

RÓWNOUPRAWNIENIE KOBIET I MĘŻCZYZN W MIEJSCU PRACY

STRESZCZENIE

Artykuł przedstawia rozważania w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu zatrudnienia, co stanowi jedną z podstawowych zasad uregulowań prawnych. Pomimo istnienia wielu regulacji, mających na celu zapewnienie równego traktowania, występują liczne przykłady obszarów dyskryminacji, które zostały przedstawione w świetle badań własnych.

WPROWADZENIE

We współczesnej Europie równe traktowanie mężczyzn i kobiet stanowi jedną z podstawowych zasad prawa europejskiego. Zasady te zagwarantowane są we wszystkich podstawowych międzynarodowych dokumentach praw człowieka, podpisanych i ratyfikowanych przez Polskę. Z dyskryminacją kobiet i mężczyzn spotykamy się w wielu organizacjach. Dotyczy to zarówno państw słabo rozwiniętych, jak i krajów o wysokim poziomie cywilizacji.

Sytuacja kobiet i mężczyzn w sferze pracy zawodowej jest zróżnicowana. Dowodem tego są liczne badania¹, które przedstawiają gorszą pozycję kobiet na rynku pracy oraz uwarunkowania tej pozycji. Jednym z wyjaśnień tej sytuacji jest dyskryminacyjne podejście do kobiet, objawiane deprecjonowaniem pracy wykonywanej przez kobiety oraz nierówną i nieobiektywną oceną pracy kobiet. Problem właściwego oceniania kobiet w procesie pracy do niedawna był tematem często poruszanym przez teoretyków i praktyków we wszystkich krajach uprzemysłowionych.

* Dr; adiunkt w Instytucie Zarządzania Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu.

¹ Raport Banku Światowego: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Biuro Banku Światowego, Warszawa 2004, P. Zwiech, *Badania ankietowe: Równość wynagrodzeń i możliwości awansu kobiet i mężczyzn a wartościowanie pracy oraz ocena kadr*, czerwiec/lipiec 2004, Informacja Rządu o sytuacji kobiet w Polsce z dnia 05.03.2004r., Raport Eurostatu z dnia 27.07.2004, *How Europeans spend their time everyday life of women and men (1998-2002)*, K. Chiniewska, *Czas pracy kobiet. Sprawozdanie z badań ankietowych – czerwiec 2000*, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2000.

RÓWNOUPRAWNIENIE W ŚWIETLE UREGULOWAŃ PRAWNYCH

W Polsce od wielu lat obowiązują międzynarodowe regulacje z zakresu równości praw kobiet i mężczyzn. Polska ratyfikowała Europejską Konwencję o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wartości oraz Europejską Kartę Społeczną, należące do systemu aktów prawnych Rady Europy, była także stroną porozumień uchwalanych na forum Organizacji Narodów Zjednoczonych, do których zalicza się m.in. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Konwencja o prawach politycznych kobiet, Deklaracja o zniesieniu dyskryminacji kobiet, czy Konwencja o eliminacji dyskryminacji kobiet. Należy tu również zaliczyć liczne konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy MOP odnoszące się do sfery praw kobiet i mężczyzn. Mimo tak wielkiej liczby, dokumenty te nie przekładały się na realne gwarancje równości praw kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Sytuacja zmieniła się wraz z decyzją o akcesji Polski do Unii Europejskiej.

W Polsce problem ten został uregulowany ustawowo. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001r. o zmianie ustawy Kodeksu pracy wskazuje, że kobiety i mężczyźni mają być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 18^{3a}.§ 1 k.p.), definiuje i wprowadza zakaz dyskryminacji bezpośredniej jako naruszającej zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn (art. 18^{3a}.§ 2 i 3 k.p.). Pracownicy, bez względu na płeć, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie, o którym mowa, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej i w innej formie niż pieniężna (art. 18^{3a}.§ 1 i 2 k.p.)².

