki mogą mieć na to, w jaki sposób dany kierownik funkcjonuje, w jaki zarządza* (*18).

Niemniej, na poziomie bardzo ogólnym, da się wskazać cechy, które charakteryzują „kobiecy” i „męski” styl zarządzania i kierowania.

Podkreśla się, że zaletą kobiet, zajmujących stanowiska menadżerskie, jest to, że patrzą na relacje interpersonalne w większym stopniu niż robią to mężczyźni. Warto przytoczyć w tym miejscu fragment wypowiedzi jednej z respondentek, która ocenia sposób zarządzania kobiet jako lepszy niż ten, który wykorzystują mężczyźni: (...) *poza takimi nielicznymi przypadkami, kobiety skłonne są dostrzegać pracownika całościowo. Czyli nie sprowadzają go do jego wąskiej roli zawodowej, czyli ja wydaję polecenia i je egzekwuję. Kobiety szerzej patrzą na człowieka i łatwiej im jest zarządzać poprzez dobieranie innych metod. Bardziej takie humanistyczne zasady zarządzania są skłonne stosować kobiety niż mężczyźni. W mojej ocenie większość mężczyzn zarządza w taki sposób, że realizuje cele – przede wszystkim liczy się cel, oni w mniejszym stopniu uwzględniają pracownika. Jeżeli tylko wszystko podąży w takim kierunku, jaki kierownik sobie wymyślił, to jest dobrze – nie starają się wnikać w to głębiej, nie zawracają sobie tym głowy (*18).* Potwierdza to doświadczenie innej osoby – pracodawczyni: *Ja myślę, że kobieta (mimo że bardzo tego nie chce) bardziej kieruje się emocjami, przecuciami i intuicją i to jest – wydaje mi się – takie troszkę bardziej spokojne zarządzanie. Natomiast mężczyźni są bardzo często przy tym chaotyczni, rozgrzebują bardzo dużo tematów, potem ich nie kończą, ciągle panuje taki nieład i bałagan. Kobiety już na eksponowanym stanowisku, kobiety, które działają i są „u władzy” są bardziej ambitne i chcą pokazać, że to jest odpowiednia osoba na odpowiednim stanowisku i muszą to niestety robić. Natomiast takie rządy kobiece odznacza się większą łagodnością, większą empatią, bardziej takim psychologicznym działaniem. Mężczyzna chce walnąć pięścią w stół, powiedzieć: „Tak ma być i koniec!”, a kobieta jest lepszym dyplomatą, lepiej rozwiązuje konflikty, myślę, że więcej rzeczy potrafi wyczuć, zrozumieć (*20).*

O innej ważnej cesze zarządzania „kobiecego”, wiążącej się ściśle z zacytowanymi wyżej wypowiedziami, mówi inna respondentka: *[Kobiety] mają pewne cechy gospodyń – to też jest ważne. W zakładzie pracy czują się gospodarzami, natomiast mężczyzna patrzy na to, jaka będzie produkcja, jakie będą wyniki. Kobieta patrzy jeszcze na to, jakie będą korzyści, jak ten zakład będzie wyglądał, jak ludzie będą się w nim czuli. Tu jest ta rola gospodyni w odniesieniu do wszystkich pracowników (*17).* Kobieta czuje się odpowiedzialna zarówno za miejsce pracy dosłownym tego słowa znaczeniu, jak i za pracowników. Wypowiedź ta wskazuje na analogię do roli i obowiązków kobiet w domu.

W kontekście stylów zarządzania, jakie prezentują kobiety i mężczyźni, ponownie pojawia się kwestia inteligencji emocjonalnej. Jak twierdzi jedna z respondentek: *Czytam coraz więcej publikacji na temat tego, że w przyszłości to inteligencja emocjonalna będzie jednym z najważniejszych elementów, czy cech, umiejętności, kompetencji w zarządzaniu przedsiębiorstwem, a mam wrażenie, że wiele kobiet taką inteligencję emocjonalną posiada w większym stopniu niż niektórzy mężczyźni. I to jest prawdopodobnie cecha, której mężczyźni mogliby się od kobiet uczyć* (*16).

Jednak inteligencja emocjonalna i mocne zaangażowanie kobiet w sferę relacji niosą za sobą pewne utrudnienia dla nich. Jest to szczególnie widoczne w sytuacjach, w których trzeba podjąć decyzję o zwolnieniu pracownika. Jedna z badanych osób zwraca uwagę na pewną prawidłowość: *Często jest też tak, że w zarządzaniu to mężczyźni podejmują rolę takich strażaków, którzy mają pojawić się w danej firmie, organizacji, w której źle się dzieje i zrobić czystkę. Mężczyznom to łatwiej przychodzi, pewnie z racji tego, że są bardziej rywalizacyjni, pozbawieni są skrupułów. Pewnie z racji tego, że kobiety są bardziej zaangażowane w sferę emocjonalną, trudniej podejmuje im się takie decyzje. Jak słyszę opowieści o ludziach stojących wysoko w zarządach, czy w zarządzaniu i o zwalnianiu takim zupełnie niestylowym, to najczęściej stoi za tym mężczyzna, który potrafi dać wypowiedzenie z dnia na dzień. (...) Oni są inaczej wrażliwi i to zawsze kobiety kładą większy nacisk na sferę emocjonalną* (*5).

Oczywiście, nie zawsze to mężczyźni zwalniają z pracy; jak twierdzi jedna z doradczyń personalnych: *kobiety też to robią, chociaż koszty psychologiczne, związane z tą sytuacją, są dużo większe niż koszty poniesione przez mężczyzn. To nie znaczy, że mężczyzna ich nie ponosi. Ponosi je, ale tego nie okazuje, lepiej sobie z tym radzi i, mimo wszystko, koszty te są mniejsze niż koszty kobiety* (*13).

Trudno w tym miejscu formułować jakąkolwiek ocenę obydwu stylów zarządzania, można jednak przytoczyć wypowiedź jednej z respondentek, która twierdzi, że *na Zachodzie, przede wszystkim w Stanach Zjednoczonych, coraz bardziej popularny jest ten kobiecy sposób zarządzania. O ile kiedyś było tak, że się rządziło twardą ręką, to teraz się zmiękcza to, próbuje z firmy robić bezpieczne oazy pracy, bo wiadomo, że ludzie pracują lepiej, kiedy mają większą motywację, jeśli grupa działa na jakimś tam wyrównanym, jednym, zbliżonym poziomie, że inaczej działają firmy, w których jest jeden prezes gdzieś tam wysoko, potem długo, długo nic i cała reszta, prawda? A kobiecy styl zarządzania jest zupełnie inny* (*6).

Nie sposób ocenić, jakie są szanse na to, by styl ten został doceniony w Polsce, biorąc pod uwagę fakt, że kobiet – szefów wciąż jest w naszym kraju nieporównywalnie mniej niż mężczyzn, a top management jawi się wciąż jako sfera zarezerwowana dla jednej płci.

5. Uwagi końcowe

Niniejszy rozdział pracy zawiera opinie respondentów na temat aktywności kobiet w sferze zawodowej.

Mimo zastrzeżeń badanych, że podejście do pracy w znacznej mierze warunkowane jest cechami indywidualnymi, na podstawie ich wypowiedzi da się wyróżnić katalog cech kobiet – pracowników i mężczyzn – pracowników. Kobiety postrzegane są na ogół jako pracownice rzetelne, solidne, sumienne, pracowite i lojalne. Pracodawcy wysoko cenią ich zdolności organizacyjne oraz umiejętność pracy w grupie, budowania relacji w zespole. Sporym atutem kobiet jest to, że są skłonne do kompromisu oraz cierpliwe. Niejako z drugiej strony, nie są skłonne do rywalizacji w takim samym stopniu jak mężczyźni, co z pewnością wpływa na to, ile udaje im się osiągać w pracy zawodowej. Podkreśla się także, że kobiety są emocjonalne – ta cecha implikuje dla nich szereg zarówno pozytywnych, jak i negatywnych konsekwencji.

Jednak – jak pokazuje doświadczenie – nie zawsze jakość pracy kobiet idzie w parze z wynagrodzeniem za nią. Zatem praca kobiet, mimo że zauważana i być może doceniana, nie jest odpowiednio wynagradzana. Z jednej strony, winy upatrywać można po stronie pracodawców, którzy oferują kobietom mniejsze wynagrodzenia za pracę, kierując się stereotypem, według którego mężczyzna, jako główny żywiciel rodziny, powinien zarabiać więcej, a pensja kobiet stanowi jedynie dodatek do pensji męża. Inny motyw ich działania, według respondentów, wynikać może z kalkulacji: zatrudniając kobietę w wieku rozrodczym, pracodawca „odciąga” sobie koszty, związane z jej ewentualnym macierzyństwem. Jednakże z drugiej strony, same kobiety są w pewien sposób winne swoim niższym wynagrodzeniom. W dużym uproszczeniu można powiedzieć, że kobiety „cenią się” niżej niż mężczyźni, nie są skłonne windować stawek za swoją pracę, ponieważ sam fakt zdobycia pracy jest dla nich źródłem satysfakcji. Wpływ na dysproporcje między zarobkami kobiet i mężczyzn ma także fakt, że *tam, gdzie mniej płacą, jest więcej kobiet*

(*6). Utrzymywanie się podziału na zawody zmaskulinizowane i sfeminizowane sprawia, że kobiety stanowią grupę dominującą w zawodach niskoopłacanych.

Skutecznym sposobem, który pozwala niwelować różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są, według badanych, rozwiązania systemowe. Problemem jest jednak to, że stosuje się je obecnie niemal wyłącznie w dużych firmach.

Perspektywy awansu zawodowego kobiet są – w opinii większości respondentów – na ogół gorsze niż perspektywy mężczyzn. Wynika to przede wszystkim z podwójnej roli, jaką kobieta ma do spełnienia w społeczeństwie. Podczas, gdy mężczyzna ma możliwość skupienia się wyłącznie na karierze zawodowej, kobieta dzieli swoją aktywność między dom i pracę, stąd awansuje wolniej i rzadziej. Często też, stając przed koniecznością wyboru: dobro rodziny – awans zawodowy, decyduje się na to pierwsze. Praktyka pokazuje też, że kobiety pracują na awans dwukrotnie ciężiej niż mężczyźni, ponieważ konkurują nie tylko ze współpracownikami, ale także ze stereotypem, który w hierarchii zawodowej pozycjonuje mężczyznę wyżej niż kobietę, rezerwując stanowiska kierownicze przede wszystkim dla mężczyzn. Podkreślić jednak trzeba, że są branże, w których kobiety awansują łatwiej: są to na ogół resorty sfeminizowane.

Z wypowiedzi respondentów wyciągnąć można również wniosek, że istnieje większa akceptacja dla kobiety – szefa w branży sfeminizowanej, niż dla kobiety, która zarządza męskim zespołem. Bardzo różne doświadczenia i opinie na temat kobiet – szefów skłaniają jednak do konkluzji, że to, co wpływa na postrzeganie i ocenę osób na stanowiskach kierowniczych, w mniejszym stopniu warunkowane jest przez płeć, w większym natomiast przez indywidualne predyspozycje i cechy charakteru danej osoby. Nie zmienia to faktu, że styl zarządzania kobiet i mężczyzn różni się od siebie. Styl męski znamionuje orientacja na cel, konsekwencja w dążeniu do wykonania zadania, skłonność do podejmowania ryzyka. Kobięcy styl zarządzania, nazywany często „miękkim”, opiera się na podkreśleniu roli relacji interpersonalnych i wykorzystaniu inteligencji emocjonalnej.

Podsumowując, można stwierdzić, że podjęcie przez kobiety pracy zawodowej nie jest tożsame z wyrównaniem statusów płci. Mimo że kobiety znajdują miejsce na rynku pracy, pozycja mężczyzn wydaje się pozostawać niezagrożona. Nierówność wynika głównie z faktu, że mamy do czynienia z sytuacją, w której mężczyźni zajmują stanowiska bardziej prestiżowe, lepiej wynagradzane, częściej awansują. Ponownie podkreślić należy rolę stereotypu, który w dużej mierze przyczynia się do umacniania pozycji mężczyzn na rynku pracy. Z kolei miejsce, jakie na rynku pracy zajmują kobiety, wynika przede

wszystkim z faktu, że wciąż wielu pracodawcom trudno jest nie patrzeć na nie w oderwaniu od ról żon i matek. Dopóki postrzeganie społecznych ról kobiet i mężczyzn opierać się będzie na stereotypie, dopóty kobiety będą stanowiły grupę, której status na rynku pracy będzie niższy niż status mężczyzn.

Rozdział VIII

Sposoby godzenia życia zawodowego z rodzinnym

1. Ocena skuteczności regulacji prawnych

Respondenci podchodzą krytycznie do określonych prawem przepisów, które mają na celu umożliwienie kobietom łączenia życia zawodowego z rodzinnym oraz zapobieganie dyskryminacji. (...) *kodeks pracy, polski przynajmniej, bo ten dosyć dobrze znam, preferuje kobiety. Jeżeli preferuje, to pracodawcy w naturalny jakby sposób cofają się pół kroku* (*3) – zauważa jeden z respondentów.

Przepisy kodeksu pracy nakładają na pracodawcę obowiązek udzielenia kobietom urlopu macierzyńskiego. Niewątpliwie, z punktu widzenia pracodawców, niekorzystne jest obciążenie go kosztami związanymi z macierzyństwem. Koszty te są szczególnie dotkliwe dla małych firm. Zwraca na to uwagę jeden z pracodawców: (...) *kiedy kobieta idzie na urlop płaci pracodawca, jak kobieta idzie na zwolnienie płaci pracodawca itd. I zaczyna być kłopot. W związku z tym kobiety są w gorszym teoretycznie materiale na pracownika, mimo że nie merytorycznie, proszę zwrócić uwagę, tylko z punktu widzenia jakby sensowności wydawania w ich kierunku pieniędzy. (...) są pracodawcy, którzy za to sami z siebie płacą, których na to stać. Są duże, międzynarodowe zazwyczaj, firmy, które mają na tyle pieniędzy, żeby w taką ciążę swoje pracownicy zainwestować. Natomiast mnóstwo firm (niestety polski rynek taki jest), które ledwo przędą. Dla nich inwestowanie w swoich pracowników w ten sposób jest po prostu niemożliwe z przyczyn finansowych, bo to kosztuje, bo niestety organizowanie takiej pracy kosztuje i trzeba to wziąć pod uwagę. Niestety są one [koszty] w całości zrzucane na pracodawcę.* (*3). Zdanie to podziela inna respondentka: *Bo przecież normalne jest, że przedsiębiorca, który prowadzi własną, prywatną firmę, czy jakąkolwiek inną firmę, która nie jest działalnością charytatywną,*

*powinien być nastawiony na zysk. A zysku nie ma, jeśli kształci jakąś osobę, jeśli wkłada pieniądze w rozwój tej osoby, w szkolenie itd., uczy różnych rzeczy, po czym traci tego pracownika na jakiś czas (*6).*

Pracodawcy są również przeciwnikami koncepcji wydłużania urlopów macierzyńskich – zarówno powodu obciążeń finansowych, jak i przez wzgląd na to, że im dłuższa jest nieobecność kobiet w pracy, tym bardziej dezorganizuje ona pracę w firmie i tym trudniej jest kobiecie wrócić do pracy. *Bo to nie tędy jest droga, żeby kobietom wydłużać urlopy macierzyńskie czy wychowawcze (...). Dobrze, jeśli kobieta, która przebywa na urlopie, dwie trzy godziny w domu poświęci na pracę po to, żeby móc się z powrotem wdrożyć, czy chociażby żeby pomóc osobie, która jest na jej miejscu. Ale często, wiem z opowieści, dzieje się tak, że te kobiety się kompletnie odcinają od pracy i absolutnie jest to zgodne z literą prawa i nic nie można im zrobić. (...) gdy księgowa sobie rok z życiorysu wytnie, no praktycznie jeśli chodzi o podatki inne rzeczy jest kompletnie niewdrożona do pracy, to nie wystarczy wrócić tam któregoś dnia do pracy i być to trzeba nie można sobie po prostu wyciąć sobie tego okresu z życiorysu w pewnych zawodach (*23).*

Przepisy kodeksu pracy, które uniemożliwiają pracodawcy zwolnienie pracownicy w ciąży, także budzą wiele zastrzeżeń. Zdaniem respondentów, stanowią one przyczynę wielu nadużyć ze strony pracownic, na co wskazuje następujące wypowiedzi: *Ile ja znam kobiet, mówiących: „Jestem w ciąży, muszę szybko znaleźć zatrudnienie, bo zaraz pójdę na macierzyński” (*13); Znam osobiście trzy co najmniej dziewczyny które zatrudniły się tylko i wyłącznie po to, żeby wziąć zwolnienie na 9 miesięcy i żeby ZUS płacił im pieniądze, a tuż po rozwiązaniu się zwolniły (*27).* Inny respondent - pracodawca wyraża następujące zdanie: *To jest dla mnie już w ogóle koszmar, prawda, zatrudnić kogoś, kto jest w ciąży. No po co mi taki pracownik? Jak zatrudnię kogoś, kto jest w ciąży, ona mi mówi za miesiąc: „Ha, wie pan co? Jestem w trzecim miesiącu ciąży, czy w czwartym, czy w którymś tam”. No, to ja już nigdy więcej nie zatrudnię młodej dziewczyny, bo się sparzę na tym, po prostu (*3).* Z kolei inna respondentka - pracodawczyni zauważa: *(...) ostatnio czytałam przykłady, co się dzieje z osobą, na przykład mamy pracownika – to mnie zbulwersowało ostatnio – i jest to kobieta, i zachodzi w ciążę. Na jej miejsce, na okres ewidentnego zastępstwa, zatrudniamy kogoś innego. Jeśli ta osoba na zastępstwie jest kobietą i zajdzie w ciążę, to jej też nie możemy zwolnić. To jest już po prostu paranoja i ewidentnie zmusza wręcz do zatrudnienia mężczyzny, bo małej firmy nie będzie stać*

*absolutnie na to, żeby na tym samym stanowisku były dwie osoby, które praktycznie są w domu (*23).*

Pracodawcy nie są też zwolennikami rozwiązań doraźnych, jakimi są m.in. zasiłki porodowe. (...) *pomysł z „becikowym” w wysokości 1000 zł jest absolutnie pomysłem poronionym, moim zdaniem. Uważam, że to nic nie da, a wręcz sprzyjać może jakimś patologiom: rodziny biedne będą decydować się na dzieci po to, żeby dostać te 1000 zł. I takie głosy już są. Będzie to wyż demograficzny idący w złym kierunku (*13) – uważa jedna z badanych osób.*

Jeden z respondentów – pracodawca uważa, że przepis, zabraniający mu pytania pracownicy o to, czy jest w ciąży, także jest niewłaściwy. Twierdzi, że wiedza ta nie musi być wykorzystana przeciwko pracownicy, a wręcz przeciwnie. *Problem jest taki, że z mojego punktu widzenia – pracodawcy, kobieta, zwłaszcza w wieku rozrodczym, jest groźnym potencjalnie pracownikiem, jeżeli ja nie mogę zapytać jej o jej plany. Gdybym mógł zapytać o jej plany: „Słuchaj dziewczyno: chcę Cię zatrudnić, jesteś fajna, masz potencjał, tylko powiedz mi, jakie są twoje plany? Czy chcesz może w tym roku, może za rok, może za trzy mieć dziecko, bo jesteś już w takim wieku, że powinnaś już o tym myśleć?”, to mogę zaplanować, mogę powiedzieć: „Aha, chcesz mieć dziecko w przyszłym roku – w porządku, mamy rok czasu idę na to”. Ale mi tego nie wolno zrobić i pani argument, że nie wszystkie kobiety chcą mieć dzieci, nie ma dla mnie znaczenia, bo mi nie wolno zapytać. Co z tego, że nie chce, skoro ja o tym nie wiem? (...) kodeks zabrania mi mieć tę wiedzę (*3).*

Problemem, z punktu widzenia pracodawców, jest też to, że kobiety potrafią maksymalnie wykorzystać swoje kodeksowe prawa, kierując się wyłącznie własnym dobrem, nie myśląc o firmie. *Ja po prostu uważam, że te wszystkie regulacje (...) tak naprawdę robią krzywdę, powodują, że pracodawca może liczyć tylko na przyzwoitość drugiej strony. Druga strona, jak widać, często wykorzystuje do ostatniego punktu swoje prawa, które są absurdalne i tego typu zachowania powodują, że mogą pojawiać się uprzedzenia (*22) – uważa jeden z pracodawców.*

Podczas przeprowadzania badań podawano wiele przykładów na to, że kobiety, będąc w ciąży, nadużywają swoich praw. Jedna z pracodawczyń podaje przykład: *Spotkałam się z wieloma przypadkami, że kobiety traktują ciążę jak chorobę. Jest to notoryczne u nauczycielek: ciąża jest traktowana jak choroba i praktycznie od pierwszych miesięcy ciąży panie są na zwolnieniu lekarskim, potem macierzyński, a potem jeszcze urlop na poratowanie zdrowia. Wtedy stają się takimi problemowymi pracownikami (*30).*

Inna osoba, która spotkała się z podobnym zjawiskiem, tłumaczy je następująco: *Może to wynikać z satysfakcji, która się ma z pracy i być może łatwiej jest zarabiając kilkanaście tysięcy złotych miesięcznie przyjść do biura i pracować będąc w ciąży niż pójść do szkoły za 1500 zł miesięcznie, jeżeli można mieć tę sama kwotę będąc w domu, jeszcze np. mając starsze dzieci, którym w ten sposób można poświęcić czas. To jest jeden element – finansowy, a drugim jest element satysfakcji z pracy. I nie mówię tu o poczuciu obowiązku, ale raczej o realizacji siebie. Kobiety, które pracują w biznesie, zwykle pracują bardzo intensywnie. Im jest może trudniej zrezygnować, przejść z tej takiej bardzo dużej aktywności do bierności. I, być może, z tego wynika to, że ja wiele takich pań gdzieś naokoło obserwuję. Spotkałam się z wieloma takimi przykładami, że kobiety bardzo chętnie pracują kiedy są w ciąży, jeśli tylko dobrze się czują – pracują praktycznie do ostatniego momentu. I wtedy to dla pracodawcy nie rodzi żadnych problemów finansowych dodatkowych, bo one wtedy normalnie pracują. W sferze budżetowej to może nie do końca tak wyglądać. (...) ja pracowałam kiedyś przez trzy lata w szkole i rzadko się zdarzało, że kobieta przechodziła przez całą ciążę normalnie, będąc w pracy (*16).*

Podobną opinię wyraża właścicielka małej firmy: *(...) na pewno jest inaczej, kiedy pracujesz, powiedzmy sobie, dla bardzo dużej albo po prostu państwowej firmy, czy w jakiś sposób pracujesz poniekąd dla rządu, jak pracują nauczyciele. Oni po prostu zdają sobie sprawę, że nikt nie będzie z takim stanem walczył, oni żyją w komforcie, nie muszą z powrotem walczyć o swoją pracę, odzyskiwać jakiegoś tam stanowiska. Przyjdą pierwszego września, wezmą sobie nową klasę i nic im się nie zmienia. Od nich także nie będzie się wymagało ciągłej edukacji, kiedy będą na urlopie. (...) To też zależy od mentalności kobiety, na ile ona się spełnia w pracy a na ile się spełnia w domu, a praca jest tylko po to, żeby zarobić jakieś pieniądze i dołożyć do gospodarstwa domowego (*23).*

Jest wielu pracodawców, którzy, pomni złych doświadczeń z zatrudnianiem kobiet w ciąży, starają się przy przyjmowaniu stosować różne, dozwolone prawem wybiegi. Mówi o tym jeden z doradców personalnych: *Z kolei przy innej rekrutacji spotkałem się z systemem zatrudniania pracowników pod warunkiem otwarcia przez nich własnej działalności gospodarczej. Pytałem pracodawcę, dlaczego warunkiem przyjęcia do pracy ma być ta działalność gospodarcza, skoro firma i tak będzie płacić, a to czyni pewne ryzyko. Konsultantka tej firmy wyjaśniła mi, że mieli przypadki, że osoby w ciąży były zatrudniane, po 2 tygodniach okazywało się, że są w ciąży i do teraz firma musi wypłacać im świadczenia i ponosić koszty z tego tytułu. Własna działalność gospodarcza to jest sposób na ominięcie tego (*5).*

Jak pokazują powyższe wypowiedzi, ocena przepisów prawnych, których beneficjentkami mają być kobiety, jest jednoznacznie negatywna. Z punktu widzenia pracodawców, są one niekorzystne, a w pewnych okolicznościach godzą również w samą kobietę. Ponadto, ich stosowanie prowadzi niejednokrotnie do nadużyć ze strony samych kobiet.

