

Szanse i bariery wdrażania Europejskich Ram Działania w zakresie równouprawnienia płci w 4 krajach oraz wymiana dobrych praktyk

Materiały z konferencji międzynarodowej
Warszawa, 15 kwietnia 2010 r.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”
Gdańsk 2010

Publikacja sfinansowana ze środków Komisji Europejskiej w ramach Projektu nr VS/2009/0180 „Realizowanie Strategii Lizbońskiej poprzez wdrażanie Wytycznych dotyczących równouprawnienia płci w 4 krajach Unii Europejskiej”

Publikacja odzwierciedla jedynie stanowiska autorów wystąpień i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

Wydawca: Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”
80-855 Gdańsk, Wały Piastowskie 24

Redakcja: Grzegorz Kulczykowski

Strona internetowa Funduszu Gospodarczego: www.funduszs.com.pl

Wydanie I
ISBN 978-83-85610-12-0

Spis treści

Słowo wstępne.....	5
Sesja I	
Sytuacja kobiet na rynku pracy w wymiarze krajowym i międzynarodowym	
Ewa Tomaszewska.....	8
Danuta Wojdat.....	15
Viviane Goergen.....	20
Ana-Helena Żukowska.....	22
Anna Martuszevicz.....	24
Głosy w dyskusji.....	29
Sesja II	
Korzyści i bariery związane z wdrożeniem w Polsce <i>Ram działania dotyczących równouprawnienia płci</i>	
Danuta Wojdat.....	31
Piotr Sarnecki.....	38
Norbert Pruszanowski.....	43
Piotr Strębski.....	46
Alfred Bujara.....	49
Magdalena Janczewska.....	52
Głosy w dyskusji.....	56
RAMY DZIAŁANIA DOTYCZĄCE RÓWNOUPRAWNIENIA PŁCI.....	65

Słowo wstępne

Niniejsza broszura zawiera materiały z międzynarodowej konferencji zorganizowanej w ramach kolejnego projektu realizowanego przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” przy współpracy z Funduszem Gospodarczym. Projekt „Realizowanie Strategii Lizbońskiej poprzez wdrażanie Wytycznych dotyczących równouprawnienia płci w 4 krajach Unii Europejskiej” współfinansowany przez Komisję Europejską, jest już dziesiątym z kolei przedsięwzięciem powstałym w tej formule.

Impulsem do powstania projektu był raport Międzynarodowej Organizacji Pracy pt. „Globalne trendy zatrudnienia kobiet 2009”, który wskazywał, że bezrobocie, będące skutkiem ekonomicznego kryzysu, znacznie dotkliwiej odczują kobiety niż mężczyźni. Niepokojącą sytuację potwierdziła również Światowa Konferencja Kobiet Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych, która obradowała w Brukseli w dniach 19-22 października 2009 r. To właśnie kobiety, chociaż są coraz bardziej obecne na rynku pracy i stanowią często połowę członków związków zawodowych, znajdują się w gorszej niż mężczyźni pozycji na rynkach pracy. Ciągłe nie jest rozwiązany problem nierówności wynagradzania kobiet i mężczyzn. Wzrasta zatrudnienie kobiet w warunkach pracy dorywczej, co prowadzi do takich negatywnych konsekwencji, jak: brak właściwej ochrony przed łamaniem praw pracowniczych, brak zabezpieczenia socjalnego, niskie wynagrodzenia i brak uprawnień emerytalnych.

Wnioski, które formułują obydwie te reprezentatywne gremia, z jednej strony budzą obawy, z drugiej – każą na opisaną sytuację spojrzeć w kategoriach wyzwań.

Realizowany projekt wpisuje się w coraz szerszą grupę inicjatyw podejmujących te wyzwania. Jego praktycznym celem jest dostarczenie, bądź rozpowszechnienie, narzędzi wzmacniających pozycję kobiety na rynku pracy. Jednym z takich praktycznych narzędzi są *Ramy działania dotyczące równouprawnienia płci* – dokument, który został przyjęty 22 marca 2005 roku jako dobrowolne zobowią-

zanie przez organizacje partnerów społecznych na poziomie europejskim. Dostarcza on praktycznych wskazówek pozwalających na różnych poziomach – zakładu pracy, środowiskowym i krajowym – wdrożyć regulacje prawne dotyczące równouprawnienia płci.