Z dniem 1 stycznia 2004 roku weszła w życie kolejna nowelizacja Kodeksu pracy, która dostosowała przepisy prawa pracy, m.in. w zakresie dyrektyw dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, do wymagań unijnych poprzez:

- wprowadzenie definicji dyskryminacji bezpośredniej; dotychczas pojęcie dyskryminacji bezpośredniej występowało w Kodeksie pracy, jednak nie było definiowane,
- wprowadzenie definicji molestowania i uznanie molestowania za przejaw dyskryminacji,
- zdefiniowanie molestowania seksualnego i uznanie go za przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć,

² Dz.U. nr 128, poz. 1405 z dnia 01.01.2002r. (art. 18^{3a}.§ 1, 2 i 3), dotyczący wdrożenia do prawodawstwa polskiego norm rynku pracy zawartych w dyrektywach prawa wspólnotowego.

- zniesienie górnej granicy wysokości odszkodowania dla osoby, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu³.

Należy zauważyć, że od 1 stycznia 2004 r. płeć pracownika nie jest już jedynym kryterium określonym w Kodeksie pracy, z powodu którego nie wolno dyskryminować pracownika. Jednak to kobiety stanowią prawie połowę ogółu zatrudnionych. Według Małego Rocznika Statystycznego w 2005 r. liczba pracujących wynosiła 12 737 tys., w tym 38,5% stanowiły kobiety. Praca kobiet poza domem jest zjawiskiem stałym.

Dotychczas Komisja Europejska opracowała programy działań dotyczące równych szans kobiet i mężczyzn, które występują w formie zaleceń Rady Europejskiej i nie mają mocy wiążącej. Działania te mają na celu promowanie równych szans dla mężczyzn i kobiet w procesie przygotowania, wdrażania i monitorowania wszystkich zasad polityki i działań Unii Europejskiej, których celem jest poprawa sytuacji kobiet, m.in. w odniesieniu do rynku pracy i działalności zawodowej, równego wynagradzania i traktowania kształcenia i szkolenia zawodowego, godzenia życia zawodowego i rodzinnego, przepływu informacji, promowania równowagi płci przy podejmowaniu decyzji w polityce personalnej i przestrzegania praw człowieka⁴.

KRYTERIA RÓŻNICOWANIA PRACOWNIKÓW

Zasada równego traktowania została potraktowana należycie i zapisana w Traktacie Amsterdamskim z 1997 roku oraz w wielu aktach wykonawczych Wspólnoty⁵. Unormowania mówiące o zakazie dyskryminacji znajdują się w wielu zapisach prawnych. Zakaz dyskryminacji zawarty jest również w umowach międzynarodowych. O niedopuszczalności dyskryminacji mówią następujące unormowania prawne⁶:

- Konstytucja RP, która określa zasady równości wobec prawa oraz mówi o równości kobiet i mężczyzn;
- Kodeks pracy, który mówi o zakazie dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania polityczne lub religijne oraz przynależność związkową;

³ Dyrektywa Rady 2002/73/UE z 23 września 2002r., w sprawie zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich w zakresie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn.

⁴ A. Witkorska-Święcka, *Europejska polityka równości płci a równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy na przykładzie Polski*, [w:] W. Bakajło, A. Pacześniak (red.), *Równość w Unii Europejskiej. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Atla 2, Wrocław 2008, s. 336.

⁵ B. Samoraj, *Równość i dyskryminacja na polskim rynku pracy. Ustawodawstwo polskie w świetle dwóch dyrektyw Rady Unii Europejskiej*, „Prawo Europejskie w Praktyce” 2006, nr 5(22), s. 23.

⁶ B. Lundén, *Rekrutacja pracowników. Poradnik dla pracodawcy*, Wydawnictwo BL Info Polska Sp. z o.o., Gdynia 2003, s. 39.

- Europejska Konwencja Praw Człowieka;
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka;
- ONZ Konwencja o Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji;
- Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy, która określa, że mężczyźni i kobiety mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości oraz równe prawo do awansów.