Jaką alternatywę dla istniejących przepisów proponują zatem pracodawcy?

Większość respondentów życzyłaby sobie, aby państwo wzięło na siebie część finansowej odpowiedzialności za zatrudnianie kobiet. Najdalej idący wniosek wysuwa respondent, który postuluje stworzenie ulg preferencyjnych dla pracodawców, którzy zatrudniają kobiety. *Te przepisy powinny iść dalej, powinny preferować zatrudnianie kobiet. (...) To powinno zmienić troszkę tę mentalność pracodawców, a jednocześnie zmienić spojrzenie społeczeństwa na tę sprawę. Wtedy naprawdę będziemy mogli mówić, że kobieta jest traktowana tak samo jak mężczyzna w pracy (*14).*

Wielu pracodawców jest zdania, że najbardziej pożądanym rozwiązaniem byłaby pomoc państwa w zakresie zaaranżowania opieki nad dzieckiem. Przede wszystkim, chodzi o stworzenie sieci przedszkoli i żłobków. Jedna z pracodawczyń przedstawia następującą koncepcję: *[Polityka prorodzinna] powinna iść w kierunku zapewnienia kobietom jakiejś szerszej bazy przedszkoli, żłobków. (...) To nie mają być przedszkola, które, na przykład w naszym mieście, są czynne do 16 i potem są, na przykład, zamykane na okres wakacji. Przecież kobieta nie zwolni się z pracy, żeby zająć się dzieckiem. Tak samo jak coś jej wyskoczy w pracy, to siedzi po godzinach. Nie ma takich miejsc, nie ma świetlic, takiego typu rzeczy. (...) państwo czy gminy powinny (...) korzystać z tego, że zostało wybudowane tyle szkół, jest tylu nauczycieli nauczania początkowego. Powinno się, moim zdaniem, ułatwiać im tworzenie jakichś małych, rodzinnych przedszkoli, czy małych jakichś świetlic, tego typu rzeczy. To zdecydowanie powinno leżeć nie tyle może w gestii państwa, co w gestii gminy, bo to jakby centralnie nie da się tego sterować. Powinno się udostępniać jakieś lokale na tego typu działalność, powinno pomagać się im wystartować (*23).*

W podsumowaniu warto przytoczyć fragment wypowiedzi pracodawcy, który najpełniej ujmuje kwestię odpowiedzialności państwa za zatrudnianie kobiet i macierzyństwo: *Gdyby była sytuacja, jak w wielu krajach jest, w których cięża kobiety jest radością dla państwa, w związku z tym państwo dotuje tę ciężę, to pracodawcy chętnie zatrudnili by kobietę. Bardzo chętnie, bo czemu nie? Bo jeśli ona idzie na urlop, no to ich to nie interesuje, płaci państwo, prawda? (...) Bo jeżeli non stop słyszę w Sejmie, jaki to*

*jest kłopot z demografią, jeżeli jakieś becikowe jest rozdawane, to zamiast becikowego, pomóżmy tym firmom, żeby to firmy stworzyły rozsądne miejsce, gdzie można by było i pracować, i mieć dzieci, i żeby to jedno drugiemu nie przeszkadzało, ale żeby ktoś im jak gdyby refundował te koszty przynajmniej po części, bo to już niewątpliwie pomoże (*3).*

Wśród pracodawców znalazło się jednak dwóch zwolenników bardzo liberalnych rozwiązań, którzy przeciwni są jakiegokolwiek ingerencji państwa w sprawy zatrudniania kobiet. Jeden z nich mówi: *Ja w ogóle jestem liberalny jeśli chodzi o poglądy i dla mnie mechanizm rynkowy, zdrowy mechanizm rynkowy – nie jakieś ustalenia polityczne czy prawne jest najważniejszy. (...) Rozmawiamy o tym, że kobiety są biedne, więc każdą dotacją potwierdzamy, że one są biedne. One sobie spokojnie poradzą, zostawić to wszystko. Najlepiej rozwijającą gospodarką na świecie są Stany Zjednoczone, gdzie kodeks pracy praktycznie nie istnieje. Nie podoba się, to się zwalnia. Jeżeli jesteś dobrym pracownikiem, nie potrzebujesz ochrony, tylko na pewno ktoś cię zatrudni – no proste mechanizmy, po prostu. A regulowanie prędzej czy później prowadzi do przegrzania: niemiecka gospodarka się przegrzewa, szwedzka się przegrzewa to wszystko po prostu nie idzie w tą stronę.(...) Zbyt wielka opieka powoduje niedorajdztwo. I to jest dokładnie na tej zasadzie. Także, jeśli wmówmy kobietom, że są słabsze, to będą słabsze, jeszcze dawajmy im pieniądze, to to pójdzie w drugą stronę. (...) Ja chciałbym, żeby większość pracodawców myślała tak jak ja: chcę tę kobietę zatrudnić, bo ona jest dla mnie dobra. Pracuje sobie w domu jak jest w ciąży, ale ona też myśli dobrem firmy. To jest taki idealny układ. Wie, że musi wrócić, wie że jak ją boli, czy jest słaba to musi zostać. Jakoś się dopasujemy, nie ma problemu (*22).*

Podobnego zdania jest inny pracodawca, który twierdzi: *Postępujemy po prostu zdroworozsądkowo. I uważam, że tutaj ten zdrowy rozsądek jest o wiele cenniejszy, te wszystkie rzeczy robią dużo krzywdy kobietom, te wszystkie gadania o przedłużaniu urlopów. To wszystko robi wielką wielką, wielką krzywdę. (...) Są sytuacje, których nie wyreguluje żaden kodeks, żadne przepisy prawne.(...) Te nakazy, ja uważam, że to wszystko robi wielką krzywdę, te wszystkie regulacje (*24).*

Reasumując, można stwierdzić, że o ile wśród respondentów istnieje pełna zgodność co do tego, że obecne przepisy nie zawierają dobrych rozwiązań zarówno z punktu widzenia pracodawcy, jak i pracownicy, o tyle nie da się wskazać wspólnego punktu widzenia odnośnie propozycji prawnych rozwiązań, które skutecznie rozwiązywałyby problem zatrudniania kobiet i łączenia przez nie ról zawodowych z rodzinnymi. Jakkolwiek wszyscy pracodawcy, z którymi przeprowadzono wywiady,

deklarowali znajomość kodeksu pracy i rozwiązań, jakie można zastosować w przypadku macierzyństwa kobiet, to jednak pojawiły się także opinie, że wśród innych pracodawców wiedza ta jest niepełna.

2. Propozycje inicjatyw pracodawców

Respondenci chętnie mówili o stosowanych przez pracodawców instrumentach, które pozwalają łączyć życie zawodowe z rodzinnym. W ich wypowiedziach zawarte zostały opinie o potencjalnie najskuteczniejszych metodach łączenia pracy z obowiązkami domowymi, natomiast pracodawcy dodatkowo udzielali informacji o tych narzędziach, które są stosowane w ich firmach.

Pracodawcy, z którymi przeprowadzone zostały wywiady, podkreślali, że stosowanie narzędzi, umożliwiających kobietom łączenie życia zawodowego z rodzinnym, świadczy o tym, że firmie zależy na pracownicy, że o nią dba i ją docenia. O tym, jak ważny jest klimat środowiska pracy wokół kobiet w ciąży, przekonuje jedna z respondentek, pracująca w dużej korporacji: *[Ważne jest] uświadamianie menedżerom, uświadamianie szefom, czasami nawet właścicielom firm, bo i oni są aktywni w zarządzaniu firmą, że znacznie lepsze efekty osiąga się, mając zadowolonych pracowników, w tym pracownice, niż kiedy się z pracownikiem walczy. Ja ze swojej strony mam taki wrazenie, że tam, gdzie jest dobra atmosfera pracy, kobiety, które nie mają problematycznych ciąż, które dobrze znoszą ciążę, bardzo często pracują do dnia porodu; stworzenie takich warunków, takiej atmosfery, bez presji absolutnie – jeśli kobieta musi leżeć, to leży w domu, a pracodawca wysyła jej kwiaty z życzeniami jak najlepszego zdrowia i tak powinno być. Natomiast jeśli ona się czuje dobrze i jeśli chce przychodzić do pracy, to trzeba jej stworzyć takie warunki, żeby mogła przyjść. A jak się zmęczy, źle poczuje, żeby mogła wcześniej wyjść (*16).*

Do wymienianych najczęściej udogodnień, stosowanych wobec pracownic, obciążonych obowiązkami macierzyńskimi, należą rozwiązania, które przewiduje kodeks pracy. W sytuacji, gdy kobieta korzysta z urlopu macierzyńskiego bądź wychowawczego pracodawcy zatrudniają osobę na zastępstwo. Właściciel małej firmy mówi o praktyce stosowanej u siebie: *Mamy takie doświadczenia, że osoba wiedząc że będzie za chwilę musiała dać sobie spokój z pracą na jakiś czas, pomoże nam znaleźć zastępstwo (*22).* Pracownica spodziewająca się dziecka ma czas na to, aby wprowadzić nową osobę w

swoje obowiązki, co – zdaniem cytowanego pracodawcy – jest korzystne zarówno dla niego, jak i dla obydwu pracownic.

Coraz częściej również spotkać można sytuacje, kiedy przebywającej na urlopie macierzyńskim czy wychowawczym pozostawia się tzw. „twarde” benefity. Wskazują na to doświadczenia zarówno dużych, międzynarodowych firm, jak i firm mniejszych, prywatnych. Osoba, pracująca w międzynarodowym koncernie, mówi o praktykach stosowanych w swojej firmie: *To, co wprowadziliśmy całkiem niedawno: postanowiliśmy na okres urlopu macierzyńskiego zostawiać kobietom wszystkie narzędzia pracy, które do tej pory odbieraliśmy. Tutaj głównym benefitem będzie oczywiście służbowy samochód. Komórka zawsze zostawiała, żeby pracownica miała kontakt ze swoim pracodawcą. Również komputer zostawiamy na czas urlopu macierzyńskiego (*16).* Praktyka pokazuje, że pozostawienie kobietom tych narzędzi jest korzystne zarówno dla nich samych, jak i dla pracodawców, na co wskazuje wypowiedź pracodawcy z mniejszej firmy, który podaje przykład pracownicy, która przebywała na urlopie macierzyńskim i wychowawczym: *Zachowała telefon służbowy, zachowała notebooka służbowego, zresztą myślę z zyskiem po obu stronach, bo myśmy w żaden sposób nie odbierali jej... – trudno nazwać to przywilejami, to są narzędzia pracy – nie przekazywali nikomu w zastępstwie. W zamian, rzadko, bo rzadko, ale za jej zgodą korzystaliśmy z jej pomocy w postaci jakichś tam konsultacji telefonicznych, czy prośby o napisanie jakiegoś tam maila krótkiego, który tam coś wyjaśnia nam (*3).*

Pracodawcy stanowczo twierdzą, że powracająca z urlopu pracownica ma gwarancję, że znajdzie w firmie zatrudnienie. Świadczą o tym następujące wypowiedzi: *(...) nie wiem, na ile jest poczucie zagrożenia, ale my jak gdyby jesteśmy bardzo otwarci na powrót i nie ma czegoś takiego, że rezygnujemy z osoby, która chce deklaruje powrót do pracy (*1); Wracają osoby po urlopach macierzyńskich i mają tutaj miejsce, znajdują miejsce. Wracają na swoje stare stanowiska (*19); [firma] nie robi przeszkód, jeśli chodzi o powroty po urlopach macierzyńskich – to jest standard, to jest obowiązek firmy. Ale również nie robimy żadnych przeszkód, jak chodzi o powroty kobiet po urlopach wychowawczych. Były sporadyczne przypadki, ale tylko przy dużych zwolnieniach grupowych, że taka kobieta trafiała na listę i potem po powrocie z urlopu wychowawczego miała stanowisko likwidowane i dostawała wypowiedzenie. Ale była po prostu traktowana tak, jak każdy inny pracownik, nie dlatego, że była na urlopie wychowawczym, ale dlatego, że dane stanowisko było likwidowane, bo trzeba było obniżyć zatrudnienie (*18).*

Jedna z respondentek podkreśla też, że jej firma nie stwarza także problemów kobietom, *jeśli chodzi o przedłużanie urlopu po wychowawczym – jeśli kobieta chce wziąć jeszcze trochę urlopu bezpłatnego, to nie ma z tym problemu, firma nie robi żadnych przeszkód* (*18).

Wypowiedzi respondentów świadczą także o tym, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego kobiety nie mają problemów ze skróceniem wymiaru czasu pracy. Pracodawcy deklarują, że są otwarci na tego typu rozwiązania. Jedna z pracodawczyń przedstawia następujący przykład ze swojej firmy: *Jedna z pracownic poprosiła o pracę w niepełnym wymiarze przez kilka miesięcy. To była 1/3 etatu tak, że był to stosunkowo niski wymiar i pracowała wtedy z domu. Zgodziliśmy się na to, żeby pracowała z domu, ułożyliśmy tak pracę, że było to możliwe. Wszędzie tam, gdzie to możliwe jesteśmy otwarci na takie propozycje. Nie na każdym stanowisku to będzie oczywiście możliwe. Bo jeśli ktoś pracuje w księgowości i np. księguje faktury, to musi być na miejscu, bo musi mieć dostęp do tych materiałów. Natomiast jeśli jest możliwa telepraca, to jesteśmy gotowi na takie formy się zgodzić* (*16).

Opinie innych respondentów potwierdzają, że o ile stanowisko nie wymaga obecności w firmie w określonych godzinach, pracodawcy skłonni są, aby wyrazić zgodę na wykonanie części pracy w domu. *Są prace, które ta dziewczyna może sobie zabrać do domu. Jeżeli jej nie będzie przeszkadzać, że będzie sobie siedziała w domu np. po godzinie 20. i klepała jakiś kosztorys, to mnie to też nie przeszkadza. Ja mówię jej w poniedziałek, że chcę np. mieć kosztorys na piątek i ja go mam na piątek. Natomiast to, że ona przyjdzie troszeczkę później, czy wyjdzie troszeczkę wcześniej, to jest kwestia tego, że ona mi to powie, że chciałaby część zrobić w domu* (*20) – twierdzi właścicielka jednej z małych firm.

Powyższa wypowiedź świadczy o tym, że łączeniu życia zawodowego z rodzinnym sprzyja także zadaniowy system pracy – pracownik rozliczany jest nie z tego, jak dużo czasu spędzi w pracy, ale z tego, co uda mu się wykonać. Jak twierdzi jeden z pracodawców: *Dla mnie najważniejsze jest to, żeby zadanie, które dany pracownik ma wykonać, było wykonane, w związku z tym dla mnie nie ma problemu, jeśli kobieta przychodzi np. na 8 rano, czy na 8.15, czy na 8.30, bo ona musi zaprowadzić dziecko do przedszkola czy do szkoły – to jest dla mnie ok. Ja rozumiem, że ona musi czasem wyskoczyć z pracy, żeby zaprowadzić dziecko do lekarza. Natomiast dla mnie największym problemem jest to, że nie potrafi nadrobić tego, czasu, który rano musi sobie odłożyć na zaprowadzenie dziecka, czy wizytę u lekarza. I taki pracownik zawsze jest skłonny*

wcześniej z tej pracy wychodzić, a jest problem, żeby czasami dłużej zostać. Natomiast myślę, że to jest zawsze kwestia dogadania się dwóch stron: pracownika i pracodawcy, jak tę pracę można sobie ułożyć. Bo ja mam kobiety, które mają dwójkę dzieci, mają normalny dom i ja jestem z nich zadowolona, one są zadowolone z pracy, natomiast to musi być porozumienie jednej i drugiej strony (*29).

Cytowana osoba porusza jeszcze jedną kwestię – ruchomy czas pracy, który ułatwia kobietom łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Zwraca na to uwagę jedna z badanych osób: (...) firma ogólnie jest szczególna w tym sensie, że wszyscy pracownicy umysłowi praktycznie pracują w tzw. ruchomym czasie pracy. To już jest duże ułatwienie dla każdego, a szczególnie dla tych osób, które mają dzieci mniejsze, większe. Dla każdego człowieka jest to system bardzo przyjazny, bo większość pracowników musi pojawić się w pracy między godziną 6.00 a godziną 8.00, są osoby, które mają ten przedział rozszerzony do godziny 9.00, a nawet 10.00 i potem czas wyjścia z pracy jest regulowany: od 14.00 do 16.00. Wcześniejsze wyjście wymaga jakiejś przepustki czy odpracowania (*18).

Warte podkreślenia jest także to, że niektóre firmy wypracowują własne, pozakodeksowe rozwiązania, które mają pomóc kobietom w godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

W jednej z dużych firm funkcjonuje program „Przyszła mama”. Założenia tego programu przedstawia respondent: Pracodawca na wniosek pracownicy umożliwi jej w czasie ciąży elastyczne gospodarowanie czasem pracy, to znaczy, że oprócz tych normalnych okresów urlopowych i takich innych zwolnień chorobowych, które przypadają, w zakładzie naszym kobieta, która zajdzie w ciążę i zgłosi taki fakt, nie musi pracować 8 godzin, ma przepracować 6,5 do 7 godzin. Te półtorej godziny, które założymy nie musi pracować, a pozostanie w zakładzie, zbierane jest na specjalne konto i ona później nie musi brać ani urlopu, ani zwolnienia – ma w tym momencie, jeżeli sobie wybiera te godziny, zapewnione 100% wynagrodzenia (*2).

Z kolei inna międzynarodowa firma wprowadziła system promocji dla kobiet w ciąży. O tym, jak wygląda to w praktyce, mówi respondentka: W tej chwili mam akurat dwa takie przypadki kobiet w ciąży, które dostają promocję. Ich szefowie wiedzą o tym, ciążę są nieraz już bardzo widoczne i te kobiety właśnie dostają promocje, dostają nagrody za wyniki. Jedna z koleżanek, która w ubiegłym roku finansowym tylko przez pół roku pracowała, bo przez kolejne pół roku była na urlopie macierzyńskim, dostała nagrodę za pracę właśnie w tamtym roku finansowym ze względu na to, że potrafiła wszystko tak

doskonale poukładać, że przez okres, kiedy jej nie było tak zorganizowała pracę, rozdzieliła obowiązki między kolegami, że nie było potrzeby zatrudniania innej osoby. Po powrocie z urlopu macierzyńskiego doskonale dawała sobie radę w tych nowych warunkach. Nie jest to kwestia tego, że siedziała po 12 godzin w pracy - nie – to jest kwestia doskonałej organizacji, no i też wciągnięcia trochę otoczenia: kolegów, szefa w tę nową sytuację (*16). Ta sama osoba dodaje: *To nie ja idę do menadżera i mówię: słuchaj, ta kobieta w ciąży nie zrobiła jakiejś dobrej roboty przypadkiem? Nie, to nigdy tak nie wygląda. To ja najpierw dostaję promocję, a dopiero potem zauważam koleżankę na korytarzu, której nie widziałam 2 miesiące lub 3 miesiące, bo mamy duże biuro i patrzę, że ona jest z brzuszkiem. Wtedy serce we mnie rośnie, tak naprawdę, że jej szef ją docenia, mimo że była może na zwolnieniu tydzień lub dwa, a może nawet dłużej. (...) Często po powrocie z urlopu macierzyńskiego [kobiety] są awansowane. Mnie się osobiście to zdarzyło dwa razy – ja mam dwójkę dzieci, więc moje doświadczenie tak wygląda. Patrzę też na przykłady moich koleżanek z pracy i to też jest dość częsta praktyka (*16).*

Wśród badanych powtarzał się pogląd, że stosowanie ułatwień w celu pogodzenia przez kobiety ról rodzinnych i zawodowych jest łatwiejsze, a zatem również i powszechniejsze w dużych firmach. Jak zauważa respondentka, pracująca w korporacji szczególnie przyjaznej rozwiązaniom prorodzinnym i prokobiecy: *Myślę, że największy problem mają małe przedsiębiorstwa, bo w dużych korporacjach, w dużych firmach zawsze można znaleźć taki sposób organizacji pracy, który nie przeszkodzi nikomu: ani pracodawcy w realizacji swoich celów, ani pracownikom – nie będzie na nich dodatkowych obowiązków nakładać, w którym da się pogodzić macierzyństwo pracownic z interesem pracodawcy. Myślę, że to może być problem w małych firmach.*

*Ostatnio w „Gazecie Wyborczej” czytałam list od pani, która prowadzi właśnie taką małą firmę, gdzie dwie pracownice są w ciąży i w zasadzie od początku trwania ciąży są na zwolnieniach lekarskich. To są 2 etaty przez cały rok zwolnienia lekarskie. Ten pracodawca ma ogromny kłopot z organizacją pracy i rozumiem problem tej pani, która prowadzi swoją firmę. To naturalny sposób wynika z wielkości firmy (*16).*

Ten pogląd podziela także respondentka – właścicielka małej firmy: *Wydaje mi się że ten problem bardziej dotyka małe firmy, bo w małych firmach, gdzie jest zatrudnionych kilkanaście osób praktycznie nie ma możliwości żeby ktoś mógł zastąpić kogoś, kogo nie ma. To są za małe firmy i ich na takie koszty nie stać (*23).*

Podsumowując, mimo krytycyzmu wobec przepisów, które mają umożliwiać łączenie ról zawodowych i rodzinnych, respondenci deklarują, że stosują się do

wprowadzonych przez kodeks zasad. Zakres stosowanych ułatwień uzależniony jest w dużym stopniu od wielkości firmy, która determinuje możliwości finansowe pracodawcy. Z perspektywy pracodawcy, zastosowanie każdego z narzędzi wiąże się bowiem z mniejszymi bądź większymi kosztami. Jak pokazuje doświadczenie, duże firmy, korporacje traktują politykę prorodzinną jako element budujący prestiż przedsiębiorstwa. Zdaniem właścicieli małych firm, koszty, wiążące się ze stosowaniem narzędzi ułatwiających łączenie ról zawodowych i rodzinnych, są na tyle duże, że zniechęcają ich do zatrudniania kobiet.

3. Partnerstwo w rodzinie

Wobec faktu, że wszystkie instrumenty, umożliwiające łączenie życia rodzinnego z domowym, wiążą się z kosztami, należy spróbować odpowiedzieć na pytanie, czy istnieją jakiegokolwiek rozwiązania w tym zakresie, które nie są dla nikogo obciążające w sensie finansowym. Wydaje się, że tym, co może sprzyjać godzeniu ról zawodowych z rodzinnymi jest podział obowiązków domowych między obydwój partnerów. Innymi słowy, chodzi o zmianę sytuacji, w której ciężar prac związanych z domem oraz wychowaniem dzieci spoczywa na kobiecie, która dodatkowo pracuje zawodowo i przejście ku relacjom partnerskim w rodzinie.