Temu też służyła międzynarodowa konferencja, która odbyła się w Warszawie 15 kwietnia 2010 roku. Przebiegała ona w cieniu katastrofy pod Smoleńskiem, w której zginął, wraz z wieloma wybitnymi Polakami, Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Lech Kaczyński wraz z Małżonką. Wszyscy pamiętamy Jego postawę i ogromny szacunek wobec kobiet, którym bez żadnych obaw i uprzedzeń powierzał najważniejsze i najbardziej odpowiedzialne stanowiska w Państwie i swojej administracji.

Niniejsza publikacja zawiera teksty prezentacji, wystąpień i dyskusji konferencyjnych. Będzie ona dostępna również w formie elektronicznej, przetłumaczona na języki partnerów i rozpowszechniona wśród struktur w krajach partnerów.

W ramach realizowanego projektu, oprócz międzynarodowej konferencji, zostały zorganizowane 3 szkolenia w Polsce i na Litwie, w których udział wzięło 64 osób z Polski, Chorwacji i Litwy. Celem szkoleń było rozpowszechnienie *Ram działania* tak, by w negocjacjach uwzględniać potrzeby kobiet i wzmacniać ich pozycję. Zorganizowane zostały także warsztaty dla polskich partnerów społecznych, na których również poddano analizie dokument i sposoby praktycznej realizacji jego zapisów.

Na zakończenie chciałbym podziękować wszystkim osobom zaangażowanym w ten projekt, zwłaszcza pracownikom Funduszu Gospodarczego, za rzetelnie wykonaną i potrzebną pracę.

Jerzy Langer
Zastępca Przewodniczącego
Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

Sesja I

Sytuacja kobiet na rynku pracy w wymiarze krajowym i międzynarodowym

Magdalena Janczewska

ekspert Konfederacji Pracodawców Polskich

Reprezentuję najstarszą organizację pracodawców i zarazem mam przyjemność moderować panel dotyczący równouprawnienia na konferencji organizowanej przez NSZZ „Solidarność”. Traktuję to zaproszenie jako dobry zaczyn wspólnego dialogu. Musimy zrozumieć w obecnej sytuacji, że ani pracodawca nie jest taki zły, ani pracownik tak niewinny. Wspólnie musimy zastanowić się, co zrobić, żeby coraz więcej kobiet było aktywnych zawodowo, aby kobiety uczestniczyły także w życiu publicznym i społecznym, żeby wierzyły w siebie i wierzyli w nie pracodawcy. Żeby pracodawcy mieli większą świadomość, jak ważne jest zarządzanie różnorodnością w zakładzie pracy.

Pozwolę sobie przedstawić bardzo ważny raport, który przygotowałam. KPP analizowała doroczne sprawozdanie Komisji Europejskiej z postępów realizacji polityki równości płci w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Dokument wydano na początku tego roku i wnioski nie są dobre. Raport Komisji Europejskiej potwierdził, że nadal utrzymuje się ogromna dysproporcja funkcjonowania kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy. Polska znalazła się wśród siedmiu państw (Słowacja, Szwecja, Bułgaria, Czechy, Finlandia, Rumunia), gdzie różnica poziomu zatrudnienia zamiast się zmniejszać – powiększa się jeszcze bardziej. Dysproporcje rosną i jasno z tego wynika, że realizacja Strategii Lizbońskiej w Polsce pozostawia bardzo wiele do życzenia.

Jeszcze jeden wskaźnik wygląda w Polsce fatalnie – zatrudnienie kobiet w wieku 55 – 64 lata jest jednym z najniższych w Europie. Dojrzałe Polki nie pracują. Jedynie 20,7% kobiet w tym wieku pracuje zawodowo i pod tym względem w Unii gorzej jest tylko na Malcie. Dlaczego tak się dzieje? Czy Polki nie chcą pracować, czy nie mogą? Czy pracodawcy nie chcą ich zatrudniać, czy nie mogą? Może jest niesprzyjający ku temu klimat? Myślę, że nie ma jednej odpowiedzi na te pytania. Co zrobić, żeby to zmienić i jak to zrobić? Czy potrzebne są zmiany legislacyjne, czy chcemy zmieniać mentalność poprzez szkolenia i rozpowszechnienie większej wiedzy?