Wszystkie zapisy prawne zwracają uwagę na dyskryminację kobiet i podkreślają ich równe prawa w życiu zawodowym i prywatnym. Wynika to z faktu, że to właśnie kobiety wydają się najbardziej potrzebować praw antydyskryminacyjnych.

Podczas przeprowadzanych badań ankietowych⁷ kobietom pracującym w administracji publicznej zadano pytania następującej treści: Czy kobiety dostrzegają różnice w traktowaniu pracowników? oraz Czy czują się dyskryminowane ze względu na wykonywany zawód? Wyniki badań w zakresie obszarów dyskryminacji przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Obszary dyskryminacji

Obszary dyskryminacji	Tak % wskazań	Nie % wskazań	Nie wiem % wskazań
Dyskryminacja w pracy	79,8	14,6	5,6
Dyskryminacja w rodzinie	3,5	94,2	2,3
Dyskryminacja w społeczeństwie (otoczeniu)	9,2	80,5	10,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych, 2006, N= 143

Opinie respondentów na temat obszarów i kryteriów obszarów dyskryminacji były jednym z najważniejszych problemów badawczych, które miały na celu zorientowanie się, czy w badanej zbiorowości istnieją przejawy dyskryminacji oraz w jakich kryteriach (tabela 2)⁸.

⁷ Badania ankietowe z udziałem kobiet pracujących w administracji publicznej na terenie województwa śląskiego i opolskiego przeprowadzone zostały w okresie od lutego do czerwca 2006 r. Badania miały charakter jakościowy z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety, który zawierał standaryzowany zestaw pytań. W badaniach uczestniczyły 143 kobiety, z czego 91 to kobiety reprezentujące województwo śląskie, a 52 to kobiety reprezentujące województwo opolskie. Respondenci zdefiniowani zostali w kategoriach: płci, wykształcenia, stanowiska oraz stażu pracy w administracji publicznej.

⁸ Zob. J. Dzieńdziora, *Rola kobiet w grupach dyspozycyjnych w świetle badań własnych*, [w:] *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz innych grupach dyspozycyjnych*, K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2007, s. 112-217.

Tabela 2. Kryteria dyskryminacji

Kryteria dyskryminacji wyniki w %	Zdecydowanie tak % wskazań	Raczej tak % wskazań	Raczej nie % wskazań	Zdecydowanie nie % wskazań
Dyskryminacja ze względu na płeć	13,5	44,9	32,6	9
Dyskryminacja ze względu na wynagrodzenie	25,2	30,8	26,4	17,6
Dyskryminacja ze względu na staż pracy	16,9	24,7	37,1	21,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych, 2006, N= 143

Sprawa równouprawnienia kobiet i mężczyzn jest bardzo delikatną kwestią. Każde słowo czy też działanie może być uznane przez drugą osobę za dyskryminację. Zakaz niedyskryminowania w zatrudnieniu wyznacza jednocześnie obowiązek pracodawcy do równego traktowania pracowników w miejscu pracy na każdym etapie zatrudnienia.

PODSUMOWANIE

W publikacjach poświęconych zagadnieniom pracy kobiet wskazuje się, że w większości przypadków kobiety nie pragną konkurować z mężczyznami. Najsilniejszym motywem, który przemawia do kobiet, jest wewnętrzne zadowolenie z wykonywanej pracy i ze środowiska, w którym funkcjonują. Dla kobiet bardzo ważne jest należyte przygotowanie warunków pracy. Ważną rzeczą dla nich jest także czystość, przyjemny oraz atrakcyjny wygląd miejsca, w którym pracują. Dla kobiet ważne jest również odpowiednie towarzystwo w miejscu pracy, możliwość utrzymywania stosunków towarzyskich, kontaktowania się z innymi⁹. Kobiety mają też przewagę w większości przypadków nad mężczyznami w strefach działania, które wymagają zręczności, uwagi, cierpliwości itp.