Jak zostało zauważone wcześniej, model tradycyjnej rodziny jest w Polsce bardzo silnie zakorzeniony. Ale – jak zauważa jeden z respondentów – także w naszym kraju *Zmienia się nie tylko rynek pracy, zmienia się również pojęcie „ogniska domowego” czy „rodziny”, mało tego – „wspólnoty rodzinnej” czy „nierodzinnej”, a jednak rodzinnej. Generalnie można powiedzieć tak: kobieta i mężczyzna w związku usankcjonowanym czy nieusankcjonowanym, ale tworzącym związek partnerski, muszą sobie zdefiniować ten związek: czy jest to związek, w którym każdy funkcjonuje równolegle, a tylko ekonomia jest jego przyczyną, czyli oszczędność na mieszkaniu itd. oprócz wspólnych zainteresowań, czy jest to związek, który służyć ma również prokreacji, czy związek ten określamy jako całość i wtedy optymalizujemy działania jako działania związku jako jedności – czyli w tym momencie nieważne jest, czy dana osoba będzie miała w tym związku lepiej czy gorzej, ważne, żeby cały związek był ok. Nie wiem, czy dzisiaj takie związki będą zyskiwać na popularności, bo nikt nie chce być Jezusem Chrystusem i poświęcać się, niestety, tak bardzo – nawet dla partnera. W związku z tym, każdy ma tam jakąś swoją mniejszą lub*

większą sferę wolności, również zawodowej, w której musi się realizować. A jeżeli ma do tego prawo, do tej wolności zawodowej, to musi mieć również pewien obowiązek w sferze domowej, no bo jeden partner wszystkiego nie zrobi (*12).

Wypowiedź respondenta jest o tyle ważna, że wskazuje na nieuchronność pewnych procesów, które są odpowiedzią na zmiany, jakie dokonują się m.in. na rynku pracy. Można wysunąć tezę, że w sytuacji, kiedy mężczyzna coraz rzadziej jest jedynym żywicielem rodziny, będzie musiało dochodzić do stopniowego podziału obowiązków w sferze domowej. Czy symptomy zmian da się wobec tego zaobserwować w polskiej rzeczywistości?

W tym kontekście pojawia się przede wszystkim, problem opieki nad dziećmi, który wzbudził wśród respondentów sporo kontrowersji.

Respondenci starali się przede wszystkim wyjaśnić, dlaczego mężczyźni tak rzadko korzystają z przysługujących obojgu rodzicom urlopów wychowawczych. Warto zwrócić uwagę na to, że respondenci – mężczyźni używali innych argumentów niż kobiety.

Na pytanie o to, dlaczego mężczyźni nie korzystają z urlopu wychowawczego, jeden z mężczyzn odpowiedział: *Natomiast przy własnej opinii o sobie, że jestem chyba dobrym ojcem, nie jestem przygotowany do tego mentalnie, psychicznie chemicznie mówiąc wprost. To znaczy mówiąc wprost: nie mam całego zaplecza chemii, który tam gdzie krąży w naszych żyłach i nazywa się to czasami instynktem macierzyńskim. Nie jestem przygotowany do tego, żeby z tym dzieckiem być 24 godziny na dobę. Nie umiem tego zrobić.(...) Należałoby się zastanowić, czy dziecku będzie lepiej z matką czy z ojcem. Jak sądzę, są takie rodziny, w których dziecku będzie lepiej z ojcem, natomiast wydaje mi się, przy odrzuceniu wszelkich patologii, kobieta jest po prostu genetycznie, fizjologicznie lepiej przygotowana (*3).*

Inny z kolei uzasadnił to następująco: *w naszym społeczeństwie nie przyjęło się jeszcze, żeby dzieckiem zajmował się mężczyzna. Zawsze mówimy, że na urlop wychowawczy idzie matka i to matka wychowuje dziecko. Gdyby porozmawiać w naszym społeczeństwie, kto powinien zajmować się wychowaniem dziecka, to usłyszysz Pani, że kobieta dlatego, że u nas nie ma innej tradycji. Jeśli zdarzy się wyjątek, że wychowaniem dziecka zajmie się mężczyzna, to on potem jest wytykany palcami. W kręgu swoich znajomych i kolegów uchodzi za pantoflarza. Nie ma przyzwolenia społecznego na wychowywanie dzieci przez mężczyzn (*14).*

Ze strony mężczyzn mamy więc dwa argumenty, sformułowane na dość ogólnym poziomie: pierwszy z nich to brak instynktu macierzyńskiego, drugi zaś to ograniczenia,

wynikające z braku społecznej akceptacji dla mężczyzn, którzy rezygnują z pracy zawodowej, aby zająć się wychowaniem dzieci.

Kobiety z kolei wykazywały większą skłonność do formułowania bardziej bezpośrednich opinii.

Pierwsze uzasadnienie sprowadza się do stwierdzenia respondentki: *Mężczyźni kierują się ku zajęciom, które przynoszą prestiż, a np. wychowywanie dziecka to zajęcie mało prestiżowe* (*10).

Druga respondentka – właścicielka firmy budowlanej uważa, że mężczyzna, decydując się na skorzystanie z urlopu wychowawczego, może mieć wrażenie, że naraża się na śmieszność. Wyraża przekonanie: *U nas [w firmie] wszyscy by się uśmiali, gdyby mężczyzna przyszedł i powiedział, że żona wraca do pracy, a on zostaje z dzieckiem w domu* (*20).

Argument użyty przez trzecią kobietę sugeruje z kolei, że niechęć mężczyzn do korzystania z urlopów wychowawczych może wynikać także z tego, że: *Mężczyzna w swoim życiu jest zawsze wygodniejszy od kobiety* (*7).

Jest jeszcze jeden bardzo ważny argument, który nie został w żadnym z wywiadów użyty wprost, ale interpretacja wypowiedzi niektórych respondentów pozwala na jego sformułowanie. Otóż, kobiety nie chcą, aby mężczyźni zabierali im przywilej urlopu wychowawczego. Jedna z respondentek mówi tak: *Nadal będę z uporem twierdzić, że jednak lepiej żeby kobieta została w domu z dzieckiem po urodzeniu, ponieważ najważniejszy kontakt z dzieckiem jest przez pierwsze trzy lata* (*1). Inna z kolei podaje przykład swojej znajomej, której mąż zajął się wychowaniem dziecka: *Pierwsze słowo tego dziecka to było „tata”. Znajoma mówiła, że w pewnym momencie pojawiły się wyrzuty sumienia i strach, że coś jej umyka, że nie może z nim być, patrzeć jak uczy się nowych słów, jak uśmiecha się, tylko musi być w tym momencie w pracy* (*7).

Na pytanie, co mogłoby skłonić mężczyzn do tego, aby zrezygnowali z pracy i podjęli się opieki nad dzieckiem, respondenci odpowiadają, że mogłyby to być pieniądze. *To, że żona zarabia więcej, ja pomijam jakieś inne sytuacje zdrowotne, czy inne takie, bo to jakby jest poza nimi. Natomiast jeśli decyzja zależałaby tylko od nich, to wydaje mi się że obecnie głównie fakt pieniędzy jest w stanie przekonać mężczyznę* (*23).

O tym, że argument finansowy mógłby zaważyć o decyzji na temat skorzystania z urlopu wychowawczego, przekonuje też inna respondentka, powołując się na rozwiązania, jakie zastosowano w Nowej Zelandii. *Wymyślono tam, że urlop rodzicielski będzie wyglądał tak, że ta osoba, która zostanie z dzieckiem, dostanie 100% swoich zarobków.*

*(...) Chyba 85% ojców zostało z dziećmi, no bo było to bardzo czytelne dla rodziny: skoro on dostaje 100% - tam kobiety też zarabiają mniej niż mężczyźni – to niech lepiej ona idzie do pracy (...). 85% mężczyzn chciało zostać w domu. Rząd zakładał, że najwyżej 40% mężczyzn będzie chciało zostać, bo stereotypy itd. Tam poszło to w zupełnie inną stronę, po roku skończyły się pieniądze, bo budżet po prostu nie starczył na to (*6).*

Respondenci twierdzą też, że być może powszechne uznanie korzystania przez mężczyzn z urlopów wychowawczych za atut sprawiłoby, że to rozwiązanie byłoby bardziej popularne wśród mężczyzn. Jedna z kobiet powołuje się na następujący przykład: *Mężczyzna, mimo że narażał się na śmieszność, wziął ten urlop i później jak szukał pracy i umieścił to w CV, to się okazało, że jest to jego atutem. Firmy zatrudniały go dlatego, że potrafił to zrobić (*21).*

Najlepszym podsumowaniem rozważań na temat urlopów wychowawczych dla mężczyzn jest wypowiedź jednej z respondentek: *Im kto jest bardziej dojrzały, tym mniej się przejmie tym, co powie otoczenie i nawet myślę, że w pewnych środowiskach to może się stać modne, że taką właśnie opcję się wybrało. Ja mam przyjaciela, który przez jakiś czas z jedną ze swoich córek spędzał podczas urlopu macierzyńskiego. Mało tego, on kiedyś specjalnie zwolnił się z pracy, aby być trochę dłużej z rodziną i zajął się zupełnie inną działalnością po to, aby móc spędzać więcej czasu z córkami. To może być nawet w pewnych środowiskach moda. Może się z tego zrobić taki pozytywny trend. Z drugiej strony, może niekoniecznie wyobrażam sobie to na jakiejś małej wsi, czy w małym miasteczku, gdzie zupełnie inaczej wyglądają kwestie świadomości, kwestie „kulturowe”, środowiskowe, które działają na mężczyzn w ten sposób, że oni wolą stać pod budką z piwem, bo to jest bardziej męskie zajęcie niż przewinąć malucha (*16).*

Oprócz obowiązku wychowania dzieci, jest jeszcze problem, związany z podziałem obowiązków dotyczących prac domowych. Przykładem państwa, w którym realizuje się program, któremu partneruje rząd, a dotyczy podziału obowiązków domowych jest Hiszpania. O programie „Podzielmy się swoimi obowiązkami” mówi osoba, która zawodowo jest zaangażowana w sprawy kobiet: *Na początku wszyscy się śmiali – ja byłam w Hiszpanii, widziałam, jak to wygląda – tak jak u nas, jak były protesty, że „zupa była za słona” pięć lat temu, jak się zaczęło mówić o przemoc domowej. Teraz już z przemoc domowej nikt się nie śmie śmiać dlatego, że wszyscy wiedzą, jak bardzo poważna to jest sprawa. Więc oni tam zaczynają mówić o tym tak, że to nie jest tak, że kobiety rodzą się z biologicznie już wmontowanym programem w mózgu, że lepiej myją naczynia czy lepiej*

*sprzątają, czy lepiej przewijają dzieci, bo biologii nie da się zmienić i jeśli kobiety rodzą dzieci, to jest ok., ale w równym stopniu my możemy myć i sprzątać (*6).*

Na pytanie o to, czy taki program przyjąłby się w naszym kraju, czy da się w jakikolwiek sposób dokonać tego podziału „odgórnie”, respondenci odpowiadali, że nie jest to możliwe. Jak zauważa jedna z kobiet: *W Polsce nakazem coś wprowadzić jest trudno. Do przejęcia obowiązków domowych zmuszani są ci mężczyźni, którzy na przykład tracą pracę a żona chodzi do pracy i staje się nagle jedynym żywicielem. Ale to nie jest naturalne, ponieważ mężczyzna ma zakodowane w sobie, że jest głową rodziny i to jest psychicznie dewastacyjne (*16).* Zwraca na to uwagę także inna respondentka: *Tradycyjny model rodziny funkcjonujący w naszym społeczeństwie sprawia, że mężczyźni nawet nie rozważają możliwości pozostania w domu i wychowywania dzieci. Istnieje przyzwolenie na to, by ojciec był osobą „dochodzącą”. Kiedy czytamy w gazetach o ojcu, który został na urlopie wychowawczym, to wciąż traktujemy to jako ciekawostkę, a nie jako coś, co jest naturalne i powszechne (*10).*

Potwierdza to pogląd jednego z mężczyzn: *Zobaczmy, jak słabo potrafimy radzić sobie z sytuacją, kiedy kobieta zarabia w związku więcej, albo mężczyzna jest na urlopie wychowawczym i zajmuje się dzieckiem, a kobieta przynosi pieniądze do domu. To jest silne i siedzi w naszych głowach (*5).*

Niektóre z badanych osób uważają, że łatwiejsze niż przejście do modelu rodziny partnerskiej i przejęcie przez mężczyzn części obowiązków domowych jest scedowanie części obowiązków domowych na osobę trzecią. W sytuacji, kiedy oboje partnerzy pracują, a kobieta oprócz tego zajmuje się domem, to po pewnym czasie *wszystko eksploduje i jest pewien konflikt (*12).* W sytuacji tego konfliktu wynajęcie gosposi, sprzątaczk czy niani jest, z punktu widzenia niektórych rodzin, korzystniejsze niż dzielenie obowiązków między małżonków.

Przejście ku relacjom partnerskim może – zdaniem respondentów – dokonać się wyłącznie w sposób naturalny. Żadne odgórne, „twarde” nakazy nie są w stanie na to wpłynąć. W ich przekonaniu, zmiana dokonuje się już w pokoleniu 30 – 40-latków. Jedna z badanych osób wyraża taki pogląd:

R: Jest tak generalnie, że w młodym pokoleniu związki, które ja znam, są na ogół związkami partnerskimi. Wypracowuje się metodę podziału tych obowiązków domowych: ktoś jest lepszy w jednej rzeczy, ktoś w drugiej i to wynika naturalnie. (...) Myślę, że tu chodzi raczej o takie własne wypracowanie pewnego modelu:

jestem w czymś niezła, to ja to zrobię, a ty jesteś dobry w czymś innym, więc ty to zrób. (...)

A: Czy przechodzimy od patriarchalnego modelu rodziny ku związkom partnerskim?

*R: Tak, wydaje mi się, że przejawia się to m.in. w tym, że kobiety pozostają przy własnym nazwisku, mają własne konto, nie prowadzą finansów rodziny, tylko zrzucają się na przykład na dom, czyli mają własne środki. To chyba świadczy o tym, prawda? Mają swój czas, który jest tylko ich, wybierają formy spędzania tego czasu. Myślę, że zależy to od wykształcenia, światopoglądu, miejsca, w którym się mieszka, wieku, od wielu czynników (*19).*

Także obserwacje innej respondentki potwierdzają powyższą opinię: *Ja wierzę w to młodsze pokolenie, to, o którym ciągle mówię: dwudziestopięcio-, trzydziesto-, może czterdziestolatków. Ono nie ma oporów, żeby dzielić obowiązki takie. Nie ma sztywnego podziału na męskie żeńskie i to jest, moim zdaniem, najlepsza metoda, żeby uczyć następujące pokolenia, że nie ma nic w tym złego, że dzielimy się partnersko pewnymi rolami dlatego, że wyczerpały się już tradycyjne formy funkcjonowania społecznego, one nie działają i czasy są na tyle wymagające, że musimy się dzielić wszystkim po połowie (*1).*

Z poglądem tym zgadza się także przedstawicielka pokolenia, o którym mówi cytowana wyżej osoba: *Moje subiektywne zdanie jest takie, że ten podział ról w rodzinie powoli się dokonuje. Z moich obserwacji wynika, że panuje większe równouprawnienie. Owszem, kobiety ze względu na swoją fizyczność – wiadomo, że rodzi dziecko i ze względu na komfort psychiczny musi w pierwszym etapie przejąć na siebie część obowiązków, natomiast potem to się wyrównuje (*11).*

4. Uwagi końcowe

Opinie respondentów na temat sposobów godzenia życia zawodowego z rodzinnym wyznaczają zakres problematyki poruszanej w tym rozdziale.

Przede wszystkim, ocenione zostały rozwiązania prawne, które mają w zamyśle pomagać kobietom łączyć obowiązki w sferze prywatnej oraz zawodowej i służyć wyrównywaniu statusów kobiet i mężczyzn. Gwarancje, zawarte w kodeksie pracy i w innych dokumentach, nie spotykają się z aprobatą moich rozmówców. Krytycznie

podchodzą oni do niemal wszystkich tych przepisów, twierdząc, że w takim samym stopniu pomagają, co szkodzą kobietom zorientowanym na pracę zawodową. Respondenci są zdania, że kierunek polskiej polityki rodzinnej nie jest właściwy: przewiduje bowiem rozwiązania doraźne, a nie systemowe. Nie ma poparcia dla pomysłu wydłużania urlopów macierzyńskich ani dla „becikowego”. Niektórym pracodawcom nie podoba się także to, że zabrania się im pytać kobietę o jej plany macierzyńskie, argumentując, że wiedza ta niekoniecznie musiałaby wpłynąć na niezatrudnienie kobiety. Pracodawcy zwracają uwagę, że obecne przepisy przerzucają na nich wszystkie koszty, związane z zatrudnianiem kobiet, co w oczywisty sposób wpływa na to, że chętniej zatrudnia się mężczyzn. Szczególnie głośno mówią o tym przedstawiciele małych firm. Twierdzą też, że kobiety miewają tendencję do nadużywania swoich praw, co niejednokrotnie pociąga za sobą koszty, które ponosi pracodawca.

Nie wszyscy pracodawcy oczekują jednakowej ingerencji państwa w sprawy zatrudniania kobiet. Wśród respondentów znaleźli się zarówno tacy, którzy chcą ograniczenia opiekuńczości państwa do minimum, ponieważ, ich zdaniem, wolny rynek jest mechanizmem samoregulującym się i niewymagającym jakiegokolwiek interwencji, jak i tacy, którzy uważają, że państwo powinno im pomagać. Zakres tej pomocy obejmować powinien refundowanie kosztów związanych z zatrudnianiem kobiet, ulgi preferencyjne dla pracodawców, zatrudniających kobiety, a także dotowanie przedszkoli i żłobków.

Mimo braku aprobaty dla przepisów prawnych, regulujących kwestię zatrudniania kobiet, wszyscy pracodawcy deklarują, że ich przestrzegają, udzielając kobietom urlopów macierzyńskich i wychowawczych. Twierdzą także, że po powrocie z urlopu, na kobietę czeka jej stanowisko pracy, deklarują, że nie zdarzają się sytuacje, gdy zwalnia się kobiety po skorzystaniu przez nie z prawa do urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego. Pracodawcy umożliwiają kobietom godzenie obowiązków zawodowych i domowych m.in. poprzez skrócenie wymiaru czasu pracy, stosowanie elastycznych form zatrudnienia, ruchomego czasu pracy, telepracy czy zadaniowego czasu pracy. Istnieje związek między wielkością firm a zakresem udogodnień, stosowanych przez pracodawcę: głównie ze względów finansowych, w małych firmach pracownice mogą liczyć na mniej ułatwień niż w firmach dużych, które traktują kwestie zatrudniania kobiet jako sprawę prestiżową. Tam też możliwe jest tworzenie specjalnych programów, które pozwalają kobietom na łączenie pracy zawodowej z obowiązkami domowymi i rodzinnymi.

W swoich wypowiedziach badani odnieśli się do stwierdzenia, że partnerstwo w rodzinie stanowić może skuteczny instrument pozwalający na godzenie ról domowych i

zawodowych. Opinie respondentów na temat partnerstwa w rodzinie pozwalają na sformułowanie wniosku, że, w naszym społeczeństwie wciąż silną pozycję ma rodzina tradycyjna. Można o tym wnioskować z opinii na temat możliwości skorzystania z urlopu wychowawczego przez mężczyzn. Rzadko spotyka się mężczyzn, którzy rezygnują z pracy zawodowej, aby skorzystać z urlopu wychowawczego – wypowiedzi respondentów świadczą o tym, że wciąż nie jest to w naszym społeczeństwie popularne. Wynika to m.in. z braku pewnej tradycji, która zezwalałaby na to, by matka podjęła pracę zawodową, a ojciec pozostał w domu z dzieckiem. Respondenci tłumaczyli to także lękiem przed tym, że mogą temu zadaniu nie podołać oraz obawą przed krytyką ze strony otoczenia. Ze strony badanych kobiet pojawiały się opinie, że mężczyźni koncentrują się na zajęciach prestiżowych, a wychowanie dzieci w potocznej opinii takim zajęciem nie jest.

Partnerstwo w rodzinie oznacza także podział obowiązków domowych między kobietę a mężczyznę. Sugestia, że można taki podział przeprowadzić „odgórnie”, ustalając prawnie obowiązek dzielenia się obowiązkami domowymi, nie spotkał się z powszechną aprobatą badanych. Twierdzono, że za pomocą prawa nie da się zmienić relacji w rodzinie, że musi się to odbyć naturalnie, poprzez zmianę świadomości mężczyzn i kobiet.

Trzeba jednak dodać, że w polskim społeczeństwie da się zaobserwować pewne zmiany, które widoczne są w młodszym pokoleniu. Wypowiedzi respondentów dowodzą tego, że młodzi mężczyźni mają mniejsze opory, aby przejmować obowiązki domowe, nie są w związku z tym aż tak przywiązani do modelu tradycyjnej rodziny, jak ich rodzice. Jest to z pewnością optymistyczna prognoza dla realizacji postulatu faktycznej równości płci

Rozdział IX

Równość płci – kierunki zmian

1. Przeciwno stereotypom?

Jak zostało pokazane w poprzednich rozdziałach, tym, co w niewątpliwy sposób determinuje sytuację kobiet na rynku pracy, jest stereotypowe postrzeganie ich ról w społeczeństwie. Można zatem wysunąć tezę, że zmiana tego stereotypu, odejście od niego może wpłynąć na to, że pozycja kobiet w sferze zatrudnienia i pracy poprawi się, a w konsekwencji umocni.

Respondenci starali się pokazać, że można dostrzec w polskim społeczeństwie pewne tendencje, które sygnalizują zmiany, mogące złamać stereotypowy obraz ról społecznych kobiet.

Wśród czynników, które w największym stopniu wpływają na odchodzenie od utrwalonego, tradycyjnego porządku, najczęściej wymieniano otwarcie naszego kraju na Zachód. Mamy tu do czynienia z mechanizmem wypierania starych wzorców kulturowych i społecznych przez nowe, z ich adaptacją do naszych warunków. Wypowiedź jednego respondentów zwraca uwagę na ważny aspekt tego zjawiska: nie wszędzie tempo zmian jest jednakowe. *Ja obserwuję, że zmiany dokonują się szybciej w tych regionach, gdzie społeczeństwo ma styczność z cywilizacją zachodnią. Tam jest szybciej przenoszone to, co jest na Zachodzie na nasz grunt. Bardzo łatwo to można zauważyć: sposób życia, sposób bycia, preferowanie chociażby sposobu ubierania się, spędzania wolnego czasu. Styk społeczności naszej z Zachodem powoduje, że ta zmiana mentalnościowa dokonuje się szybciej. Natomiast w przypadku ściany wschodniej długo trzeba będzie czekać aż ta zmiana się dokona (...)* (*14).

Drugim przyczynkiem do zmiany jest czynnik, który w pewien sposób wynika z otwarcia się na Zachód. Chodzi o laicyzację społeczeństwa, o której mówi inny respondent. *Jeśli jednak dodamy jeszcze jeden czynnik, o którym nie mówiliśmy – laicyzację społeczeństwa i odchodzenie od tzw. kręgu: dom, praca, kościół – to zdecydowanie służy to obalaniu stereotypów (...). Rozluźnienie więzi: kościół, praca, rodzina i wetknięcie w to takiego elementu jak np. konsumpcja, powoduje odejście od stereotypów (*12).*

Wypowiedzi respondentów wskazują na dokonujące się zmiany stylu życia, które są skutkiem otwarcia na inne kultury, zarazem będąc przyczyną przewartościowania własnej tradycji. Obok utrwalanych przez lata norm i wartości pojawiają się nowe, które mogą być dla nich alternatywą. Nie bez przyczyny respondent mówi o laicyzacji jako o ważnym procesie, bowiem odnosi się ona do religii, która zbudowała fundament naszej kultury. Będzie to w sposób znaczący wpływało na kształt relacji, jakie występują nie tylko w społeczeństwie, ale także w rodzinie, będą na nowo określały miejsce każdej osoby, redefiniując role, jakie każdy z nas ma do spełnienia.