Ewa Tomaszewska

Uniwersytet Warszawski – europosłanka w latach 2007-2009

Chcę zacząć od innej sprawy. Dnia 10 marca tego roku pan prezydent Kaczyński miał bardzo ciekawe wystąpienie na temat sytuacji kobiet i ich niedowartościowania w gremiach decyzyjnych. Wyraził też swoje uznanie dla ich roli w przywracaniu demokracji w Polsce. Bardzo ciepło wypowiadał się o naszych koleżankach, które tworzyły związek. Warto o tym pamiętać. Dobrze byłoby, gdyby to wystąpienie znalazło się także w dokumentach związkowych.

Tematem mojego wystąpienia są dokumenty Parlamentu Europejskiego dotyczące sytuacji kobiet i równości szans. Trzeba rozpatrzeć zarówno sprawy, które dotyczą równości szans, jak i szczególne obszary działalności. Jeżeli chodzi o obszary działalności, to wymieńmy tu takie rezolucje Parlamentu Europejskiego, jak „Kobiety i nauka”, „Rola kobiet w przemyśle”, „Sytuacja kobiet na obszarach wiejskich UE”, „Szczególna sytuacja kobiet w więzieniach oraz wpływ uwięzienia rodziców na życie społeczne i rodzinne”. Także to, co najbardziej nas, jako związkowców, dotyczy, czyli sprawy związane z zatrudnieniem, a więc: „Wspólnotowa strategia na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy”, „Stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn”, „Dyrektywa w sprawie wprowadzania środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic, które niedawno rodziły

i pracownic karmiących piersią”. Ale także generalne sprawy, jak np. wpływ marketingu i reklamy na równość kobiet i mężczyzn.

Parlament Europejski (od 2007 do 2009 roku, a więc w okresie, kiedy byłam posłanką) zajmował się wielokrotnie sprawami związanymi z równością szans, w szczególności także na rynku pracy. Zasada równych szans dotyczy oczywiście nie tylko kobiet, ale osób różnej rasy, różnego pochodzenia etnicznego, osób dotkniętych niepełnosprawnością, z różnych względów słabszych na rynku pracy (starszy wiek, migracja). Są to kwestie, które powodują nieuprawnione, nierówne traktowanie. Nie mówimy tu o sytuacji, w której dana cecha powoduje, że nie można wykonywać konkretnej pracy. Mogę przytoczyć własny przykład. Jestem z zawodu fizykiem. Na początku lat siedemdziesiątych, kiedy rozpoczynałam pracę, dostałam skierowanie z Urzędu Zatrudnienia, w którym określono moje wynagrodzenie na poziomie 3 400 zł. Ponieważ zakład pracy sobie życzył, żeby skierowano do niego mężczyznę – dostałam 2 700 zł. Było to, niestety, stałą praktyką.

Przytoczę kilka dokumentów, na których opierał się Parlament i które powinniśmy znać, bo mogą nam pomóc w rozwiązywaniu różnych problemów.

Są to:

- komunikat Komisji dotyczący niedyskryminacji i równych szans dla wszystkich - strategia ramowa (COM(2005)0224),
- art. 13 Traktatu Wspólnot Europejskich,
- dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy,
- sprawozdanie Komisji w sprawie rozwoju prawa przeciwdziałającego dyskryminacji w Europie: porównanie 25 państw członkowskich UE z lipca 2007 r.,

i wiele innych.

Dokumenty te zwracają uwagę na to, że niespójne stosowanie przepisów przeciwdziałających dyskryminacji w państwach członkowskich przyczyniło się do braku wdrożenia w praktyce dyrektyw wspólnoty zabraniających dyskryminacji. Znalazło to wyraz w sprawozdaniach. Dyskryminacja wciąż występuje przy zatrudnieniu

i funkcjonowaniu środowisk pracy, co jest niedopuszczalne. Niestety, korzystne zmiany nie są tak szybkie, jak byśmy chcieli. Parlament wziął pod uwagę fakt, że Komisja słusznie wszczęła procedury wobec szeregu państw członkowskich, które nie respektują tych przepisów. Parlament ubolewa nad tym, że nie są respektowane prawa o niedyskryminacyjnym charakterze. Jeśli chodzi o takie kwestie, które nie były wymieniane wprost – np. wzrost, wygląd – też są często brane pod uwagę i służą dyskryminacji – co jest niedozwolone. Parlament podkreśla także kluczową rolę organów publicznych w promowaniu równości i zapobieganiu dyskryminacji, poprzez prowadzoną przez nie politykę.