Wydaje się, że dewaluacja pracy kobiet jest jednak procesem polegającym na deprecjonowaniu przez mężczyzn tych cech, ról i zawodów, których sami nie wykonują. Manipulując względną wartością poszczególnych cech i umiejętności, poprawiają w ten sposób własny wizerunek¹⁰. Same kobiety też czują większą presję na wykazywanie się swoimi kompetencjami, co oznacza, że

⁹ J. Nadolski, *Determinanty oceniania pracowników*, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz 1995, s. 89.

¹⁰ D. Kenrick, S. Nauberg, R. Cialdini, *Psychologia społeczna. Rozwiązane tajemnice*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002, s. 151.

muszą pracować ciężiej i ich niepowodzenia są łatwiej dostrzegane. Poza tym są wykluczane ze struktur nieformalnych¹¹.

W praktyce życia codziennego pracownicy obu płci czują się bardzo często zmęczeni swoim otoczeniem, czują się obco w określonym zespole ludzkim oraz środowisku społecznym¹². Określając stosunki międzysobowe, które zapewniają prawidłowy rozwój emocjonalny, używa się takich pojęć, jak: serdeczność, miłość, zrozumienie, akceptacja, opieka, bezpieczeństwo. W wyliczaniu tym brakuje uwzględnienia pojęcia potrzeby przynależności, które daje odczucie, że jest się częścią jakiegoś systemu społecznego i że jest się akceptowanym w określonym zespole ludzkim. Człowiek może normalnie funkcjonować zawodowo, społecznie tylko wówczas, kiedy czuje, że jest wewnątrz danego systemu, danej zbiorowości, a nie na zewnątrz jej. Przynależność oznacza integrację jednostki z grupą, a to daje jej bezpieczeństwo.

SUMMARY

The article shows the considerations concerning equal treatment of men and women in the place of work, which is one of the basic rules of legal regulations. Despite many regulations, the aim of which is equal treatment guarantee, there are a lot of examples of discrimination, which were shown in the light of own researches.

LITERATURA

1. Dz.U. nr 128, poz. 1405 z dnia 01.01.2002r. (art. 18^{3a}.§ 1, 2 i 3), dotyczący wdrożenia do prawodawstwa polskiego norm rynku pracy zawartych w dyrektywach prawa wspólnotowego.
2. Dyrektywa Rady 2002/73/UE z 23 września 2002 r., w sprawie zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich w zakresie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn.
3. Dzieńdziora J., *Rola kobiet w grupach dyspozycyjnych w świetle badań własnych*, [w:] *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz innych grupach dyspozycyjnych*, K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2007.

¹¹ Raport Banku Światowego: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Biuro Banku Światowego, Warszawa 2004, s. 15.

¹² J. Nadolski, *Determinanty oceniania pracowników*, op. cit., s. 93-94.

4. Informacja Rządu o sytuacji kobiet w Polsce, Opracowanie: Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, marzec 2004.
5. Kenrick D., Mauberg S., Cialdini R., *Psychologia społeczna. Rozwiązane tajemnice*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
6. Lund B., *Rekrutacja pracowników. Poradnik dla pracodawcy*, Wydawnictwo BL Info Polska Sp. z o.o., Gdynia 2003.
7. Nadolski J., *Determinanty oceniania pracowników*, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz 1995.
8. Raport Banku Światowego: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Biuro Banku Światowego, Warszawa 2004.
9. Samoraj B., *Równość i dyskryminacja na polskim rynku pracy. Ustawodawstwo polskie w świetle dwóch dyrektyw Rady Unii Europejskiej*, „Prawo Europejskie w Praktyce” 2006, nr 5(22).
10. Witkorska-Święcka A., *Europejska polityka równości płci a równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy na przykładzie Polski*, [w:] W. Bakajło, R. Pacześniak (red.), *Równość w Unii Europejskiej. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Atla 2, Wrocław 2008.