Niejako z drugiej strony tym, co warunkuje zmianę jest sytuacja ekonomiczna. Jak zostało powiedziane w jednym z wcześniejszych fragmentów pracy, sytuacja na rynku pracy wymusza także redefinicję ról, jakie w rodzinie mają do odegrania kobiety i mężczyźni. Rzadko obecnie spotyka się rodziny z jednym żywicielem – mężczyzną. Praca zawodowa kobiet staje się bowiem ekonomiczną koniecznością.

Wszystko to przyczynia się do odchodzenia od pewnych stereotypów, określających role i miejsce kobiet w społeczeństwie. Gdzie wobec tego najbardziej widać te zmiany?

Przede wszystkim, zdaniem respondentów, zmienia się kształt rodziny, „funkcjonowania rodzinnego” (*1) – jak to ujmuje jedna z kobiet. Przejawia się to m.in. w późnym zawieraniu małżeństw. Jest to poniekąd pochodna zjawiska, o którym mówi jedna z badanych osób: *Ludzie trochę później w tej chwili wchodzi w dorosłe życie i wygodnie jest młodym ludziom trochę dłużej posiedzieć u rodziców (*16).* Rośnie liczba związków partnerskich, które nie są i być może nigdy nie będą zalegalizowane, sporo osób wybiera także życie w pojedynkę.

Funkcjonowanie rodziny zmienia się także w ten sposób, że w życiu kobiet pojawiają się nowe priorytety. Jak twierdzi jedna z respondentek, *Kobiety już nie mogą skupiać się wyłącznie na życiu rodzinnym, muszą dostarczać sobie nowych bodźców, nowych wrażeń (*11).* Nowe bodźce to, przede wszystkim, samorealizacja, dokonująca się

nie tylko poprzez pracę w domu, ale także dzięki aktywności zawodowej. To, bez wątpienia, umacnia ich pozycję w społeczeństwie.

Kobiety stają się być bardziej samodzielne i bardziej zaradne. Wskazuje na to wypowiedź jednej z pracodawczyń: *Polki, wydaje mi się, są na tyle dynamiczne i silne, co zresztą wydaje mi się, historia ostatnich lat pokazuje, że nawet jeżeli nie ma rozwiązań systemowych, to i tak one sobie wybudowały dosyć silną pozycję w tych trudnych czasach (w latach 80., 70.), gdzie po pierwsze trzeba było prowadzić dom, utrzymywać go, nie mając dostępu do selekcyonowanych dóbr konsumpcyjnych. A teraz dobrem limitowanym stała się praca, prawda? I kobiety tracą na tym najbardziej, bo najwięcej osób bezrobotnych to kobiety. A mimo to jednak, widzi pani, jeżeli popatrzeć na młodsze pokolenie, tak mówię 25-35 lat, to młode kobiety zdecydowanie lepiej sobie radzą niż ich matki pod względem zawodowym, a nie pod względem jak gdyby, wie pani, możliwości funkcjonowania i przeżycia zachowania w trudnych sytuacjach (*1).*

Dzięki zwiększonej aktywności w sferze publicznej, kobiety stają się bardziej widoczne, są nie tylko podwładnymi, ale też partnerami mężczyzn na gruncie zawodowym. Młodsze pokolenie zaczyna akceptować kobiety na stanowiskach równorzędnych oraz na stanowiskach szefów.

W tym miejscu warto zastanowić się nad tym, czy zmiana pozycji kobiet w społeczeństwie nie wymusza zmian w procesie socjalizacji.

W procesie socjalizacji dochodzi do powielania pewnych wzorców. Jak twierdzi jedna z badanych osób: *Jeżeli ono[dziecko] będzie widziało, że matka zajmuje się domem, a ojciec zarabia na jego utrzymanie, to ta osoba może zreprodukować ten wzorec. Dziewczynka wychowana w takim domu może przejąć te same role, które pełniła jej matka, o ile więzi z rówieśnikami nie będą silniejsze, wtedy mogą być przejmowane inne wzorce. Dla dziewczynki może to być oczywiste, że skoro jej mama nie pracuje, jej ciocia nie pracuje, sąsiadki też nie pracują, to i ona w przyszłości nie będzie pracować (*8).* Analogicznie zatem, jeśli dziecko będzie widziało, że w jego rodzinie podział obowiązków jest inny, tzn. oboje rodzice pracują i oboje zajmują się domem, z dużym prawdopodobieństwem można powiedzieć, że w swoim dorosłym życiu powieli ono ten właśnie wzorec, w którym nie będzie sztywnego podziału na czynności, które powinny wykonywać przede wszystkim kobiety albo przede wszystkim mężczyźni.

Dodatkowo, o czym także była mowa wcześniej, utrwalaniu tradycji, czy może stereotypu służą dwa odrębne systemy reguł zachowań, jakim podlegają chłopcy i dziewczęta. Jak zauważa jedna z badanych osób: *Pierwszy jest chłopak w kolejce (*18).* Ta

sama osoba dodaje, że nierozbudzanie w dziewczętach pewnych potrzeb, pewnych ambicji przyczynia się do utrwalania stereotypu, tak samo jak wpływ na to ma uczenie dziewczynek i chłopców, nawet poprzez zabawy, pewnych zachowań i czynności uważanych za kobiece i męskie.

Jedna z respondentek – młoda matka – opowiada o własnych doświadczeniach. (...) *kupując mojemu synowi wózek dla lalek, spotkałam się z reakcją taką na ulicy, że jak to: chłopiec pcha wózek dla lalek? Ale dlaczego ma nie pchać? Bardzo miłe jest zobaczyć ojca pchającego swoje dziecko w wózku. Więc dlaczego chłopiec nie może powozić sobie misia? To jest absurdalne. Jeżeli chce tego, jeśli sprawia mu to przyjemność, to nie uważam, żeby to wypaczyło jego charakter (*19).*

Ta sama osoba, także w odniesieniu do autopsji, formułuje pogląd, który sugeruje, że zmiany w tradycyjnej socjalizacji są konieczne: *To, co ja zauważyłam będąc dosyć długo z moim synem domu, to to, że on bardzo chętnie robił ze mną tzw. kobiece rzeczy: ścierał kurze, zmywał ze mną podłogę, a przez to, że mniej przebywał mężem, bo on pracował zawodowo, to tzw. męskich rzeczy – napraw itp. wykonywał nie za dużo. I w pewnym momencie zaczęło mnie to martwić, że on np. uwielbia zmywać naczynia, ścierać kurze, a zupełnie nie pociąga go np. młot pneumatyczny albo wbijanie gwoździ. Ale myślę, że to tak naprawdę wynika z tego, że to rodzice nam wpoili pewne czynności, nazywając je męskimi lub kobiecymi. Po to, żeby związek był zdrowy, trzeba się różnymi rzeczami zajmować, bo trudno podolać kobiecie pracy zawodowej i zajęciu się domem i wychowywaniem dziecka (*19).*

Jedna z respondentek podaje przykład kampanii społecznej, realizowanej we Włoszech, która – w jej przekonaniu – w skuteczny sposób zachęca do odchodzenia od stereotypów: *Billboard pokazywał małą dziewczynkę, mówiącą: „Moja mama upiekła dziś tort. Moja mama upiekła dziś 1000 tortów. Moja mama jest właścicielką fabryki tortów”. Pokazuje to, jak ważne jest odejście od stereotypu. Jak ważne to jest dla kobiet. Pokazuje, że kobiety mogą wyjść poza swoje tradycyjne domowe role i realizować się zawodowo i że dziecku można takie wzorce przekazać (*10).*

Pewnych symptomów, świadczących o zmianie stereotypowego postrzegania społecznych ról kobiet, można też doszukać się w zmianie mentalności pracodawców. Nie zdarzyła się wypowiedź respondenta, który twierdziłby, że kobieta jest gorszym pracownikiem, że ma słabsze kompetencje i kwalifikacje. Oczywiście, nie zmienia to faktu, że szanse kobiet na zatrudnienie i awans pozostają wciąż gorsze niż szanse mężczyzn, tym niemniej w oparciu o opinie respondentów można sformułować tezę, że

niektórzy pracodawcy poddają się presji zmian i skłonni są patrzeć na kobietę – pracownika bez uprzedzeń, na co wskazuje jedna z osób: *Henryka Bochniarz jest przykładem pracodawcy, który w swojej firmie zatrudnia głównie kobiety. On publicznie się do tego przyznaje, że daje szansę kobietom i w swojej firmie consultingowej ma głównie panie i pana sekretarza* (*21).

Świadczy o tym także wypowiedź cytowanej wyżej młodej matki: *Ja jestem pracownikiem, który ponad rok temu przyszedł tutaj i przyszedłam po urlopie wychowawczym. Na rozmowie kwalifikacyjnej nie ukrywałam tego, że przebywam na urlopie macierzyńskim, bo uważałam, że to jest jak najbardziej w porządku, żeby otwartość tutaj zachować. Tutaj w firmie pojawiło się tylko pytanie, czy mam z kim zostawić mojego syna i to było tyle* (*19). Można także zacytować wypowiedź młodej pracodawczyni, która swój pogląd na kwestię zatrudniania kobiet formułuje następująco: *Jeśli boisz się zatrudnić dwudziestoparoletnią dziewczynę, bo ona zaraz wyjdzie za mąż i urodzi dziecko, to świetnie. Ale ja jestem szefową i ja też kiedyś będę chciała wyjść za mąż i urodzić dziecko, w związku z tym, dlaczego ja mogę chcieć i ja mogę pracować, i mieć dziecko, a dlaczego ona ma nie pracować, bo ma dziecko?* (*20) Podobne podejście prezentuje inna osoba: *Standardowo nie pytamy kobiet, czy mają dzieci, kiedy i czy w ogóle chcą mieć dzieci. To nie wchodzi absolutnie w grę, nie zadajemy takich pytań. Nawet jeśli kobieta jest w ciąży, to to jest jej prawo. Nawet będąc w ciąży może podjąć pracę, może ubiegać się o pracę* (*18).

Stereotypu nie obala się jednak ani szybko, ani łatwo. Mimo, że da się zaobserwować dużą dynamikę zmian, to jednak wciąż funkcjonują ostoje stereotypowego postrzegania ról kobiet.

Przede wszystkim jest tak, jak zauważył respondent, cytowany w niniejszym rozdziale jako pierwszy: zmiany nie wszędzie przebiegają w jednakowym tempie. Nie mam tu na myśli wyłącznie czynnika geograficznego, który wziął pod uwagę ten respondent.

Wpływ na tempo zmian będzie miało to, czy mówimy o wsi, czy też o małym, bądź dużym mieście. Jak zauważa jedna z badanych osób: *W tej chwili następuje pewna zmiana postaw, ale to dotyczy dużych miast. Moim zdaniem, dotyczy to dużych korporacji, osadzonych w tych miastach, gdzie tworzone są stanowiska, na których kobiety mogą robić karierę to znaczy marketing, ewentualnie finanse, czy też faktycznie działy personalne. Natomiast w mniejszych miastach to jest jak gdyby utrudnione, wydaje mi się, że po pierwsze ze względu na zupełnie inny model postrzegania roli kobiety, i to zarówno*

*przez otoczenie, jak i przez same panie. Poza tym, w tych środowiskach jak gdyby też jest inny model funkcjonowania, podejmowania życia rodzinnego. To trzeba by sprawdzić, ale ja takie mam obserwacje ogólne, społeczne, że jednak nie czeka się z zamążpójściem do 35 roku życia (*1).*

Zmiana stereotypu, jak zauważa inna respondentka, znajdzie swoje odbicie w warstwach społecznych. *Te osoby najlepiej wykształcone, zajmujące te wyższe stanowiska prędzej będą się w stanie pogodzić z taką zmianą stereotypów, niż tradycyjna rodzina która się zajmuje takimi podstawowymi zajęciami (*23).* A zatem, im wyższe wykształcenie, im wyższy status społeczny, tym zmiany świadomościowe będą postępowały szybciej. Nie można tu oczywiście mówić o regule, co pokazuje chociażby następująca wypowiedź respondenta, dyrektora jednej z firm: *Jeżeli chcielibyśmy walczyć o to, żeby wychowanie w domu, w szkole, w przedszkolu, nie wiem, w telewizorze mówiło o równościach płci po to, żeby zachęcało dziewczynki, żeby walczyły o swoje i żeby wierzyły, że są równie dobre czy też lepsze od swoich kolegów – chłopców, no to co z tego wynika dalej potem? No i tutaj jest moje wskazanie na duży problem zaniku rodziny jako takiej (*3).* Pogląd respondenta świadczy, niewątpliwie, o dużym przywiązaniu do tradycyjnego kształtu rodziny. Nie można uznać tej wypowiedzi za reprezentatywną, tym niemniej, jeśli przekonanie takie wyraża osoba, która sytuuje się w sferze wyższych warstw społecznych, to można przypuszczać, że osób o porównywalnym statusie społecznym, podobnie myślących jest więcej.

Z wypowiedzi respondentów trudno jest wnioskować, kto jest większym zwolennikiem obalenia stereotypu: kobiety czy mężczyźni. Można natomiast powiedzieć, że jeżeli zdarzały się wypowiedzi, które wyrażały przywiązanie do stereotypowego postrzegania kobiet w społeczeństwie, to wypowiadali je mężczyźni, nigdy kobiety.

Jedna z respondentek zwróciła uwagę na jeszcze jedno zjawisko, które można uznać za przyczynę utrwalania stereotypowego postrzegania ról kobiet. *Jak Pani wie, mamy obecnie typowy rynek pracodawcy: jest tylu pracowników na rynku, że pracodawcy mogą w nich sobie wybierać. Niestety, ten rynek pracodawcy trochę nas skrzywia (*13) –* twierdzi ta respondentka. *Zdarza się, że na portierni jednej z firm siedzą dwie dziewczyny, które mają wyższe studia, studia podyplomowe, które znają cztery języki, które im tam są do niczego niepotrzebne. No, niestety jest to rynek pracodawcy, ale też nie krzywdźmy za to pracodawcy: skoro umieszczają takie ogłoszenia i takie osoby się zgłaszają, to oznacza to, że my też wtórnie się tak zachowujemy, zgadzamy się na stanowiska, które są poniżej naszych kwalifikacji (*13).* Mamy tu do czynienia z mechanizmem samospełniającego się

proroctwa: kobiety postrzegane są jako pracownicy mniej wartościowi, bardziej kłopotliwi niż mężczyźni, w związku z czym jest im trudniej znaleźć pracę. Godzą się więc podjąć pracę poniżej swoich kwalifikacji, czym potwierdzają swoją słabszą pozycję na rynku pracy.

Analizując tempo i zakres przemian, jakie dokonują się w zakresie definiowania ról kobiet w społeczeństwie, można przekonać się o tym, że nie mamy do czynienia z żadną rewolucyjną zmianą. Respondenci podkreślają, że zmiana się dokonuje, dodając, że efekt będzie widoczny dopiero w następnych pokoleniach. Jak zauważa jedna z badanych osób: *Po 16 latach transformacji to wszystko nadal podobnie wygląda w moim odczuciu i z moich dotychczasowych doświadczeń. Jeżeli coś się zmieni, to nieprędko, bo nie tak łatwo zmienić świadomość (*8).*

2. Koncepcje równości płci

Badania pokazały, że ustalenie jednej, wspólnej koncepcji równości płci w obrębie całej grupy respondentów jest niemożliwe.

Poszukiwanie wspólnego mianownika sprowadza się do koncepcji opartej na zaprzeczeniu tezy, że parytet płci może stanowić gwarancję równości. Żaden z respondentów nie uznał zasady parytetu w jakiegokolwiek sferze za działanie, które mogłoby urzeczywistniać postulat równości płci. Jak twierdzi jeden z badanych: *Zachowania dyskryminacyjne należy piętnować, ale nie należy wprowadzać parytetów, ani tym podobnych zasad. Najpierw musi nastąpić zmiana świadomości i dopiero kiedy to da efekty pójść dalej. Nie można świadomości zmieniać w sztuczny sposób (*5).*

Warto w tym miejscu powołać się na argumenty, jakie zostały wymierzone przeciwko zasadzie parytetu płci.

*Jedna z respondentek wyraża pogląd następujący: Rozśmieszył mnie w jednym z krajów: w Szwecji albo w Finlandii taki przepis, że pewien procent rad nadzorczych to mają być kobiety i usilne szukanie kobiet, które mogłyby w radzie zasiąść. Rozumiem cel tego działania, tylko jakby zmuszanie przepisami do takich działań budzi moje wątpliwości (*19).*

Z kolei jedna z pracodawczyń tak postrzega potencjalne wprowadzenie parytetu płci w pracy: *Dla mnie robienie statystyki nie jest żadną sztuką. Bo co z tego, że ja powiem sobie, że mam zatrudnić tyle i tyle kobiet, jak nie znajdę dobrych pracowników? Robienie*

*sztuki dla sztuki to myślę, że jest błąd. A dwa, że doprowadza to do tego, że się zatrudnia jakichś pracowników na jakichś niskich, mało decyzyjnych stanowiskach tylko po to, żeby statystyka ładniej wyglądała. Myślę, że to się do tego koniec końców sprowadzi. (...) Ja też mogłabym powiedzieć, że chcę, żeby teraz na stanowisko kosztorysanta przyszła dziewczyna, tylko biorąc pod uwagę, że u nas jest w tej chwili naprawdę z zatrudnieniem, to szanse na to, że znajdę dobrego pracownika kobietę mogą być różne. Ja mogę założyć, że zatrudnię pół na pół kobiety i mężczyzn – co z tego, skoro ja mam głównie stanowiska fizyczne, na które nie przyjdzie kobieta (*20).*

*Parytet płci, zdaniem respondentów, nie jest niczym innym jak wyrazem poprawności politycznej. (...) to nie może przyjmować takiej absurdalnej formy, że będzie to poprawność: podział po połowie. Są teraz popularne sentencje, np. żeby zostać zatrudnionym we Francji najlepiej być czarnoskórym gejem – jest to kwestia poprawności politycznej – takie osoby się tam premiuje (*4).*

Reasumując, parytet płci kojarzy się respondentom z działaniem nieracjonalnym, prowadzącym do kuriozalnych sytuacji. Pracodawcy nie chcą, aby zasada zatrudniania „po połowie” kształtowała ich politykę kadrową. Dążą do tego, żeby mieć dobrych pracowników, bez względu na to, jakiej są oni płci.

*Wśród wypowiedzi respondentów na temat równości pojawiła się jedna, której autor prezentuje stereotypowe wyobrażenie równouprawnienia kobiet i mężczyzn, wyrażając pogląd, że pewien kształt relacji między płciami jest dla niego nie do przyjęcia. Jeżeli mówimy o tym pełnym równouprawnieniu to szczerze powiem, że ja w to nie wierzę. Nie wierzę w to dlatego, że ja nie ukrywam, że to wynika może z tradycji może z kwestii wychowania, ale myślę że pewne rzeczy są zdominowane przez kobiety, a pewne przez mężczyzn. Ja mówię tutaj o pewnych zachowaniach kulturalnych, szarmanckich itd. Mężczyzna wie, że nosi torby, obdarowuje kobiety kwiatami itd. I mówimy, że to jest utarte, niby płęć ta słabsza. Natomiast jeśli mówimy tutaj o tym równouprawnieniu, to ja się zastanawiam, na czym ma polegać to równouprawnienie? W tym momencie mężczyzna ma stać przy garnkach, a kobieta meble nosić? (...) Myślę, że, nie umiem sobie teraz wyobrazić takiej sytuacji, nie umiem się postawić w takiej sytuacji, bo mówiąc szczerze nigdy na ten temat nie myślałem. Ale wydaje mi się, że raczej to nie byłoby dobre, bo zachwiałoby te piękne kwestie. Dla mnie kobieta to jest coś pięknego, pomimo że to jest płęć, niby mówi się tutaj – płęć słabsza, ale ma coś w sobie, co nas przyciąga. Natomiast jeśli zrobimy, że to będzie taki układ całkowitego równouprawnienia, całkowitego kumplostwa itd., to zaniknie coś (...) (*2).*

Z przytoczonego wyżej cytatu wynika, że wizję równości utożsamia się z równouprawnieniem w rozumieniu najbardziej radykalnym z możliwych. Opinia respondenta świadczy o tym, że w społeczeństwie obecna jest tendencja do stereotypowego wyobrażania równości. Stereotyp ten powstał na bazie krytyki radykalnego feminizmu i opiera się na wydrwieniu tego, o co walczy ruch kobiecy. Spojrzenie takie jest o tyle jednostronne, że nie bierze pod uwagę płocieni: społeczeństwo może być patriarchalne lub poddane wpływowi skrajnego feminizmu – nie ma żadnych form pośrednich, w których równość mogłaby być urzeczywistniona.

Dalsza część wypowiedzi respondenta zdaje się wskazywać na przyczynę takiego podejścia do problemu równości. *Kolega mi podrzucił artykuł, (...) [który wskazywał], że jednym z głównych powodów rozwodów jest to, że czasami właśnie w pogoni za realizacją zawodową kobieta po prostu widząc małość tego mężczyzny, czyli po prostu prześcigając go w kwestiach właśnie edukacyjnych, zarobkowych, kariery zawodowej, w pewnym momencie mówi sobie: „no nie, to nie ten człowiek” i szuka sobie innego; stawia sobie kolejne wyzwanie i szuka sobie kolejnego na wyższym szczeblu (*2).* Na tej podstawie można wysnuć wniosek, że równość w wydaniu radykalnym budzi przede wszystkim lęk mężczyzn przed pozostaniem w tyle za kobietami, które mogą okazać się od nich lepsze, bardziej aktywne, ambitne i dynamiczne.

Równość płci bywa także przez respondentów utożsamiana z równością możliwości. Wskazuje na to poniższa opinia: *Wydaje mi się, że głównym miernikiem, pozwalającym stwierdzić, czy mamy to równouprawnienie czy nie, nie będzie to, czy kobieta pracuje jako traktorzystka, czy jako hutnik, czy jako górnik, ale to, czy ma możliwość wyboru: czy może zostać w domu – to jest wybór ekonomiczny, a nie tylko indywidualny, czy może ubiegać się o taką, a nie inną pozycję i nie wzbudzi tym dramatu wśród najbliższego otoczenia, czyli będzie to zjawisko bez sankcji, które normalnie występuje. Czyli ta możliwość wyboru. Jeżeli takiej możliwości nie ma, trudno mówić o jakimkolwiek równouprawnieniu, dlatego, że w tym momencie istnieje tylko i wyłącznie przymus ekonomiczny, a przymus ekonomiczny oznacza wyłącznie jedno: że istnieje zmienna zero – jedynkowa. Albo mogę pracować i w tym momencie załatwiam swoje potrzeby niezależności, albo nie – jestem uzależniony. To dotyczy w takim samym stopniu mężczyzn, jak i kobiet (*12).*

Respondent zwraca uwagę na konieczność stworzenia równych możliwości, a przecież nie jest tak, że pozycje startowe kobiet i mężczyzn są równe. Błędem jest założenie, że obydwie płcie posiadają jednakowe „zdolności do osiągnięcia”. Jedną z

respondentek na pytanie, na czym powinna polegać równość płci na rynku pracy, odpowiada: *Przede wszystkim na niezaprzeczeniu tego, co jest naturalne(*13)*. Naturalne jest to, że kobiety rodzą dzieci, mają instynkt macierzyński, który powoduje, że inaczej patrzą na pracę zawodową. To powoduje, że ich szanse na rynku pracy ocenia się jako gorsze niż szanse mężczyzn.