Warto zwrócić uwagę na szczegółowe zapisy. W dokumencie o nazwie „Wspólnotowa strategia na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007-2012”, chyba pierwszy raz zwraca się uwagę na nietypowe sposoby zatrudnienia kobiet. W szczególności dotyczy to zatrudnienia poza zakładem pracy, czyli tam, gdzie miejscem wykonywania pracy nie jest konkretny zakład. A więc: świadczenia usług opiekuńczych w domach u osób chorych, starszych, wymagających pielęgnacji, złożonych obłożną chorobą, czy niepełnosprawnych wymagających stałej pomocy. Tam jest znacznie trudniej zorganizować warunki pracy, zapobiegające wypadkom, np. uszkodzeniom kręgosłupa. W zakładzie pracy można wymagać od pracodawcy, żeby jakoś na to wpływał – tutaj mamy do czynienia z miejscem o charakterze prywatnym, należącym do osoby, na której rzecz wykonuje się świadczenia. Parlament zwracał uwagę, żeby przy nietypowych formach zatrudnienia – zwłaszcza poprzez miejsce wykonywania i warunki pracy – znajdować uczciwe rozwiązania. Tym bardziej, że akurat te kwestie trudno rozwiązać poprzez układy zbiorowe, ze względu na to, że te środowiska są mało uzwiązkowione.

Kolejna kwestia, na którą zwraca uwagę Parlament, to nietypowe formy zatrudnienia. Nietypowe – czyli gorsze, ze słabszymi zabezpieczeniami socjalnymi, słabszymi zabezpieczeniami BHP. Dotyczą w szczególności kobiet. Jest to szczególnie ważne, gdyż – jak wspomniałam – już są i będą wszczynane postępowania prawne przeciw państwom za nierespektowanie zasad równego

traktowania. Nie w sensie deklaracji, ale bardzo konkretnego – w miejscu pracy.

Kolejna sprawa to kwestia równości wynagrodzeń. Trzeba przyznać, że choć ubolewamy nad tym, że wynagrodzenia kobiet są stale niższe (średnio w krajach Unii o 15%, w sektorze prywatnym o 25%, a w niektórych krajach nawet bardziej), to na początku lat dziewięćdziesiątych w Polsce ta różnica wynosiła 40%, w połowie lat dziewięćdziesiątych – około 30%. Postęp więc jest i nie można go nie zauważyć. Nie jest on wystarczający i wszyscy chcielibyśmy, żeby tych różnic nie było. Na to też, i Parlament, i Komisja Europejska zwraca uwagę, że za taką samą pracę – co do jakości i ilości – należy się takie samo wynagrodzenie. Czasem trudno porównać i zdefiniować jakość rodzaju pracy, więc Komisja i Parlament zwracają uwagę, aby wypracować w tym celu lepsze narzędzia. Są to bardzo istotne kwestie i polskie władze się tu nie popisały. W ustawie dotyczącej płacy minimalnej wmontowano zapis, że ludzie, którzy mają staż pracy do 2 lat, mogą mieć płacę minimalną niższą niż minimalna ogólnokrajowa. Nie dotyczy to akurat kobiet, ale ogólnie ludzi młodych. Taki zapis w ustawie to po prostu kompromitacja. Możemy być dumni, że nasz związek ostro przeciw temu zapisowi protestował. Niestety, taki zapis się w polskim ustawodawstwie znalazł – chociaż nie powinien.

Sytuacja kobiet w więzieniach

Chodzi o prawo do pracy kobiet uwięzionych. Kiedy nie było bezrobocia, nie było też problemu – panie pozbawione wolności pracowały na mocy wyroków sądowych w rozmaitych zakładach, czy to wychodząc na zewnątrz pod eskortą, czy też w ramach warsztatów zlokalizowanych w zakładach karnych. Uwięzione kobiety mogą sobie zażyczyć, żeby połowę wynagrodzenia za ich pracę przekazywać na utrzymanie dzieci. Z jednej strony ma to pozytywny wpływ na relacje w rodzinie, z drugiej – bywa też brane pod uwagę przez sąd przy ocenie możliwości skrócenia kary czy wyjścia na przepustkę. Ważne jest więc prawo kobiety do takiej wiedzy.