Wyrównanie „pozycji startowych” stanowi więc warunek niezbędny dla osiągnięcia równości. Chodzi o to, żeby przy doborze ludzi nie padały pytania dyskryminujące kobiety. *To jest według mnie podstawa wszystkiego – żeby wytworzyć taką postawę u pracodawców, że oni nie powinni potwierdzać stereotypów, które mogą być niesłuszne. Czyli pytania takie jak: czy jest Pani w ciąży? czy ma Pani męża? czy zamierza Pani założyć rodzinę? czy będzie Pani rodzić teraz dzieci? To są właśnie te elementy, które wskazują na tę niesprawiedliwość. Jeśli to wyeliminujemy, to to i tak tak naprawdę naturalnie się poukłada (*13)*.

Po wyrównaniu „pozycji startowych” można myśleć o tworzeniu równych możliwości wyboru. Można to osiągnąć, jak twierdzi inna osoba przez *Umożliwienie mężczyznom pójścia na urlop macierzyński czy na urlop wychowawczy, tak jak w Szwecji właśnie jest, że kobieta ileś, mężczyzna ileś i ileś mają do wyboru. Myślę, że to jest bardzo fajne rozwiązanie. Ale nie wprowadzałabym administracyjnie nakazu, żeby mężczyzna musiał pójść na 3 miesiące urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego, ale już danie możliwości ojcu – tak jak to mamy w Polsce – aby część tego urlopu spędził w domu i to, że są mężczyźni, którzy się na to decydują – może dobrze by było gdzieś takie przypadki opisywać i nagłaśniać – ja myślę, że to jest bardzo pozytywne. Ja bym działała od tej strony. Ja nie jestem zwolenniczką twardych rozwiązań, bo to co jest dobre dla jednego, niekoniecznie musi być dobre dla drugiego, niekoniecznie w danym momencie życia. Ale uważam, że bardzo dobrze jest stwarzać możliwości (*16)*.

Znajdująca wśród respondentów wielu zwolenników, koncepcja równości jako możliwości wyboru zakłada, że kobietom trzeba zapewnić pewne dodatkowe prawa, które pozwolą na podjęcie na rynku pracy rywalizacji z mężczyznami na równych zasadach. Jednak nie wszyscy są zwolennikami nadawania takich praw. Dwóch respondentów, prezentujących stanowisko liberalne, negatywnie ocenia fakt, że *równouprawnienie kobiet i mężczyzn polega na tym że, na siłę kobietom próbuje się nadać furę praw (*22)*. Są zdania, że *Próba ochrony słabszej strony poprzez nadanie jej gigantycznych uprawnień w stosunku do tej teoretycznie mocniejszej grupy sprawia, że ta słabsza grupa staje się przytłaczająco mocniejszą i na to już nikt nie zwraca uwagi. I tu nie ma równowagi, tylko*

*jest przegięcie w drugą stronę. Gdyby to wszystko tego typu podejście zostało znacząco zliberalizowane, myślę że to po kilku latach ustabilizowało by się (*22). Drugi z respondentów wyraża pogląd niemal identyczny: Trzeba iść w stronę liberalizmu, wtedy ludziom będzie dobrze. Nie będą się zastanawiać, jak sobie zapracują, tak się wyśpią. Kobiety nie będą potrzebowały opieki państwa (*24).*

Patrząc na sytuację ekonomiczną naszego kraju, można mieć pewne wątpliwości co do tego, że mechanizm wolnorynkowy potrafi wyrugować wszelkie nierówności, tym niemniej argumenty zwolenników rozwiązań liberalnych zasługują na uwagę.

W podsumowaniu trzeba więc powtórzyć zdanie, rozpoczynające niniejszy podrozdział: równość można pojmować na wiele sposobów. Bywa, że równości upatruje się w tradycyjnym podziale ról społecznych, jak również zdarza się, że równość tożsama jest z liberalną wolnością i przekonaniem, że im więcej nadanych praw, tym więcej jest niesprawiedliwości. Niemniej jednak najczęściej zwolenników zyskuje koncepcja, sprowadzająca równość płci do stworzenia równych możliwości dla kobiet i mężczyzn w obydwu sferach – prywatnej i publicznej.

2. Perspektywy zmian

Skoro równość pozostaje w opinii respondentów stanem, do którego dążymy, należy spróbować określić warunki, jakie muszą zostać spełnione, aby ją osiągnąć. Innymi słowy, chodzi o pokazanie, w jakim kierunku powinny pójść zmiany społeczne, aby można było mówić o równości.

Respondenci zwracają, przede wszystkim, uwagę na to, że problem stanowi fakt, że obecne przepisy prawne, dotyczące równości, nie są egzekwowane. Jak zauważa jedna z respondentek: *To jest martwe prawo. Jest na papierze, ale tak naprawdę nic z niego nie wynika dla praktyki. (...) Zgodnie z przepisami kodeksu pracy, nie powinno się mnie pytać o to, czy jestem mężatką czy nie, czy mam dzieci, a takie pytania padają i nikt nie ma oporów (*19). Inna osoba dodaje: Co z tego, że nie można nikogo dyskryminować, skoro w gazetach wciąż znajdujemy ogłoszenia, że potrzebna kobieta do pracy, która takie czy inne warunki spełni? (*6).*

Bardzo często i mocno podkreślano, że żadne prawo nie jest w stanie zagwarantować równości. Świadczy o tym następująca wypowiedź: *(...) żaden kodeks pracy, konstytucja czy inne akty prawne nie uregulują tego do końca dlatego, że one*

odzwierciedlają jakieś tam normy społeczne, które są usankcjonowane, plus – powiedzmy – preferencje polityczne, plus preferencje, jakie państwo w danym momencie chce realizować. Jeszcze raz podkreślam: żaden dokument, nawet najlepiej napisany nie zapewni równości, dlatego, że jest to pewien stan, do którego trzeba dążyć i jednocześnie jasno wykazuje wszystkie stany zagrożenia określone jako złamanie zasad kodeksu pracy (*12).

Respondenci uważają, że trzeba zmiany mentalności, aby osiągnąć równość. Jedna z badanych osób twierdzi: (...) dla mnie najważniejszy temat, najważniejszy problem to jest to, co leży w ludziach, w ich mentalności. I tutaj trudno byłoby wyobrazić sobie taki przepis, które by to regulowały (*18). Ważna w tym kontekście wydaje się być uwaga jednej z badanych osób: Stereotyp jest kwestią świadomości, a świadomości nie zmieni się poprzez zmiany prawa. Większa jest tu rola edukacji, chociaż nie wiem, jak by tu ona miała wyglądać niż wprowadzanie jakichś nakazów, zakazów i parytetów. Wydaje mi się, że to dopiero daje możliwości, ale żeby je wykorzystać potrzebna jest zmiana świadomości, wygładzanie stereotypów (*5). Inna osoba dodaje, że ludzie często nie zdają sobie w ogóle sprawy z tego, że pewne zachowania są zakazane przez to, że są dyskryminujące. Przecież molestowanie seksualne – ile osób sobie zdaje w Polsce sprawę z tego, że poklepanie pani sekretarki tam w urzędzie gminy to jest wykroczenie i to jej się może nie podobać? Bo w ogóle to jesteśmy na etapie, że powinna być zadowolona (*6). Ta sama osoba dodaje, że szczególnie kobiety potrzebują wzmocnienia świadomości. Ja czasem rozmawiam z dziewczynami z Zachodu i myślę, że ludzie, my to jeszcze 50 lat, zanim zaczniemy myśleć tak jak one.

Zatem, skoro zmiany świadomości nie może dokonać prawo, muszą istnieć inne sposoby, które to umożliwiają. Jeden z cytowanych wyżej respondentów wskazuje na dużą w tym zakresie rolę szeroko pojętej edukacji. Temat podejmuje inna osoba, która wyjaśnia, na czym taka edukacja powinna polegać: W mojej ocenie najważniejsza sprawa to jest kwestia edukacji: zmiany postaw poprzez uświadamianie, pokazywanie, łamanie pewnych mitów, stereotypów, nagłaśnianie pewnych pozytywnych przykładów, pozytywnych rozwiązań, ale w sposób taki bardzo umiarkowany. Bo wszelkie takie ostre kampanie odnoszą często taki wręcz przeciwny skutek (*18).

Nawiązując do ostatniego stwierdzenia, zawartego w wypowiedzi respondentki, warto zauważyć, że mężczyźni – respondenci nie reagują pozytywnie, słysząc słowo „feminizm”. Zwraca na to uwagę jedna z kobiet: Jak się rozmawia z Francuzkami, to tam każda Francuzka myśli tak, że jak u nas prezentuje się takie poglądy, to już jest skrajny

*feminizm, poważnie. Tam Francuzki myślą wszystkie, że one mają prawo do aborcji, prawo do decydowania o własnym ciele, do badań wszelkich możliwych, prenatalnych i wszystkich innych, do opieki nad dzieckiem, do karier zawodowych... One są przekonane, że tak ma być, taka jest norma. A u nas, jak ktoś głosi takie rzeczy, to od razu klasyfikowany jest jednoznacznie, dalej jest tylko ściana, jest to feminizm walczący i w ogóle wszyscy patrzą jak na jakiegoś raroga (*6).*

Negatywnie ocenia się też inicjatywy polskiego ruchu feministycznego. (...) *dla mnie akcje, które robi polski ruch feministyczny to nie są poważne działania, to są jakby działania happeningowe – takie akcje jak Manifa. To nie wywołuje poważnej dyskusji, tylko śmieszy ludzi, którzy na to patrzą z zewnątrz. To jest taki feminizm, który idzie nie wiem w jaką stronę (*4) – zauważa jeden z nich. Rację ma więc respondentka, która uważa, że tego typu przedsięwzięcia wywołują odwrotny od zamierzonego skutek.*

Pożądaną jest także zwiększenie poczucia własnej wartości i solidarności kobiet. Jedna z badanych osób mówi: *Nie wiem, na ile to jest kwestia wychowania. Myślę, że gdyby kobiety miały większe poczucie własnej wartości, gdyby były bardziej zdeterminowane do osiągania własnych sukcesów, gdyby często były bardziej solidarne z sobą, a gdzieś tam w wychowaniu brakuje takiego aspektu pewnej solidarności wśród kobiet, to też wyglądałoby to troszeczkę inaczej (*18).*

O tym, jak ważna jest rola kobiecej solidarności, przekonują także inni respondenci. *Myślę, że mężczyźni mają taką tendencję do wzajemnego popierania się – nie przeciwko kobietom, nie. Ale są bardziej solidarni (*16). Z wypowiedzi innej osoby: Ja w ogóle myślę, że gdyby kobiety były bardziej solidarne, tak jak solidarni są mężczyźni, to już dawno byśmy wygryzały panów z tych zarządów czy z wyższych stanowisk. Natomiast jeśli kobiety będą bardziej solidarne, to tutaj powinno się wiele zmienić. (...) jeśli będzie coraz więcej kobiet na górze i coraz więcej kobiet pracujących, to myślę, że w kobietach się narodzi, tak jak kiedyś w mężczyznach, potrzeba tworzenia swoich klanów (*20).*

Zwraca się też uwagę na to, że w kobietach powinna wykształcić się większa potrzeba reprezentowania. *Tu trzeba też chęci wypowiedzania się, czyli uczenia zabierania głosu, mówienia o własnych sprawach (*18) – zauważa jedna z respondentek. Z kolei respondent – mężczyzna wyraża następującą opinię: Usłyszałem fajne zdanie, wyjaśniające, dlaczego żadna Polka nie będzie nigdy prezydentem tego kraju. Otóż, dlatego, że kobiety na nią nie zagłosują. Trudno przekonać kobiety do reprezentowania. (...) Wartościowym przykładem jest tutaj Henryka Bochniarz, która stara się o urząd prezydenta. Nie ma kompletnie żadnych szans, choć sama wierzy, że je ma, ale to jest*

*lepszy przykład wchodzenia kobiet do życia publicznego osoby, która jest dobrze znana z Konfederacji Pracodawców. Ale to jest jednostkowy przykład . Jest jeszcze Julia Pitera z Transparency International. To są takie perełki, które się gdzieś znajdują (*5).*

Aby wyróżnić swoje szanse, kobiety powinny zadbać o to, żeby być zauważone i to nie tylko poprzez zajmowanie miejsc w strukturach władzy. Jedna z kobiet wyraża następujący pogląd: *Jak się same nie pokażemy i nie będziemy się chwalić i pokazywać, i mówić o tym, że jesteśmy dobre, to nie dość, że nikt o tym nie wie, to nie ma żadnego „szukacza”, boskiego palca, który będzie wygrzebywał tych dobrych i wyciągał zza szafy, i pokazywał. Więc my same musimy się dopominać o to, musimy być na tyle mocne, na tyle przekonane o tym, że powinnyśmy to robić, że powinnyśmy walczyć o nasze pieniądze. I też być może nasze doświadczenia wskazują na to, że jest tak, że w momencie, kiedy zaczynamy się upominać o to, albo jasno stawiamy, to najpierw jest zdziwienie, a później... dostajemy to, co chcemy (*6).*

Szans na zmianę upatruje się także w rosnących aspiracjach edukacyjnych kobiet. Jak twierdzi jedna z respondentek: *Na pewno można powiedzieć, że kobiety przywiązują dużo większą wagę do wykształcenia. To jest ich duża szansa. W tym upatruję szansy kobiet (*19).* Wykształcenie stanowi kapitał kobiety, warunkuje lepszą pozycję zawodową, większy prestiż i stwarza większe szanse na to, by konkurować z mężczyznami.

Respondenci są również zdania, że równość mogłaby zostać osiągnięta w lepszych warunkach ekonomicznych niż te, które obecnie są w naszym kraju. Zwraca na to uwagę respondent, który formułuje następującą opinię: *Mamy taki rynek pracy, że pierwszą ambicją każdej osoby jest zapewnienie sobie pracy. Najpierw myślimy o tym, żeby mieć na chleb. Nie ma w Polsce klasy średniej, czyli takiej klasy, która poza utrzymaniem, myślałaby o zapewnieniu sobie czegoś więcej. Pewnie też taka sytuacja wymusza bierne zachowanie na rynku pracy. Gdyby podstawowe potrzeby były zaspokajane, pewnie kobiety myślałyby o czymś więcej. A teraz niestety jest tak, że całą pensję się wydaje, przejada i na tym się kończy (*4).*

Jedna z kobiet podkreśla, że jakkolwiek kobiety powinny umocnić swoją pozycję w społeczeństwie, to nie powinny próbować tego osiągać „męskimi” metodami. Powinny próbować eksponować i podkreślać swoje dobre cechy. (...) *boję się, żeby w tym takim dążeniu do zmian, nie utrwalil się taki model, że jak mam być przebojowa, to muszę być chamska, muszę oszukiwać, muszę być ordynarna, bo się często obserwuje gdzieś tam wśród kobiet, że część kobiet z ogromną stratą dla samych siebie chce przejmować takie najgorsze cechy mężczyzn. My mamy tyle mocnych, pozytywnych cech, skłonności, że nie*

*musimy przejmować akurat tych najgorszych męskich. To nie tędy jest droga, bo wtedy będzie sprzeczność z własną naturą. Dążenie po trupach, niszczenie, stosowanie najperfidniejszych metod – to nie tędy droga. Nasz ruch kobiecy powinien skupić się na eksponowaniu naszych pozytywnych, dobrych cech, na tym się budować, a nie na tym, że ja będę taka perfidna i taka wredna, ordynarna jak Kowalski, bo wszyscy wtedy nabiorą do mnie szacunku. Żeby to nie szło w tym kierunku. Tu trzeba dużej rozwagi, dużej mądrości. (...) Są wzorce, na których można się oprzeć, może Szwecja, może kraje, w których są dobre wzorce dla równości, brania odpowiedzialności (*18).*

*Opinię tę podziela inna osoba, która uważa, że jakaś taka zdroworoządkowość, czy mądrość życiowa u kobiet może przełamać pewne bariery i mieć wpływ na zmianę pozycji kobiet (*19).*

*Zdarzały się także opinie, że zmiany języka prowadzą do sposobu myślenia (*6). W tym kontekście pojawia się postulat, żeby używać żeńskich form nazw zawodów, w szczególności tych, które od zawsze uznawane były za męskie. Utarło się, jak zauważa jeden z respondentów, że kiedy słyszymy: „prezes”, to myślimy o mężczyźnie (*5). Chodzi o to, by kobietę nazywać „dyrektorką”, a nie „dyrektorem”, „kierowniczką”, a nie „kierownikiem”, „prezydentką”, a nie „prezydentem”. Jak tłumaczy zwolenniczka tej praktyki: *To jest taki krąg, że jeśli zaczyna się używać innych słów, to zaczyna się inaczej myśleć, jeśli inaczej się myśli, zaczyna się używać innych słów (*6).**

*Respondenci są zdania, że wszystkie te zmiany będą zachodziły powoli, ponieważ u ich podstaw leży gruntowna zmiana mentalności społeczeństwa. Jak twierdzi respondent: *Żeby dokonać zmiany mentalnościowej, trzeba czasu, zmiany pokoleń. Ja już trochę przeżyłem i mogę powiedzieć, że bardzo opornie idą wszelkie zmiany w strukturze społecznej. Jeśli zmieniały się przepisy, to przepisy się zmieniały, ale tradycja się nie zmieniała. Zobacz Pani, że minie jeszcze wiele dziesiątków lat, zanim się to wszystko przekręci. Powoli się to zaczyna zmieniać, ale następuje to bardzo powoli, w minimalnym stopniu (*14).* Podobnie myśli także inna osoba: *Społeczeństwo polskie jest społeczeństwem katolickim i z tym się też wiąże pewien konserwatyzm. Jak by na to nie patrzeć, Kościół katolicki trwa tak długo, bo jest konserwatywny. To się przekłada w sposób naturalny na jakiś sposób rozumowania, pojmowania świata. Księża to są mężczyźni i zobacz – czy tu jakichś elementów i cech nie można połączyć? (*8).**

Konkludując, nie ma wątpliwości co do konieczności zmian, mających na celu wyrównanie statusów kobiet i mężczyzn, problemem jest natomiast zmiana świadomości społeczeństwa. Jak twierdzą respondenci, prawo i przepisy da się zmienić bez trudu, w

przeciwieństwie do sposobu myślenia, warunkowanego ugruntowaną tradycją oraz stereotypowym postrzeganiem większości zjawisk społecznych.

3. Uwagi końcowe

Niniejszy rozdział w sposób bezpośredni dotyczył teoretycznych aspektów równości. Respondenci wyrazili swoje poglądy na temat zmian, jakie dokonują się w zakresie przełamania tradycyjnego podziału ról społecznych kobiet i mężczyzn.

Do głównych czynników, które przyspieszają tempo zmian, należy przede wszystkim otwarcie naszego kraju na Zachód oraz związana z tym absorpcja nowych wzorców i zmiana stylu życia. Wpływ na zmiany ma również sytuacja ekonomiczna w naszym kraju, która wymusza odchodzenie od tradycyjnego podziału ról w rodzinie, przyczynia się do umocnienia pozycji kobiet na rynku pracy. Naturalną konsekwencją takiego stanu rzeczy będzie musiała być zmiana reguł socjalizacji, polegająca przede wszystkim na przekazywaniu wzorca rodziny, w której relacje między rodzicami są bardziej partnerskie niż w rodzinie tradycyjnej. Chodzi także o to, by rozbudzać w dziewczynkach potrzebę pewnych dążeń, aspiracji, potrzebę działania, aktywności, która nie będzie ograniczała się wyłącznie do sfery domu, ale kierowała się też na zewnątrz, do sfery publicznej, zawodowej.

Badani uzależniali tempo przebiegu zmian od wielu czynników, wśród których najważniejszymi są: miejsce zamieszkania – w dużych miastach zmiany następują szybciej niż w miastach małych, czy na wsi, wykształcenie – im wyższe wykształcenie, tym większa jest otwartość na zmiany oraz płeć – akceptacja zmian jest większa wśród kobiet niż wśród mężczyzn.

Dostrzega się również pewne korzystne zmiany w mentalności pracodawców, które mogą się przyczyniać do zwiększenia znaczenia kobiet w sferze publicznej. Nie znaczy to jednak, że istnieje powszechna aproba dla odchodzenia od stereotypowego postrzegania ról kobiet i mężczyzn – wśród badanych pojawiły się głosy, które nie były przychylnie jakiegokolwiek zmianom.

Nie ma też wspólnego stanowiska respondentów w sprawie definiowania równości płci. Jak dowodzą badania, równość tę pojmuje się na wiele różnych sposobów. Poszukiwanie wspólnych elementów definicji równości płci sprowadziło się do konstatacji, że większość respondentów nie jest skłonna, aby uznać parytet za gwarancję równości.

Wyobrażenie równości przez niektórych respondentów wynikało z niewłaściwej, bo stereotypowej percepcji założeń ruchu feministycznego. Równość płci, kojarzona z zamianą ról społecznych kobiet i mężczyzn wywołuje negatywne reakcje ze strony tych badanych, którzy nie są w stanie wyjść poza obiegowe opinie na temat feminizmu, równouprawnienia i dyskryminacji.

Najwięcej zwolenników zyskała koncepcja równości płci tożsamej z wyrównaniem możliwości dla kobiet i mężczyzn. Badani nie negowali naturalnych różnic między kobietami i mężczyznami, postulowali konieczność wyrównania statusów poprzez bardziej sprawiedliwą dystrybucję praw i obowiązków dla obydwu płci.

Z kolei pytanie o przepis na powodzenie zmian i doprowadzenie do stanu równości obejmuje szerokie spectrum postulatów, począwszy od egzekucji prawa równościowego aż po zmianę mentalności całego społeczeństwa. Wśród opinii respondentów pojawiały się głosy, że szczególnego wzmocnienia wymaga świadomość kobiet, które powinny być solidarne, mieć większe poczucie własnej wartości i dobrych cech oraz potrzebę reprezentowania. Istnieje też zgoda co do tego, że gruntowne zmiany wymagają czasu, nie „staną się” z dnia na dzień, bowiem muszą być realizowane w odpowiednich warunkach ekonomicznych i społecznych.

Podsumowaniem rozważań na temat perspektyw zmian pozycji kobiet na rynku pracy może być wypowiedź jednej z badanych osób: *Skoro są różne płcie, to one z definicji muszą się czymś różnić. W związku z tym o takiej bezwzględnej równości chyba nigdy nie będzie można mówić. Natomiast w mojej ocenie nie jest tak najgorzej, choć nie ma całkowitej równości. Pewnie są takie obszary, gdzie ona jest widoczna i zdecydowanie większa niż wynikałoby to z czegokolwiek, łącznie z tymi poziomami wynagrodzeń, łącznie z upychaniem kobiet do prac, których nie podjąłby się żaden mężczyzna.*

Natomiast w negatywnych są także pozytywne aspekty. Jeżeli jest rynek pracy taki, jaki jest, czyli beznadziejny, jest mało miejsc pracy, to o tą pracę, na którą kiedyś były skazane tylko kobiety, muszą zabiegać również mężczyźni. Jeżeli zaczynają walczyć i pracują mężczyźni, to siłą rzeczy nadaje się takiej pracy wyższy status, nie jest to praca – dopust, ostateczność. W związku z tym pozycja, status tej pracy rośnie i w związku z tym muszą się wyrównywać pewne sprawy związane z pewnymi standardami, łącznie z wynagrodzeniami – one też się muszą w jakiś sposób podciągać, bo nie wypada mężczyznom dać tak samo mało pieniędzy jak kobietom. Nikt nie będzie udawał, że kasjer musi zarabiać dwa razy więcej niż kasjerka. Czyli w pewnych zawodach następuje taka naturalna konfrontacja, bo wiadomo: jak to robiła kobieta, to to było tyle warte, a jak to

*robi mężczyzna to to już jest dużo więcej warte. Czyli ten proces weryfikuje także pozytywnie pewne obszary, a także poprzez ścieranie się wymagań, bo mężczyzna ma większe wymagania, następuje pewien postęp, zwiększanie się standardów (*18).*

Perspektywy

Celem badań empirycznych, których wyniki omówione zostały w czterech poprzednich rozdziałach była próba przedstawienia i usystematyzowania poglądów osób pośrednio lub bezpośrednio decydujących o zatrudnieniu na temat równości kobiet i mężczyzn w sferze zatrudnienia i pracy. Część badawcza pracy służyć miała uzyskaniu odpowiedzi na pytanie, jak z perspektywy osób zatrudniających przedstawia się kwestia równości płci na polskim rynku pracy oraz jak postulat równości powinien być realizowany w teorii i w praktyce.

Wnioski wynikające z analizy badań empirycznych miały służyć zweryfikowaniu sześciu hipotez ogólnych. Trzy hipotezy dotyczyły sytuacji kobiet na rynku pracy. Pierwsza z nich zakładała, że sytuacja kobiet na polskim rynku pracy jest zdeterminowana przez stereotypowe postrzeganie ich ról w społeczeństwie, druga opierała się na twierdzeniu, że lepsze warunki pracy i możliwości awansu są stwarzane kobietom w dużych firmach, które z reguły także chętniej je zatrudniają. Zgodnie z hipotezą trzecią, utrzymywanie się podziału zawodów na „męskie” i „kobiece” przyczynia się do pogłębiania nierówności na rynku pracy. Trzy kolejne hipotezy odnosiły się bezpośrednio do pojęcia równości, opierając się na założeniach, że formalna równość płci, określana przepisami prawa nie gwarantuje równości faktycznej, że faktyczna równość płci wymaga współwystępowania równości w sferze prywatnej i publicznej oraz na twierdzeniu, że nie ma możliwości stworzenia jednej definicji równości płci. Biorąc pod uwagę fakt, że każdy z rozdziałów tworzących część badawczą rozprawy zakończony był podsumowaniem rezultatów badań i zawierał odpowiedzi na pytania badawcze, niniejsza część pracy opierać się będzie na sformułowaniu ogólnych wniosków wypływających z uwag kończących każdy z rozdziałów.

Obecna sytuacja ekonomiczna w Polsce kreuje rynek pracodawcy, na którym osoba starającą się o pracę zajmuje pozycję podrzędną. Wobec faktu, że praca jest towarem

deficytowym, pracodawca nie musi się o pracownika starać, ponieważ na ogół może dokonywać wyboru spośród grupy wielu osób zainteresowanych zatrudnieniem. W takiej sytuacji osoba zatrudniająca może precyzować wiele kryteriów, jakie spełnić musi potencjalny pracownik, a płęć może stanowić jedno z nich.

Badania pokazują, że często jest tak, że z dwóch kandydatów różnej płci, prezentujących porównywalne kwalifikacje pracodawca wybiera mężczyznę. W opinii pracodawców zatrudnienie kobiet wciąż obciążone jest pewnym ryzykiem. Biorący pod uwagę możliwość zatrudnienia kobiety pracodawca, postrzega ją przede wszystkim przez pryzmat jej ról domowych i rodzinnych. Zakłada, że dom, rodzina, dzieci będą w życiu kobiety priorytetem i że to głównie na nich spoczywać będzie ciężar odpowiedzialności za sferę prywatną, a to generuje dodatkowe koszty, które ponosi pracodawca. Mogą to być koszty związane z przebywaniem kobiet na urlopie macierzyńskim, wychowawczym, z częstą absencją powodowaną opieką nad dzieckiem. Z tego też powodu kobiety uznaje się z góry za osoby mniej dyspozycyjne.

Zatrudnienie mężczyzny obciążone jest mniejszym ryzykiem, ponieważ nie ma w Polsce tradycji korzystania przez mężczyzn z urlopu wychowawczego, czy z urlopu z tytułu opieki nad dzieckiem. Istnieje przekonanie, że mężczyzna może w pełni poświęcić się obowiązkom zawodowym, podczas gdy kobieta posiada dodatkowy balast w postaci obowiązków rodzinno-domowych.

Trzeba podkreślić, że jakkolwiek niektórzy z badanych pracodawców odcinali się od stereotypowego postrzegania ról kobiet i mężczyzn i twierdzili, że chętnie zatrudniają kobiety, to jednak wypowiedzi większości z nich świadczyły o tym, że mając wybór, wolą nie zatrudniać kobiet z powodów, o których wcześniej była mowa.

Wypowiedzi respondentów pozwoliły zweryfikować także hipotezę, opartą na założeniu, że lepsze warunki pracy i możliwości awansu stwarzane są kobietom w dużych firmach, w których też chętniej się je zatrudnia. Badani potwierdzili, że dla małych firm, w których stanowiska się nie dublują, każda dłuższa absencja któregokolwiek z pracowników powoduje utrudnienia organizacyjne, a kobiety są tymi pracownikami, o których z dużym prawdopodobieństwem pracodawcy mogą powiedzieć, że nieobecne będą częściej i przez dłuższy czas. Małe firmy na ogół nie stać na zatrudnianie pracownika na zastępstwo, tak jak nie może pozwolić sobie na wprowadzanie szczególnych udogodnień pozwalających kobietom na łączenie życia zawodowego z rodzinnym. Ponadto jeśli pojawiały się opinie, że mając do wyboru dwóch kandydatów do pracy: kobietę i mężczyznę, wybrano by mężczyznę, to były to wypowiedzi właśnie właścicieli małych firm.

Z kolei dla wielu dużych firm zatrudnienie kobiet jest często sprawą prestiżu firmy, który ważniejszy jest niż ewentualne dodatkowe koszty związane z zatrudnianiem kobiet. Z perspektywy dużej firmy koszty te są na tyle małe, „gubią się” wśród innych wydatków związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa. W firmach tych łatwiej jest zorganizować pracę pod nieobecność pracownicy, rozdzielając jej obowiązki między inne osoby, podczas gdy w małych firmach jest to niewykonalne. Firmy większe dominują także wśród tych pracodawców, którzy prowadzą szczególną politykę wobec kobiet, stosując szeroką gamę instrumentów pozwalających godzić im obowiązki zawodowe z rodzinnymi.

Nieco trudności przysparza sprawdzenie możliwości awansu zawodowego kobiet w małych i dużych firmach. Pośród pracodawców znaleźli się zarówno tacy, którzy twierdzili, że bardziej sprawiedliwe szanse awansu mają kobiety zatrudnione w dużych korporacjach (były to najczęściej opinie pracodawców tych właśnie koncernów), jednak przeważały opinie tych, którzy twierdzili, że kobietom awansować jest jednakowo trudno w każdej firmie, niezależnie od wielkości, a wyjątek stanowią jedynie branże sfeminizowane. Na korzyść dużych firm świadczą stosowane w nich rozwiązania systemowe, które są w stanie eliminować pewne nierówności związane z zatrudnianiem kobiet, co przekłada się na możliwości ich awansu.

Podział zawodów na sfeminizowane i zmaskulinizowane, w opinii respondentów, wciąż się utrzymuje. Jakkolwiek obserwuje się pewne zmiany, polegające na przenikaniu się zawodów (badani podawali przykłady zacierania tego podziału w niektórych obszarach rynku pracy, m.in. w służbach mundurowych czy w księgowości), to jednak nie są one na tyle widoczne, by mówić o odchodzeniu od podziału na „męskie” i „kobiece”.

Potwierdzona została także prawidłowość, że mężczyźni dominują w zawodach, które są dobrze płatne i bardziej prestiżowe, uciekają natomiast z tych zawodów, które opłacane są słabo, pozostawiając w nich miejsce dla kobiet. W oczywisty sposób wpływa to na utrwalanie nierówności płci na rynku pracy: kobiety są grupą słabiej opłacaną, mają utrudnione możliwości awansu, wykonują zawody nie cieszące się wysokim uznaniem społecznym.

Za główną przyczynę takiego stanu uznano socjalizację: przekazywanie chłopcom i dziewczętom różnych wzorców, kształtowanie różnych postaw i przygotowywanie do pełnienia odmiennych ról, co w bezpośredni sposób przekłada się na wybór określonych ścieżek edukacyjnych. Chłopcy odnajdują się w dziedzinach bardziej ścisłych, technicznych, natomiast dziewczęta są bardziej „humanistyczne”.

Na podstawie wypowiedzi badanych potwierdzić można także hipotezę opartą na stwierdzeniu, że formalna równość płci, określana przepisami prawa nie gwarantuje równości faktycznej. Przede wszystkim zwracano uwagę na to, że prawo równościowe, gwarantowane głównie przepisami kodeksu pracy nie przystaje do realiów polskiego rynku pracy. Nadanie kobietom szeregu praw zwraca się w pewien sposób przeciwko nim samym, ponieważ przyczynia się do postrzegania ich jako pracowników kłopotliwych. Pracodawcy podawali wiele przykładów o tym świadczących, począwszy od obciążania ich kosztami związanymi z macierzyństwem, aż po fakt, że zabrania się im mieć wiedzę na temat planowanego macierzyństwa kobiet.

Pewne przepisy prawa, jak twierdzą badani, są zupełnie zbędne, inne natomiast są martwe. Pojawilo się wiele głosów, świadczących o tym, że pracodawcy nie przestrzegają prawa równościowego, jednak podkreślić trzeba, że żadna z badanych osób nie odnosiła tego do własnej osoby: twierdzili, iż znane są im przykłady łamania tego prawa, ale nikt nie przyznał, że sam to zrobił.

Obserwacje rzeczywistej sytuacji kobiet na polskim rynku pracy skłaniają respondentów do konstatacji, że nie da się zmienić mentalności i świadomości społeczeństwa poprzez prawo. Formalna równość płci mogłaby gwarantować równość faktyczną dopiero wówczas, gdy społeczeństwo byłoby bardziej dojrzałe, a warunki ekonomiczne bardziej sprzyjające.

Weryfikacja hipotezy, że faktyczna równość płci wymaga współwystępowania równości w sferze prywatnej i publicznej jest dość skomplikowana. Zdecydowana większość badanych osób przychyliła się do stwierdzenia, że kobietom powinno się ułatwiać łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym poprzez zastosowanie konkretnych instrumentów i rozwiązań, co więcej – skutecznych metod jest wiele. Można było wszakże zaobserwować, że wyjście poza stereotyp, według którego to kobieta zajmuje się obowiązkami domowymi było trudne. Jeżeli mówiono o ułatwieniach, to głównie dla kobiet, rzadko brano pod uwagę mężczyzn, jako tych, którzy mogliby z tych przywilejów korzystać.

Prawie zawsze, gdy mowa była o podziale obowiązków w sferze domowej, chętniej wypowiadały się kobiety. Być może pewnym nadużyciem jest sformułowanie twierdzenia, że to kobiety widzą większą potrzebę równego podziału obowiązków domowych, tym niemniej wyniki przeprowadzonych badań na to wskazują. Respondentki mówiły o tym, że w młodszym pokoleniu model partnerskiej rodziny jest z powodzeniem realizowany,

podczas gdy mężczyźni zajmowali wobec tej kwestii albo stanowisko bierne, albo negatywne.

Wydaje się jednak, że w przypadku weryfikacji akurat tej hipotezy można uznać punkt widzenia kobiet za bardziej adekwatny, ponieważ to one pełnią podwójne role i one najbardziej odczuwają tego ciężar. A zatem można powiedzieć, że podział obowiązków domowych między partnerów warunkuje osiągnięcie faktycznej równości płci.

Także zgodnie z postawioną hipotezą, nie da się stworzyć jednej, spójnej definicji równości płci. Respondenci mają różne wyobrażenie tego, jak powinna wyglądać równość. Jedni mają obawy przed wyrównaniem statusów kobiet i mężczyzn, ponieważ kojarzy im się to z zamianą miejsc i ról kobiet i mężczyzn, czego nie są w stanie zaakceptować. Co więcej, ich przywiązanie do modelu rodziny patriarchalnej sprawia, że nie potrafią zaakceptować także równości polegającej na prostym podziale obowiązków domowych.

Najwięcej zwolenników zyskuje taka koncepcja równości, która polega na wyrównaniu możliwości. Skoro kobiety biorą na siebie część obowiązków związanych z utrzymaniem rodziny, powinny być odciążane w obowiązkach domowych. W ten sposób każda z płci będzie zyskiwała porównywalne szanse w obydwu sferach: domowej i zawodowej.

Równość możliwości oznacza również to, że nie narzuca się arbitralnie pewnych rozwiązań: każdy ma możliwość samorealizacji w taki sposób, jaki jest z jego perspektywy najlepszy. Pamiętać należy przy tym, że nie dla wszystkich kobiet realizacja siebie oznacza pracę zawodową, są kobiety, które doskonale spełniają się jako żony i matki. W związku z tym, stworzenie warunków, które umożliwiają wolny wybór obydwu płciom jest najkorzystniejsze.

Taka koncepcja równości najbardziej odpowiada założeniom przyjętym w pierwszym rozdziale niniejszej pracy i jest najbardziej zbliżona do reguł koncepcji Rawlsa uzupełnionej o pewne założenia kumunitarystów. Równość nie jest w stanie regulować się sama – potrzebuje minimalnej opiekuńczości państwa, która wyrówna pozycje startowe jednostek po to, by kariery rzeczywiście stały przed wszystkimi otworem. Z drugiej strony, mimo że teoria Rawlsa tego nie przewiduje, reguły równości muszą zostać wdrożone także w sferze prywatnej.

Przy stanowieniu prawa, zawieraniu umowy społecznej uwzględniać należy kontekstualność jednostki, jej uwikłanie w relacje społeczne i to, że funkcjonuje jako element pewnej wspólnoty. Zatem należy wziąć pod uwagę to, w jaki sposób prawa

nadane jednostce czy grupie wpłyną na funkcjonowanie całej wspólnoty. Także zakres wolności jednostkowej musi być określony tak, by nie zagrażała wolności innych osób.

Trzeba jednak przy tym wszystkim pamiętać, że samo ustanowienie prawa oznacza wyłącznie ustanowienie równości formalnej. Jak pokazują przykłady wszystkich omówionych państw, mimo mocno rozbudowanego prawa równościowego, wciąż wszędzie istnieje problem z jego realizacją w sferze praktyki. Jak zostało pokazane w niniejszej pracy, nawet najlepiej urządzone kraje borykają się z problemem braku przełożenia równości formalnej na faktyczną, czego najznamienszym przykładem jest Szwecja, w której, mimo rozbudowanego i szczegółowego prawa równościowego, wciąż status kobiet jest niższy niż status mężczyzn.

Sedno tego problemu tkwi w stereotypowym postrzeganiu społecznych ról kobiet i mężczyzn, ale także w słabej samoświadomości kobiet i ich niskim poczuciu własnej wartości. Bożena Chołuj poddaje refleksji następującą tezę: „(...) może tak wysoko waloryzując większą wrażliwość społeczną kobiet, ich gotowość do kompromisów i pokojowych rozwiązań, nie odkrywamy tego, co jest prawdziwie kobiece, lecz dowartościowujemy efekty dotychczasowej socjalizacji kobiet, znajdując w nich podstawę do przypisywania im tylko określonych ról społecznych”¹.

Podejmując ten wątek i kierując się ku klasycznemu feminizmowi można przyjąć postulat społecznego determinizmu i uznać, że tym, co najbardziej określa naszą osobowość, postawy, światopogląd i wartości są wpajane nam kulturowo ukształtowane normy i zasady. Ale i w tym miejscu należy mieć na uwadze także to, że „z kulturą jest trochę tak jak z reklamą, która utrwała pewne wzorce zachowań, bo wskazując na produkty, wytwarza w nas tym samym potrzebę ich posiadania, którą gotowi jesteśmy po jakimś czasie uznać za swoją, a nawet za naturalną”², a – jak pokazuje praktyka – najbardziej odporne na zmiany jest właśnie to, co naturalne.

Schematy męskości i kobiecości w kulturze są na tyle mocno zakorzenione, że w sposób odruchowy, niemal bezwarunkowy spełnia się wszystkie oczekiwania społeczne, które związane są z wypełnianą przez każdą osobę rolą³. Tradycyjnie urządzone społeczeństwo pozostawia niewiele miejsca na indywidualność i samodzielność – zwłaszcza na samodzielność kobiet. Zwracają na to uwagę współczesne feministki, które

¹ B. Chołuj, *Historia pojęcia kobiecości w dyskursie feministycznym*, w: *Polskie oblicza feminizmu. Materiały z konferencji „Polskie oblicza feminizmu”*, red. W. Chańska, D. Ulicka, Warszawa 2000, s. 13.

² Ibidem, s. 18.

³ B. Umińska, *Feminizm – jestem tego warta*, „Przeгляд”, nr 12/2003, s. 53.

nawołują kobiety do korzystania z wolności, która wpisana jest w istotę człowieczeństwa. Uważają, że nie ma powodu, aby obszar kobiecej wolności był węższy niż ten, którym cieszą się mężczyźni.

W tym kontekście wydaje się, że obecna w naszym kraju tendencja do negatywnego, stereotypowego odbioru wszelkich przejawów działalności ruchów feministycznych, jest krzywdząca nie tylko dla feminizmu, ale także dla samych kobiet, ponieważ zamyka je na odbiór tych wszystkich przekazów, które mogłyby przyczynić się do wyrównania statusów obydwu płci. Zwraca na to uwagę Hanna Jaxa-Rožen, która stwierdza, że „nieszczęściem ruchu feministycznego jest to, że skojarzony został przede wszystkim z ośmieszonymi na wszelkie sposoby sufrażystkami, które wykonywały gesty patetyczne i pełne blagi; trudno było mieć nadzieję na głęboką przemianę świata, jedynie po tym, jak spaliły biustonosze”⁴. Takie postrzeganie feminizmu sprawia, że nie dostrzega się w tym ruchu tego, co stanowi jego istotę: owszem, feministkom chodzi o zrównanie praw i szans, ale zarazem opowiadają się za prawem wyboru, zdając sobie sprawę z tego, że wiele kobiet nie chce rezygnować z typowych ról społecznych żony i matki. W dyskursie na temat równości płci to właśnie wolność staje się pojęciem kluczowym i doniosłym, o czym oponenci feministek zdają się nie wiedzieć lub nie pamiętać.

Niniejsza praca stanowi zaledwie niedoskonałą próbę zmierzenia się z problemem nierówności płci. Mając świadomość konieczności pogłębienia problemu za pomocą badań ilościowych, mam nadzieję, że będę miała możliwość kontynuowania poszukiwań w tym obszarze.

⁴ H. Jaxa-Rožen, *Feminizm jako sprzeciw i towar*, „Kultura Popularna”, nr 2/2003, s. 20.

Bibliografia

A statistical view of the life of women and men In the EU25, raport Eurostat 2006, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

Agacinski S, *Polityka płci*, Warszawa 2000.

Arcimowicz J., *Kwestia dyskryminacji kobiet w działalności Rzecznika Praw Obywatelskich*, w: *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, Warszawa 2002.

Auleytner J., Głąbicka K., *Polityka społeczna pomiędzy opiekuńczością a pomocniczością*, Warszawa 2000.

Auleytner J., *Polska polityka społeczna. Ciągłość i zmiany*, Warszawa 2004.

Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, Warszawa 2004.

Babij M., *Mama na pół etatu*, „Newsweek” 11.12.2005.

Balcerzak-Paradowska B., *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków: przemiany, zagrożenia, potrzeba działań*, Warszawa 2004.

Balcerzak-Paradowska B., *Rozwiązania prawno-instytucjonalne w zakresie polityki społecznej – stymulator czy bariera zatrudnienia kobiet?*, w: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Raport Banku Światowego, Warszawa 2004.

Balcerzak-Paradowska B., *Współczesne tendencje przemian rodziny. Tradycja i modernizacja*, w: *Polityka społeczna. Teksty źródłowe*, wybór i opracowanie L. Dziewięcka-Bokun, K. Zamorska, Wrocław 2003.

Balińska A., *Gender mainstreaming*, w: *2005 kroków ku demokracji. Kobiety w Polsce 10 lat po Pekinie*, red. D. Stasikowska-Woźniak, Katowice 2005.

Bańkowska A., *O godziwe warunki życia*, w: *Lobby kobiet w polskim parlamencie 1989-2005*, Warszawa 2005.

Baur M., *Reversing Rawls. Criteriology, contractualism and the primacy of the practical*, “Philosophy & Social Criticism” 28(3).

Beauvoir S. de, *Druga płeć*, przełożyły G. Mycielska, M. Leśniewska, Warszawa 2003.

Bleijenbergh I., Bruijn J. de, J. Bussemaker, *European Citizenship and Gender: The Part-time Work Directive*, „European Journal of Industrial Relations”, vol. 10, No. 3/2004.

Boruta I., *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź 1996.

Bourdieu P., *Męska dominacja*, Warszawa 2004.

Bruijn J. de, *Porównywalna wartość pracy i działania na rzecz równej płacy w Unii Europejskiej*, w: *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A. G. Dijkstra, J. Plantenga, przełożyła A. Grzybek, Gdańsk 2003.

Budrowska B., *Bariery i ograniczenia karier kobiet – wyniki badań nad zjawiskiem „szklanego sufitu”*, w: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Raport Banku Światowego, Warszawa 2004.

Bunda M., *Matki, żony, kucharki*, „Polityka” nr 16(2551)/2006.

Chinowska K., *Czas pracy kobiet. Sprawozdanie z badania ankietowego – czerwiec 2000*, publikacja Centrum Praw Kobiet., <http://temida.free.ngo.pl/chinowska2.htm>.

Chołuj B., *Historia pojęcia kobiecości w dyskursie feministycznym*, w: *Polskie oblicza feminizmu. Materiały z konferencji „Polskie oblicza feminizmu”*, red. W. Chańska, D. Ulicka, Warszawa 2000.

Cichomski B., Kozek W., Morawski P., Morawski W., *Sprawiedliwość społeczna. Polska lat dziewięćdziesiątych*, Warszawa 2001.

Crompton R., N. Feuvre N. Le, *Gender, family and employment in comparative perspective: the realities and representations of equal opportunities in Britain and France*, „Journal of European Social Policy”, vol. 10(4)/2000.

Czarnacka A., *Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć*, w: *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*, publikacja Sekretariatu Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004.

Dench G., *Pocałunek królowny. Problem mężczyzn*, Warszawa 1998.

Denisiuk M., *Prawne gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, w: *Prawne gwarancje równości kobiet i mężczyzn*, Zeszyt Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn nr 7 (3/2004).

Domański H., *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, Warszawa 1999.

Doorne-Huiskes A. van, *Równe szanse w Unii Europejskiej: Teoria i praktyka*, w: *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A. G. Dijkstra, J. Plantenga, przełożyła A. Grzybek, Gdańsk 2003.

Duszczyk M., *Polityka równego traktowania kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej*, w: *Polityka społeczna i zatrudnienie*, red. B. Zaborowska i T. Czyszczyk, Wydawnictwo Pełnomocnika Rządu do Spraw Negocjacji o Członkostwo RP w Unii Europejskiej, Warszawa 2001.

„Dziennik – Polska, Europa, Świat”, nr 103/2006, 19-20.08.2006.

Esping Andersen G., *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge 1990.

Firlit-Fesnak G., *Wspólnotowa polityka na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Ewolucja celów i instrumentów działania*, Warszawa 2005.

Fitoussi J-P., i Rosanvallon P., *Czas nowych nierówności*, Kraków 2000.

Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D., *Metody badawcze w naukach społecznych*, Poznań 2001.

Fuszara M., Zielińska E., *Krótką acz zawilą historią ustawy równościowej*, Biuletyn OŚKa nr 4/1998.

Gawkowska A., *Biorąc wspólnotę poważnie? Komunitarystyczne krytyki liberalizmu*, Warszawa 2004.

Giddens A., *Nowoczesności tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa 2002.

Giddens A., *Socjologia*, tłum. A. Szulżycka, Warszawa 2004.

Głąbicka K., *Europejska przestrzeń socjalna. Zarys problematyki*, Warszawa 2002.

Głąbicka K., *Polityka społeczna w Unii Europejskiej. Aspekty aksjologiczne i empiryczne*, Warszawa 2001.

Golinowska S. (red.), *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, UNDP, Warszawa 2004.

Golinowska S., *Polityka społeczna państwa w gospodarce rynkowej. Studium ekonomiczne*, Warszawa 1994.

Górnicka-Boratyńska A., *Z miotłą na nicość*, „Gazeta Wyborcza” dodatek „Wysokie Obcasy” z dn. 23.04.2005.

Grabowska G., *Kobiety w prawie międzynarodowym*, w: *Kobiety wobec przemian okresu transformacji*, red. K. Faliszek, E. Mac Lean Petras, K. Wódz, Katowice 1997.

Gruszczyński L.A., *Elementy metod i technik badań socjologicznych*, Tychy 2002.

Gustafsson S., *Neoklasyczna ekonomia feministyczna: garść przykładów*, w: *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A. G. Dijkstra, J. Plantenga, przełożyła A. Grzybek, Gdańsk 2003.

Haralambos M., Holborn M., *Sociology. Themes and Perspectives*, Sixth Edition, London 2004.

Hare M., *How to Argue with an Anti-Utilitarian*, w: *Moral Thinking*, Oxford 1981.

Hartogh G. Den, *The Architectonic of Michael Walzer's Theory of Justice*, „Political Theory” vol. 27, No.4 (1999).

Holmes S., *Anatomia antyliberalizmu*, Kraków 1998.

How is the time of women and men distribute in Europe?, raport Eurostat 2005, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat.html>.

<http://www.europarl.eu.int/factsheets/>

Institucje i ciała odpowiedzialne za równy status kobiet i mężczyzn, Publikacja Parlamentu Europejskiego, http://www.europarl.eu.int/workingpapers/femm/pdf/107_en.pdf.

Jackowiak U., *Sytuacja pracownicza kobiet*, Gdańsk 1994.

Jacukowicz Z., *Wynagrodzenia – kierunki rozwoju*, w: *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, red. H. Czerniewska, B. Stachurska-Marcińczak, Warszawa 2000.

Janicka K., *Sytuacja pracy a struktura społeczna. W poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*, Warszawa 1997.

Jaruga-Nowacka I., *Kobiety w Polsce 10 lat po Pekinie*, w: *2005 kroków ku demokracji. Kobiety w Polsce 10 lat po Pekinie*, red. D. Stasikowska-Woźniak, Katowice 2005.

Jasztal T., *O równe prawa kobiet i mężczyzn*, w: *Lobby kobiet w polskim parlamencie 1989-2005*, Warszawa 2005.

Jaxa-Rożen H., *Feminizm jako sprzeciw i towar*, „Kultura Popularna”, nr 2/2003

Jonczy M., *O równouprawnieniu dla kobiet i mężczyzn*, Publikacja Domu Współpracy Polsko-Niemieckiej, Opole 2004.

Kalinowska-Nawrotek B., *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Poznań 2005.

Kaschak E., *Nowa psychologia kobiety. Podejście feministyczne*, przełożyła J. Węgodzka, Gdańsk 2001.

Kimura D., *Płeć i poznanie*, Państwowy instytut Wydawniczy, Warszawa 2006.

Knothe M. A., *Kobiety i praca. Problemy polskiego rynku pracy dla kobiet w okresie przejścia do gospodarki rynkowej*, w: *Kobiety wobec przemian okresu transformacji*, red. K. Faliszek, E. Mac Lean Petras, K. Wódz, Katowice 1997.

- Kobieta – szef i współpracownik*, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1998.
- Kobiety w pracy zawodowej i życiu publicznym*, komunikat z badań CBOS, Warszawa 1993.
- Komunikat Rady Wspólnot Europejskich*, w: *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*, publikacja Sekretariatu Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004.
- Kostro K., *Koncepcja sprawiedliwości F. A. von Hayeka*, w: *Efektywność a sprawiedliwość*, red. J. Wilkin, Warszawa 1997.
- Kot S.M., Malawski A., Węgrzecki A. (red.), *Dobrobyt społeczny, nierówności i sprawiedliwość dystrybucyjna*, Kraków 2004.
- Krajowy Program Działań na Rzecz Kobiet – II etap na lata 2003-2005*, Publikacja Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2003.
- Krug B., *Dyskryminacja kobiet: perspektywa neoinstytucjonalna*, w: *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A. G. Dijkstra, J. Plantenga, przełożyła A. Grzybek, Gdańsk 2003.
- Krzykała F., *Metodologia badań i technik badawczych socjologii gospodarczej*, Poznań 1998.
- Książkowski M., *Modele polityki społecznej*, Warszawa 1999.
- Książkowski M., *Polityka społeczna. Wybrane zagadnienia porównań międzynarodowych*, Katowice 1999.
- Ku wspólnotowej strategii ramowej na rzecz równości płci. Komunikat Rady Wspólnot Europejskich*, w: *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*, publikacja Sekretariatu Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004.
- Kusiak A., *O historii kobiet*, w: *Humanistyka i płeć. Kobiety w poznaniu naukowym wczoraj i dziś*, tom 2, red. E. Pakszys, D. Sobczyńska, Poznań 1997.
- Kymlicka W., *Contemporary Political Philosophy. An Introduction*, Second Edition, New York 2002.
- Kymlicka W., *Współczesna filozofia polityczna*, Kraków 1998.
- Lang W., *Teoria sprawiedliwości Johna Rawlsa*, „Państwo i Prawo”, nr 3, 1977.
- Lindsey L. L., *Gender Roles. A Sociological Perspective*, New Jersey 2005.
- Lisowska E., *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, w: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji? Raport Banku Światowego*, Warszawa 2004.

Lohmann K., Solik A.(red.), *Wdrażanie Platformy Działania przez rząd polski w latach 1995-2000. Raport alternatywny organizacji pozarządowych opracowany na 44. sesję Komisji ONZ ds. Statusu Kobiet*, Warszawa 2000.

Malinowska E., *Feminizm europejski, demokracja parytetowa a polski ruch kobiet. Socjologiczna analiza walki o równouprawnienie płci*, Łódź 2002.

Mały Rocznik Statystyczny Polski 2005, Warszawa 2006.

Mandal E., *Stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn jako wyznacznik karier zawodowych i funkcjonowania na rynku pracy*, w: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Raport Banku Światowego, Warszawa 2004.

Marszał K. (oprac.), *Lobby kobiet w polskim parlamencie 1989-2005*, Warszawa 2005.

Mikuta M., *Modele organizacji pracy w gospodarstwach domowych*, publikacja Centrum Praw Kobiet, <http://temida.free.ngo.pl/mikuta2.htm>.

Millet K., *Teoria polityki płciowej*, w: *Nikt nie rodzi się kobietą*, przełożyła T. Hołówka, Warszawa 1982.

Miluska J., *Przekształcenia ról płciowych a szanse kobiet*, w: *Humanistyka i płeć. Studia kobiece z psychologii, filozofii historii*, tom I, red. J. Miluska, E. Pakszys, Poznań 1995.

Moore H. L., *Co się stało kobietom i mężczyznom? Płeć kulturowa i inne kryzysy w antropologii*, w: *Badanie kultury. Elementy teorii antropologiczne. Kontynuacje*, red. M. Kempny, E. Nowicka, Warszawa 2004.

Moore H. L., *Płeć kulturowa i status – wyjaśnienie sytuacji kobiet*, w: *Badanie kultury. Elementy teorii antropologicznej*, red. M. Kempny, E. Nowicka, Warszawa 2003.

Nordenmark M., Nyman Ch., *Fair or Unfair? Perceived Fairness of Household Division of Labour and Gender Equality among Women and Men. The Swedish Case*, "The European Journal of Women's Studies", vol. 10(2)/2003.

Nowak S. (red), *Metody badań socjologicznych. Wybór tekstów*, Warszawa 1965.

Nowak S. (red), *Wizje człowieka i społeczeństwa w teoriach i badaniach naukowych*, Warszawa 1984.

Nowakowska E., *Starość czy radość?*, „Polityka” nr 24(2427)/2003.

Nowakowska E., *Szklany sufit*, „Polityka” nr 8(2440)/2004.

Nowakowska U., *Błędne koło czyli o równości i partnerstwie pomiędzy kobietami i mężczyznami*, publikacja Centrum Praw Kobiet, <http://temida.free.ngo.pl/urszula2b.htm>.

Nowakowska U., *Instrumenty państwa na rzecz awansu zawodowego kobiet*, w: *Kobiety w Polsce 2003*, raport Centrum Praw Kobiet, www.cpk.org.pl.

Nowakowska U., *Rynek pracy: prawo i praktyka*, Biuletyn OŚKa nr 3/1999.

Nowakowska U., Swędrowska A., *Kobiety na rynku pracy*, w: *Kobiety w Polsce 2003*, raport Centrum Praw Kobiet, www.cpk.org.pl.

Nozick R., *Anarchia, państwo, utopia*, przełożyli P. Maciejko, M. Szczubiałka, Warszawa 1999.

Osiatyński W., *Współczesny konserwatyzm i liberalizm amerykański*, Warszawa 1984.

Pakszys E., „*Platforma Działania – Pekin 1995*”. *Główne cele światowego ruchu kobiecego w perspektywie polskiej*, w: *Humanistyka i płeć Publiczna przestrzeń kobiet. Obrazy dawne i nowe*, tom 3, red. E. Pakszys, W. Heller, Poznań 1999.

Pakszys E., *Między naturą a kulturą: kategoria płci/rodzaju w poznaniu*, Poznań 2000.

Paruszevska W., *Nowy system emerytalny – pułapka finansowa dla kobiet*, publikacja Centrum Praw Kobiet, <http://temida.free.ngo.pl/parusz2.htm>.

Pawłowska K., Kula M., *Gdy kobieta zarabia więcej niż mężczyzna*, „Gazeta Wyborcza”, dodatek „Praca” nr 16(570), 18.04.2006.

Perelman Ch., *O sprawiedliwości*, Warszawa 1959.

Piotrowska E., *Czy Skandynawia jest rajem dla kobiet? „Model nordycki” w walce o równe partnerstwo płci*, w: *Humanistyka i płeć Publiczna przestrzeń kobiet. Obrazy dawne i nowe*, tom 3, red. E. Pakszys, W. Heller, Poznań 1999.

Plantenga J., *Europejska konstanta i specyfika poszczególnych państw: pozycja kobiet na rynku pracy w Unii Europejskiej*, w: *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A. G. Dijkstra, J. Plantenga, przełożyła A. Grzybek, Gdańsk 2003.

Plantenga J., *Praca bez płacy*, publikacja Centrum Praw Kobiet, <http://temida.free.ngo.pl/plantenga2.htm>.

Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi wobec nowych wyzwań*, w: *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, Warszawa 2000.

Polityka państwa wobec rodziny oraz dyskryminacja w miejscu pracy kobiet w ciąży i matek małych dzieci, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2006.

Pollert A., *Women, work and equal opportunities In post-Communist transition*, „Work, employment and society” vol.17(2)/2003.

Porębski Cz., *Umowa społeczna. Renesans idei*, Kraków 1999.

Portet S., *Integracja Polski z Unią Europejską a relacje płci*, Biuletyn OŚKa nr 3/2001.

Prostak R., *Rzecz o sprawiedliwości. Komunitarystyczna krytyka współczesnego liberalizmu amerykańskiego*, Kraków 2004.

Przedsiębiorczość w Polsce 2006, raport Ministerstwa Gospodarki i Pracy, www.mgip.gov.pl.

Putnam Tong R., *Myśl feministyczna. Wprowadzenie*, przełożyli J. Mikos i B. Umińska, Warszawa 2002.

Ratyński W., *Problemy i dylematy polityki społecznej w Polsce*, tom I, Warszawa 2003,
Rawls J., *Justice As Fairness: Political not Metaphysical*, „Philosophy and Public Affairs”, vol. 14, No. 3 (1985).

Rawls J., *Liberalizm polityczny*, przełożył A. Romaniuk, Warszawa 1998.

Rawls J., *Teoria sprawiedliwości*, przełożyli M. Panufnik, J. Pasek, A. Romaniuk, Warszawa 1994.

Reszke I., *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, Warszawa 1991.

Roth Walsh M. (red.), *Kobiety, mężczyźni i płęć*, przedm. i oprac. wyd. pol. A. Titkow, przełożył P. Cichawa, Warszawa 2003.

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Aspekty prawne i instytucjonalne, Publikacja Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004.

Sadowska-Snarska C. (red.), *Równowaga praca – życie w aspekcie polskiego rynku pracy*, Białystok 2005.

Sadurski W., *Johna Rawlsa teoria sprawiedliwości dystrybutywnej*, „Studia Socjologiczne”, nr 4, 1977.

Sadurski W., *Neoliberalny system wartości politycznych*, Warszawa 1980.

Sandel M. J., *Republika proceduralna i nieuwarunkowana jaźń*, w: *Komunitarianie. Wybór tekstów*, red. P. Śpiewak, Warszawa 2004.

Sen A., *Nierówności. Dalsze rozważania*, Kraków 2000.

Siemińska R. (red.), *Wokół zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, Warszawa 1997.

Singer P., *The Right to Be Rich or Poor*, „The New York Review of Books”, vol. 23, No. 2, 06.03.1975.

Sprawozdanie Komisji Europejskiej dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów dotyczące równości kobiet i mężczyzn, KOM(2006)71, Bruksela 2006.

Stasikowska-Woźniak D. (red.), *2005 kroków ku demokracji. Kobiety w Polsce 10 lat po Pekinie*, Katowice 2005.

Stoller R., *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity*, New York 1968.

Szczepański M.S., *Wprowadzenie, czyli syndrom spóźnionego przybysza*, w: *Wiedza w przedsiębiorstwie. Kapitał ludzki w zarządzaniu wiedzą*, R. Geisler, M. Suchacka, M.S. Szczepański, Tychy 2003.

Szpakowska M., *Chcieć i mieć. Samowiedza obyczajowa w Polsce czasu przemian*, Warszawa 2003.

Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków 2002.

Szumlicz T., *Modele polityki społecznej*, Warszawa 1994.

Szumlicz T., *Wprowadzenie do modelowania polityki społecznej jako podejścia badawczego*, w: *Polityka społeczna. Teksty źródłowe, wybór i opracowanie* L. Dziewięcka-Bokun, K. Zamorska, Wrocław 2003.

Ślęczka K., *Feminizm*, Katowice 1999.

Ślęczka K., *Rola kobiet we współczesnych transformacjach społecznych (w zwierciadle feminizmu)*, w: *Kobiety wobec przemian okresu transformacji*, red. K. Faliszek, E. Mac Lean Petras, K. Wódcz, Katowice 1997.

Śpiewak P., *Poszukiwanie wspólnot*, w: *Komunitarianie. Wybór tekstów*, Warszawa 2004.

Środa M., *Indywidualizm i jego krytycy*, Warszawa 2004.

The World Fact Book, <https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/fr.html#People>.

The World's Women 2005. Progress in Statistics, raport ONZ, New York 2006.

Titkow A. (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*, Warszawa 2003.

Titkow A., Duch-Krzysztosek D., Budrowska B., *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Warszawa 2004.

Towns A., *Paradoxes of (In)Equality. Something is Rotten in the Gender Equal State of Sweden*, „Journal of the Nordic International Studies Association”, vol. 37(2)/2002.

Umińska B., *Feminizm – jestem tego warta*, „Przeгляд”, nr 12/2003.

Vogel L., *L'insoutenable légèreté du travail professionnel des femmes*, w: *Les politiques sociales ont – elles un sexe?*, red. E. Vogel-Polsky, M.-N. Beauchesne, Bruxelles 2001.

Walzer M., *Komunitariańska krytyka liberalizmu*, w: *Komunitarianie. Wybór tekstów*, red. P. Śpiewak, Warszawa 2004.

Walzer M., *Spheres of Justice. A Defense of Pluralism and Equality*, New York 1983.

Wandzel M., *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet*, Kraków 2003.

Wesołowski W., *Dwie wersje merytokratycznej sprawiedliwości*, w: *Wizje człowieka i społeczeństwa w teoriach i badaniach naukowych*, red. S. Nowak, Warszawa 1984.

What are the duties of the Equal Opportunities?, publikacja szwedzkiego Ombudsmana ds. Równouprawnienia,
<http://www.jamombud.se/en/docs/WhatarethedutiesoftheEqualOpportunitiesOmbudsman.pdf>.

Wóycicka I., *Kobiety w polskim systemie emerytalnym*, w: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Raport Banku Światowego, Warszawa 2004.

www.europa.eu.int/comm/eurostat.html.

www.utilitarian.net

Wychowanie dzieci w rodzinie i opieka nad nimi, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1998.

Ziemiński Z., *Rawlsa ogólna teoria sprawiedliwości*, „Etyka”, nr 13, 1974.

Ziemiński Z., *Sprawiedliwość społeczna jako pojęcie prawne*, Warszawa 1996.

Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w I półroczu 2006 roku, Raport GUS, Warszawa 2006.

Aneks I
(scenariusz wywiadu)

Scenariusz wywiadu

I. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w Pani/Pana firmie

1. Jak przedstawia się struktura zatrudnienia w Pani/Pana firmie? Ile stanowisk zajmują kobiety, a ile mężczyźni? Z czego wynika taki rozkład stanowisk?
2. Jakie stanowiska zajmują kobiety, a jakie mężczyźni? Czy zajmowane przez poszczególne płcie stanowiska wymagają określonych predyspozycji?
3. Czym kieruje się Pan/Pani przy doborze pracowników na poszczególne stanowiska? Jakie kryteria są brane pod uwagę? Czy zdarza się, że płeć stanowi jedno z tych kryteriów? Jeżeli tak, to w przypadku jakich stanowisk pracy ma to miejsce?

II. Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy

1. Jak ocenia Pan/Pani przepisy nowego kodeksu pracy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć?
2. Czy w praktyce realizowany jest postulat równości płci w zakresie zatrudniania kobiet? Jak ocenia Pan/Pani szanse zatrudnienia kobiet w porównaniu z szansami mężczyzn?
3. Jak ocenia Pan/Pani polski system wynagradzania za pracę? Czy mężczyźni i kobiety są w Pani/Pana przekonaniu jednakowo wynagradzani za tę samą pracę?
4. Jak ocenia Pan/Pani szanse awansu zawodowego kobiet w porównaniu z szansami mężczyzn?
5. Czy w realiach polskiego możemy mówić o równości płci w sferze zatrudnienia?

III. Dane metryczkowe

1. Płeć
2. Stanowisko pracy
3. Staż pracy w latach
4. Wykształcenie
5. Doświadczenie zawodowe (wcześniej zajmowane stanowiska)
6. Miejsce pracy

Aneks I
(transkrypcja przykładowego wywiadu)

Warszawa, 8 lutego 2006 r.

Godz. 12.00 – 13.30

A: Ile jest stanowisk pracy w Pani firmie? Ile miejsc zajmują kobiety?

R: Mamy obecnie około 180 stanowisk, z czego około 29% stanowią kobiety.

A: Jakie stanowiska zajmują one na ogół?

R: Tak się śmiesznie składa, że te 29% dotyczy każdego szczebla. Jeśli więc mówimy o ścisłym kierownictwie firmy, to 29% kobiet jest reprezentowanych właśnie w tym ścisłym kierownictwie. Również grupie menedżerów mamy 29% kobiet i podobnie jest w całej firmie. Tak się przypadkiem złożyło.

A: A w całym koncernie? Orientuje się Pani jak to wygląda?

R: W całym koncernie nie wiem. Nie umiem Pani powiedzieć, nie mam takich danych.

A: Czy można powiedzieć, że są takie stanowiska, których głównie reprezentowani są mężczyźni i takie, na których dominują kobiety?

R: Myślę, że tak. Oczywiście nie jest to polityka firmy, ale w naturalny sposób mamy mniej kobiet obsadzonych na wysokich stanowiskach kierowniczych – i tu mówię o całym koncernie, np. na stanowiskach Dyrektorów Generalnych – np. w Europie tylko w dwóch krajach te stanowiska zajmują kobiety. Czyli bardzo wysokie stanowiska w regionie, tak bym to ujęła. Natomiast sfeminizowane stosunkowo mocno są: część finansowa i część HR-owa, niewątpliwie. Bardzo dużo kobiet pracuje też w marketingu, ale tam trudno mówić o jakiejś przewadze. Myślę, że jeśli chodzi o szefów marketingu to mamy całkiem sporo kobiet, ale już na stanowiskach dyrektorów sprzedaży aż tak dużo kobiet nie będzie. Trochę też się zmienia sytuacja w dziale technicznej, bo do tej pory pracowało tam stosunkowo mało kobiet, a w Polsce do

pewnego momentu nie mieliśmy tam ani jednej kobiety ani w consultingu, ani na stanowiskach technicznych w sprzedaży. Ale ta sytuacja się zmienia i mamy od niedawna 4 konsultantki na zespół mniej więcej 28-osobowy do spraw consultingu i mamy jedna kobietę, która pracuje jako techniczne wsparcie sprzedaży. Także to się zmienia i udaje nam się znaleźć coraz więcej kobiet.

A: A skąd te zmiany?

R: Wie Pani co, ja mam wrażenie, że trochę się zmienia postrzeganie kierunków technicznych. Nadal jest znacząca przewaga mężczyzn na tych kierunkach, ale trochę to się zmienia i coraz więcej pań jest zainteresowanych studiowaniem. Myślę też, że coraz więcej pań myśli o karierze i najpierw myśli o karierze, a dopiero potem myśli o zajęciu się domem i urodzeniu dziecka. I myślę, że takie trendy też mają wpływ na to, że coraz więcej kobiet udaje się zatrudnić. Poza tym my w świadomy sposób patrzymy na rekrutację tak, że nawet briefując head-hunterów mówimy, że byłoby fajnie rozejrzeć się także wśród kandydatek na to stanowisko, nie tylko wśród kandydatów. Polityka firmy jest właśnie taka. To nie chodzi o to, aby zatrudniać kobiety, bo my chcemy zatrudniać jak najlepszych pracowników, ale ważne jest dla nas, aby zachować pewną równowagę, żeby nie było tak, że w zarządach firm, czy w grupach kierowniczych zasiadają tylko mężczyźni, żeby tam były także i kobiety. Cała korporacja zwraca uwagę, żeby były w niej reprezentowane wszystkie grupy, także kobiety.

A: A jak jest z aplikacjami na poszczególne stanowiska: czy są stanowiska, na które aplikacji kobiet jest więcej i takie, na które aplikacji kobiet jest mniej?

R: Ewidentnie w marketingu, HR i finansach będziemy mieć więcej aplikacji od pań, w pozostałych częściach biznesu zdecydowanie więcej jest mężczyzn.

A: A czy wprowadzacie Państwo jakieś udogodnienia dla pracujących tutaj kobiet, w szczególności kobiet, które chcą łączyć pracę zawodową z życiem rodzinnym?

R: Po pierwsze stosujemy wszystkie uregulowania prawne, które stosowane są w Polsce. To samo przez się się rozumie. To co wprowadziliśmy całkiem niedawno:

postanowiliśmy na okres urlopu macierzyńskiego zostawiać kobietom wszystkie narzędzia pracy, które do tej pory odbieraliśmy. Tutaj głównym benefitem będzie oczywiście służbowy samochód. Komórka zawsze zostawała, żeby pracownica miała kontakt ze swoim pracodawcą. Również komputer zostawiamy na czas urlopu macierzyńskiego. To jest z takich rzeczy „twardych”. Natomiast to, co się dzieje firmie – ja to zauważyłam z dużą przyjemnością, to jest to, że coraz więcej promujemy w sensie dosłownym kobiet w ciąży. W tej chwili mam akurat dwa takie przypadki kobiet w ciąży, które dostają promocję. Ich szefowie wiedzą o tym, ciąży są nieraz już bardzo widoczne i te kobiety właśnie dostają promocje, dostają nagrody za wyniki. Jedna z koleżanek, która w ubiegłym roku finansowym tylko przez pół roku pracowała, bo przez kolejne pół roku była na urlopie macierzyńskim dostała nagrodę za pracę właśnie w tamtym roku finansowym ze względu na to, że potrafiła wszystko tak doskonale poukładać, że przez okres, kiedy jej nie było tak zorganizowała pracę, rozdzieliła obowiązki między kolegami, że nie było potrzeby zatrudniania innej osoby. Po powrocie z urlopu macierzyńskiego doskonale dawała sobie radę w tych nowych warunkach. Nie jest to kwestia tego, że siedziała po 12 godzin w pracy - nie – to jest kwestia doskonałej organizacji, no i też wciągnięcia trochę otoczenia: kolegów, szefa w tę nową sytuację.

Tak, że ja takie zdarzenia obserwuję z dużą przyjemnością, zwłaszcza, że ja sama urodziłam dwójkę dzieci, pracując w dużym koncernie i mineto nigdy nie sprawiało trudności, natomiast czytam różne opisy bardzo dziwnych zdarzeń, które mają miejsce w bardzo różnych firmach i czytam o tym z przykrością.

U nas oprócz „twardych” benefitów na czas urlopu macierzyńskiego jest klimat wokół kobiet w ciąży. To jest bardzo pozytywny klimat.

A: A jeśli chodzi o jakieś elastyczne formy zatrudnienia kobiet po urlopie wychowawczym i macierzyńskim?

R: Jesteśmy na to otwarci. Kodeks pracy wprowadza taką możliwość, więc my się do tego stosujemy. Natomiast do tej pory mieliśmy tylko jeden taki przypadek: jedna z pracownic poprosiła o pracę w niepełnym wymiarze przez kilka miesięcy. To była 1/3 etatu także był to stosunkowo niski wymiar i pracowała wtedy z domu. Zgodziliśmy się na to, żeby pracowała z domu, ułożyliśmy tak pracę, że było to możliwe. Wszędzie tam, gdzie to możliwe jesteśmy otwarci na takie propozycje. Nie na każdym

stanowisku to będzie oczywiście możliwe. Bo jeśli ktoś pracuje w księgowości i np. księguje faktury, to musi być na miejscu, bo musi mieć dostęp do tych materiałów. Natomiast jeśli jest możliwa telepraca to jesteśmy gotowi na takie formy się zgodzić.

A: Czy to są rozwiązania indywidualne dla każdego kraju, czy taka jest polityka korporacji?

R: Są pewne wskazówki, które – no, może nie w całej korporacji, bo rynki pracy w poszczególnych krajach bardzo się różnią, ale w Europie tak jest, że mamy pewne wytyczne, które możemy stosować, np. takie usprawnienia jak part-time policy czy job-sharing policy i możemy to stosować, jeśli to ma sens w danym kraju. Np. jeśli chodzi o part-time policy, jeśli ja bym wprowadziła możliwość zatrudnienia na niepełny etat dla kobiet po urlopie macierzyńskim, czy chcących w pewnym momencie zmienić wymiar pracy, wszyscy się będą ze mnie śmiali, bo kodeks pracy i tak to gwarantuje. Natomiast taka idea jak dzielenie stanowiska pracy między dwie osoby, co oznacza, że każda z nich jest zatrudniana na pół etatu, to nie jest praktyka powszechnie stosowana w Polsce. Natomiast jest to praktyka, która bardzo dobrze funkcjonuje np. w Wielkiej Brytanii. Trudno mówić, że mamy jakieś nakazy z korporacji, natomiast korporacja kreuje pewien klimat, formułując ogólne wytyczne i zachęca w ten sposób lokalne oddziały takich rozwiązań, które mają lokalnie sens i które będą cieszyły się powodzeniem wśród pracowników.

A: Odchodząc nieco od casusu Pani firmy. Skąd u innych pracodawców niechęć do takich rozwiązań prorodzinnych?

R: Myślę, że największy problem mają małe przedsiębiorstwa, bo w dużych korporacjach, w dużych firmach zawsze można znaleźć taki sposób organizacji pracy, który nie przeszkodzi nikomu: ani pracodawcy w realizacji swoich celów, ani pracownikom – nie będzie na nich dodatkowych obowiązków nakładać, w którym da się pogodzić macierzyństwo pracownic z interesem pracodawcy. Myślę, że to może być problem w małych firmach.

Ostatnio w „Gazecie Wyborczej” czytałam list od pani, która prowadzi właśnie taką małą firmę, gdzie dwie pracownice są w ciąży i w zasadzie od początku trwania ciąży są na zwolnieniach lekarskich. To są 2 etaty przez cały rok zwolnienia lekarskie. Ten

pracodawca ma ogromny kłopot z organizacją pracy i rozumiem problem tej pani, która prowadzi swoją firmę. To naturalny sposób wynika z wielkości firmy.

Myślę, że w wielu przypadkach mamy problem z pewną świadomością pracodawcy i tu jest też duże pole podopisu dla działów personalnych, dla działów kadr – nie lubię tego słowa: dział kadr, bo kojarzy się ze starą epoką – wolę używać słowa HR. Uświadamianie menedżerom, uświadamianie szefom, czasami nawet właścicielom firm, bo i oni są aktywni zarządzaniu firmą, że znacznie lepsze efekty osiąga się mając zadowolonych pracowników, w tym pracownice, niż kiedy się z pracownikiem walczy. Ja ze swojej strony mam taki wrazenie, że tam, gdzie jest dobra atmosfera pracy, kobiety, które nie mają problematycznych ciąż, które dobrze znoszą ciężę, bardzo często pracują do dnia porodu. Na stworzenie takich warunków, takiej atmosfery, bez presji absolutnie – jeśli kobieta musi leżeć, to leży w domu, pracodawca wysyła jej kwiaty z życzeniami jak najlepszego zdrowia i tak powinno być. Natomiast jeśli ona się czuje dobrze i jeśli chce przychodzić do pracy, to trzeba jej stworzyć takie warunki, żeby mogła przyjść. A jak się zmęczy, źle poczuje, żeby mogła wcześniej wyjść.

A: A czy aspekt finansowy będzie grał tu jakąś rolę?

R: Jak kobiet jest na zwolnieniu lekarskim w ciąży, to i tak po pierwszych 30 dniach, to po tych 30 czy 35 dniach to zwolnienie jest finansowane przez ZUS, więc to jakby robi się bezkosztowe dla pracodawcy. I teraz jest pytanie do pracodawcy: czy zatrudni kogoś czasowo na okres ciąży tej pracownicy, pomoże zrobić i co w zasadzie również powinno być neutralne kosztowo, czy też zorganizuje pracę w taki sposób, żeby wszystko toczyło się bez obecności tej dodatkowej osoby. Ja uważam osobiście i spotkałam się z wieloma takimi przykładami, że kobiety bardzo chętnie pracują kiedy są w ciąży, jeśli tylko dobrze się czują – pracują praktycznie do ostatniego momentu. I wtedy to dla pracodawcy nie rodzi żadnych problemów finansowych dodatkowych, bo one wtedy normalnie pracują.

A: Spotkałam się z wieloma przypadkami, że kobiety traktują ciążę jak chorobę i praktycznie od pierwszych miesięcy ciąży panie są na zwolnieniu lekarskim. Wtedy stają się takimi problemowymi pracownikami.

R: Absolutnie. W sferze budżetowej to może wyglądać trochę inaczej. Może to wynikać z satysfakcji, która się ma z pracy i być może łatwiej jest zarabiając kilkanaście tysięcy złotych miesięcznie przyjść do biura i pracować będąc w ciąży niż pójść do szkoły za 1500 zł miesięcznie, jeżeli można mieć tę sama kwotę będąc w domu, jeszcze np. mając starsze dzieci, którym w ten sposób można poświęcić czas. To jest jeden element – finansowy, a drugim jest element satysfakcji z pracy. I nie mówię tu o poczuciu obowiązku, ale raczej o realizacji siebie.

Kobiety, które pracują w biznesie, zwykle pracują bardzo intensywnie. Im jest może trudniej zrezygnować, przejść z tej takiej bardzo dużej aktywności do bierności. I być może z tego wynika to, że ja wiele takich pań gdzieś naokoło obserwuję. W sferze budżetowej to może nie do końca tak wyglądać. I tu ma Pani rację: ja pracowałam kiedyś przez trzy lata w szkole i rzadko się zdarzało, że kobieta przechodziła przez całą ciążę normalnie będąc w pracy.

A: A dlaczego kobieta jest cennym pracownikiem? Czy są takie cechy kobiety-pracownika, których nie ma mężczyzna-pracownik i odwrotnie?

R: Tu trochę możemy wejść w pewne stereotypy i to, co powiem, będę troszeczkę generalizować i troszkę w takie stereotypy wejdę siłą rzeczy.

Ja myślę, że po pierwsze, dla takiej firmy jak moja ważne jest, żeby mieć w firmie reprezentowane społeczeństwo – zaraz powiem troszkę szerzej. A więc, chcemy mieć zatrudnionych ludzi młodych, chcemy mieć zatrudnionych ludzi starszych, bo może za chwileczkę nasze produkty znajdą swego odbiorcę w emerytach, którzy mają dostęp do Internetu i korzystają z naszych programów. I ważne jest, żeby w jakiś sposób była reprezentowana grupa kobiet, także jako odbiorca produktów, ale też ze względu na pewne cechy, które niektóre kobiety posiadają bardziej niż niektórzy mężczyźni. Czytam coraz więcej publikacji na temat tego, że w przyszłości to inteligencja emocjonalna będzie jednym z najważniejszych elementów, czy cech, umiejętności, kompetencji w zarządzaniu przedsiębiorstwem, a mam wrażenie, że wiele kobiet taką inteligencję emocjonalną posiada w większym stopniu niż niektórzy mężczyźni. I to jest prawdopodobnie cecha, której mężczyźni mogliby się od kobiet uczyć.

Dlaczego jeszcze dobrze mieć kobietę w przedsiębiorstwie? Różne punkty widzenia i umiejętność godzenia różnych racji. Zarówno dlatego, że kobiety umieją godzić ileś ról, ale także z punktu widzenia pracodawcy, który być może mógłby mieć stu

żołnierzy w postaci tych startujących dopiero, młodych, energicznych mężczyzn, ale nie do końca takie zespoły się sprawdzają. To co ja widzę też u moich kolegów, z którymi szukam czasami ludzi do pracy, oni bardzo chętnie zatrudniają kobiety. Znacznie chętniej patrzą na ten element dotyczący płci niż kilka lat temu, więc w jakiś sposób ta świadomość się zmienia. Ja myślę, że też z punktu widzenia wizerunku pracodawcy to bardzo dobrze wygląda, jeżeli pracodawca zatrudnia kobiety i chętnie tutaj przychodzą do pracy. Ja pamiętam, że jakieś 15 lat temu „Procter&Gamble” miał taki problem z zatrudnianiem kobiet. Tam pracowali prawie sami mężczyźni. „Procter” starał się zmienić swój wizerunek w różnego rodzaju kampaniach właśnie po to, żeby przyciągnąć więcej pań do firmy, która była postrzegana jako taka bardzo agresywna i bardzo męska i im się to udało. Udało im się zmienić ten wizerunek. Nadal jest to agresywny producent i sprzedawca, natomiast pracują tam kobiety.

A: A czy patrząc na polski rynek pracy, może Pani stwierdzić, czy ten ostry podział na zawody sfeminizowane i zmaskulinizowane wciąż istnieje? Czy granice między tymi zawodami się zacierają?

R: Ja myślę, że ten podział pomalutku się zaciera. Generalnie rzecz biorąc, coraz więcej jest kobiet aktywnych zawodowo. Myślę, że też troszeczkę się zmienia model takiej typowej rodziny. 20 czy 30 lat temu to mężczyzna zarabiał więcej, przynosił więcej pieniędzy, a pensja kobiety często była tylko dodatkiem do tego, co zarabiał mężczyzna, albo często wręcz nie pracowała. W tej chwili bardzo często jest tak, że to kobieta utrzymuje rodzinę. To właśnie mężczyźni mają problemy ze znalezieniem pracy, a kobiety są gotowe podjąć każdą pracę, żeby tylko zarobić na rodzinę. Wydaje mi się, że widać tutaj jakby większą energię ze strony kobiet.

A: A czy w związku z tym coś się zmieniło w mentalności mężczyzn?

R: W takich sytuacjach, kiedy to ona pracuje, a on jest bezrobotny, myślę, że raczej jest ciężko mężczyznom się z taką sytuacją pogodzić. To może rodzić różne patologie. Tu mi jeszcze jeden element przychodzi do głowy, a mianowicie to, że ludzie trochę później w tej chwili wchodzi w dorosłe życie i wygodnie jest młodym ludziom trochę dłużej posiedzieć u rodziców. To jest częste zjawisko opisywane w wielu publikacjach:

np. we Włoszech mężczyźni do 35 roku życia mieszkają nadal z mamami. Nie wiem, czy to jest aż tak widoczne w Polsce.

Ja się zastanawiam, bo możemy mówić o bardziej wykształconej części społeczeństwa, mniej wykształconej, inaczej to pewnie wygląda na wsi, inaczej to pewnie wygląda w dużych aglomeracjach, ale ja nadal uważam, że kobiety są bardziej aktywne i bardziej „wielozadaniowe”. Kobieta potrafi pogodzić i pracę – być może myśląc o tym, co się dzieje w domu – i obowiązki domowe, być może czując wyrzuty sumienia, że czegoś tam nie zrobiła w pracy, co zwykle z jej obowiązkowości, czy nawet nadobowiązkowości wynika. Ale nadal jest aktywna, w przeciwieństwie do takiego – mam wrażenia – spadku aktywności mężczyzn. Ja myślę, że wiele kobiet podjęłoby pracę np. sprzątaczką czy opiekunką do dziecka, a ilu mamy takich mężczyzn? Ja znam co prawda takich mężczyzn, którzy kiedy byli bezrobotni starali się malować mieszkania i chętnie by z dziećmi posiedzieli, ugotowaliby, bo takie rzeczy też umieli zrobić, ale to są jednostki. Natomiast większość osób, które widzę sprzątające u znajomych czy opiekujące się dziećmi to są raczej kobiety, rzadko mężczyźni. Nadal to może wynikać z tradycji, że to takie jest wstydliwe. Wychodzą często z założenia, że zamiast podjąć pracę poniżej swoich kwalifikacji, lepiej siedzieć w domu i gapić się w telewizor.

A: Czy uważa Pani, że sytuacja na polskim rynku pracy zmierza ku wyrównaniu statusów kobiet i mężczyzn? Czy może już to osiągnęliśmy?

R: Nie, nie osiągnęliśmy tego. Może nie na przykładzie mojej firmy, bo my tu mamy politykę dotyczącą wynagradzania, która nie różnicuje absolutnie nie różnicuje płci i mamy tutaj bardzo dobrze zarabiające panie – to zależy od stanowiska. Natomiast już sama chęć kobiet, żeby pracować i zarabiać cokolwiek trochę niżej je pozycjonuje. Myślę, że nadal jest wielu pracodawców, którzy wykorzystują takie sytuacje i nie płacą za nadgodziny, na przykład, czy wręcz po prostu płacą niższe stawki kobietom. Myślę, że tu jest wiele do zrobienia.

A: A jeśli chodzi o możliwości awansu zawodowego?

R: W dużych korporacjach to wygląda trochę inaczej i wygląda pewnie bardziej sprawiedliwie. Moja firma to jest dobry przykład tego i to nie jest coś co przychodzi z

góry, z korporacji, tylko to jest taka rzeczywistość, w której żyjemy. To nie ja idę do menedżera i mówię: słuchaj, ta kobieta w ciąży nie zrobiła jakiejś dobrej roboty przypadkiem? Nie, to nigdy tak nie wygląda. To ja najpierw dostaję promocję, a dopiero potem zauważam koleżankę na korytarzu, której nie widziałam 2 miesiące lub 3 miesiące, bo mamy duże biuro i patrzę, że ona jest z brzuszkiem. Wtedy serce we mnie rośnie, tak naprawdę, że jej szef ją docenia, mimo że była może na zwolnieniu tydzień lub dwa, a może nawet dłużej. Myślę, że w dużych korporacjach wygląda to inaczej i sprawiedliwiej wygląda ten awans. Często po powrocie z urlopu macierzyńskiego są awansowane. Mnie się osobiście to zdarzyło dwa razy – ja mam dwójkę dzieci, więc moje doświadczenie tak wygląda. Patrzę też na przykłady moich koleżanek z pracy i to też jest dość częsta praktyka.

Natomiast jak to wygląda w przedsiębiorstwach bardziej budżetowych czy nawet prywatnych? Trudnymi jest ocenić tę sytuację. Podejrzewam, że znajdziemy znacznie więcej przykładów zakrawających o dyskryminację.

W takich środowiskach, które są mocno zmaskulinizowane, np. branża IT, jest też sporo kobiet - tak jak w mojej firmie. Niemniej jednak jak się popatrzy na takie wysokie stanowiska w biznesie, to myślę, że kobietom jest rzeczywiście trudniej. Dlaczego tak się dzieje? Znam wiele przykładów mężczyzn, którzy pracują naprawdę po parenaście godzin na dobę, ich nic poza pracą nie interesuje. To nieznaczny, że tak jest przez całe życie – oni to mogą mieć okresowo, gdy akurat do czegoś dążą, do awansu na przykład, gdy chcą udowodnić, że są świetni na przykład. Kobietom może być trochę trudniej pracować kilkanaście godzin na dobę, gdy mają rodzinę. Znowu – trochę inaczej to wygląda, bo coraz więcej mamy kobiet, które późno zakładają rodziny, albo żyją w takich związkach partnerskich, gdzie partner też robi karierę i można poświęcić więcej czasu również na karierę. I opisywanych jest wiele takich przykładów w prasie kobiecej, którą ja pasjami czytam i chętnie takie historie śledzę. Tym kobietom jest wtedy łatwiej konkurować z mężczyznami, no bo wtedy tu jest kilkanaście godzin i tu jest kilkanaście godzin. I tu już stajemy się bardziej równe. Natomiast jeśli tym kilkunastu godzinom przeciwstawiamy długie godziny, ale jeszcze oprócz tego troskę o rodzinę i dzieci, jakieś obowiązki domowe, to nie jest wcale tak prosto.

Myślę też, że mężczyźni mają taką tendencję do wzajemnego popierania się – nie przeciwko kobietom, nie. Ale są bardziej solidarni... Może to nie o to chodzi, że solidarni, bo kobiety też takie potrafią być, ale raczej jest to kwestia współdziałania.

A: A czy jakiegokolwiek instytucjonalne formy zwalczania dyskryminacji mają jakąkolwiek rację bytu? Mam tu na myśli rozwiązania przyjęte chociażby w innych krajach, mające na celu wyrównywanie ilości czasu, jaką mężczyźni i kobiety poświęcają obowiązkom domowym.

R: Ja myślę, że to jest fajnie, że takie rozwiązania są wprowadzane. Ja nie jestem może zwolenniczką takiego parytetu w parlamencie: 50% musi być kobiet, a 50% musi być mężczyzn, natomiast umożliwienie mężczyznom pójścia na urlop macierzyński czy na urlop wychowawczy – tak jak w Szwecji właśnie jest, że kobieta ileś, mężczyzna ileś i ileś mają do wyboru. Myślę, że to jest bardzo fajne rozwiązanie, ale nie wprowadzałabym administracyjnie nakazu, żeby mężczyzna musiał pójść na 3 miesiące urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego, ale już danie możliwości ojcu – tak jak to mamy w Polsce – aby część tego urlopu spędził w domu i to, że są mężczyźni, którzy się na to decydują – może dobrze by było gdzieś takie przypadki opisywać i nagłaśniać – ja myślę, że to jest bardzo pozytywne. Ja bym działała od tej strony. Ja nie jestem zwolenniczką twardych rozwiązań, bo to co jest dobre dla jednego, niekoniecznie musi być dobre dla drugiego niekoniecznie w danym momencie życia. Ale uważam, że bardzo dobrze jest stwarzać możliwości.

A: A co mogłoby skłonić mężczyzn do korzystania z urlopów macierzyńskich?

R: Dojrzałość. Pomińmy kwestie finansowe – urlop macierzyński jest płatny, wychowawczy – nie wiem.

A: A uwarunkowania kulturowe? Czy one mają jakieś znaczenie?

R: Oczywiście mają, ale to zależy od środowiska. Im kto jest bardziej dojrzały, tym mniej się przejmie tym, co powie otoczenie i nawet myślę, że w pewnych środowiskach to może się stać modne, że taką właśnie opcję się wybrało. Ja mam przyjaciela, który przez jakiś czas z jedną ze swoich córek spędzał podczas urlopu macierzyńskiego. Mało tego, on kiedyś specjalnie zwolnił się z pracy, aby być trochę dłużej z rodziną i zajął się zupełnie inną działalnością po to, aby móc spędzać więcej czasu z córkami. To może być nawet w pewnych środowiskach moda. Może się z tego zrobić taki

pozytywny trend. Z drugiej strony, może niekoniecznie wyobrażam sobie to na jakiejś małej wsi, czy w małym miasteczku, gdzie zupełnie inaczej wyglądają kwestie świadomości, kwestie „kulturowe”, środowiskowe, które działają na mężczyzn w ten sposób, że oni wolą stać pod budką z piwem, bo to jest bardziej męskie zajęcie niż przewinąć malucha.

Dane metryczkowe:

Płeć: kobieta

Stanowisko: HR Menager

Staż pracy: 16 lat

Wykształcenie: wyższe

Miejsce pracy: Warszawa

Doświadczenie zawodowe: nauczyciel (3 lata), HR: od asystentki w dziale personalnym, aż po stanowiska szefa działu HR

Ile osób zatrudnia firma: około 180

Branża: informatyczna.

Spis tabel

Tabela 1. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w głównych sektorach gospodarki w Unii Europejskiej w 2002 r.	77
Tabela 2. Wskaźnik zatrudnienia oraz stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn w państwach Unii Europejskiej	87
Tabela 3. Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w 2004 roku (<i>gender pay gap</i>) w 2004 r.	91
Tabela 4. Nazewnictwo trzech głównych modeli polityki społecznej w Unii Europejskiej	120
Tabela 5. Relacje wynagrodzenia brutto kobiet do wynagrodzenia mężczyzn (pracowników pełnozatrudnionych) według sektorów własności oraz poziomu wykształcenia w październiku 2001 r.	186
Tabela 6. Rozkład respondentów według płci oraz zawodu	211
Tabela 7. Rozkład respondentów – pracodawców według wielkości firmy	212
Tabela 8. Podmioty gospodarcze według liczby pracujących	215
Tabela 9. Rozkład podmiotów gospodarczych według wielkości i sekcji	216
Tabela 10. Pracujący w wybranych sekcjach w 2005 r.	217

Spis wykresów

Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce według płci w latach 1994-2003	179
Wykres 2. Stopa bezrobocia w Polsce według płci w latach 1994-2003	183

Wykaz polskich aktów prawnych

Kodeks cywilny z 1964 r., Dz. U. nr 16, poz. 93 z późn. zm.

Kodeks karny z 1997 r., Dz. U. nr 88, poz. 553 z późn. zm.

Kodeks pracy z 1974 r., Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.

Kodeks rodzinny i opiekuńczy, Dz. U. z 1964 r., nr 9, poz. 59 z późn. zm.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r., Dz. U. nr 78, poz. 483 ze zm.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 października 2001 roku w sprawie Urzędu Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Dz. U. z 2001 r., nr.122, poz. 1331.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 czerwca 2002 roku w sprawie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Dz. U. z 2002 r., nr 96, poz. 849.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku, Dz. U. z 2004 r., nr 99, poz. 1001.