Z moich doświadczeń z lat osiemdziesiątych z zakładów karnych

wynika, że więźniarki przed taką wiedzą raczej chroniono. Wspomnijmy również o kwestii oddzielenia dzieci od matek i warunków porodu w więzieniach. Jednym z ostatnich skanalizowanych więzień był zakład w Grudziądzu, gdzie odbywają się porody. W więzieniu w Krzywańcu, gdzie wraz z więźniarkami przebywają ich małe dzieci, zachodzi konieczność zapewnienia tym dzieciom dobrych warunków pobytu. Dzieci są niewinne, nie można ich karać tak, jak matki, brakiem higieny, czy brakiem kontaktu z matką. Do higieny mamy prawo wszyscy, tym bardziej powinna ona być zapewniona w takich warunkach. Także kontakt z lekarzem, możliwość badań mammograficznych – tego w więzieniach nie ma lub zdarza się bardzo rzadko.

Sytuacja kobiet na obszarach wiejskich

Kobiety na wsi na ogół pracują wraz z gospodarzami, właścicielami gospodarstw (mężami, braćmi, ojcami). Zgodnie z tradycją, gospodarstwo jest zapisane na mężczyznę. Rzutuje to na sposób traktowania kobiety. Jeżeli spodziewa się dziecka – nie dostanie płatnego urlopu macierzyńskiego. Gdyby sprawy płatnych urlopów macierzyńskich oraz finansowania kosztów zwolnień lekarskich zostały uregulowane, to pani mieszkająca na wsi i wykonująca pracę w swoim gospodarstwie rolnym, mogłaby komuś zapłacić za pomoc przy tej pracy podczas choroby lub krótko po porodzie. W tej chwili nie ma takiej możliwości. Na te sprawy zwraca uwagę Parlament Europejski. Zapisane to zostało w konkretnych dokumentach, w rezolucji z dnia 12 marca 2008 r. w sprawie sytuacji kobiet na obszarach wiejskich UE.

Sytuacja kobiet w przemyśle

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 17 stycznia 2008 r. w sprawie roli kobiet w przemyśle jest dość obszernym dokumentem. Zestawia obecną rolę i możliwości pracy kobiet z zadaniami szczególnie, związanymi z wyrwą demograficzną, jaka się nam szykuje na następne lata i spodziewanym wzrostem roli kobiet na

tym obszarze pracy. Parlament zwraca szczególnie uwagę na równe prawa do szkoleń, na wspieranie pozyskiwania nowych kwalifikacji, szczególnie w zawodach technicznych, bardzo pożądanym w przemyśle. W tej chwili obserwujemy bardzo duży spadek zainteresowania tego rodzaju kwalifikacjami i szkoleniami. Nie ma napływu kandydatów na studia politechniczne, na kierunki biologiczne, przyrodnicze i matematyczno-fizyczne. Kobiety bardziej zainteresowane są przedmiotami humanistycznymi. Tymczasem w przemyśle mają do odegrania dużą rolę, ale trzeba zdobyć w tym kierunku odpowiednie kwalifikacje. Potwierdza się oczywiście w dokumentach Unii, ale też i naszych, polskich, że przeciętny poziom wykształcenia kobiet jest na ogół wyższy niż mężczyzn. Ale już co do kierunków tego kształcenia i możliwości znalezienia po nich pracy – możliwości są różne. Stąd też Parlament zwraca uwagę na to, by dawać kobietom szanse i wspierać je choćby poprzez dobre przykłady (np. Marii Skłodowskiej-Curie). Należy więc pokazywać, że działalność w sferze nauki i przemysłu jest ciekawa i dzięki naszej pracy wpływa nie tylko na rozwój danej dziedziny przemysłu, ale powoduje także nasz osobowy rozwój.

Sytuacja kobiet w nauce

W tej sferze istnieje „szklany sufit”, który jest związany bezpośrednio z faktem przerw w działalności naukowej. W pierwszym okresie działalności naukowej, a więc w czasie studiów udział kobiet jest większy; uzyskują również lepsze rezultaty niż mężczyźni. Potem, gdy nadchodzi czas układania życia rodzinnego, kiedy pojawiają się dzieci, następuje przerwa albo mniej intensywny rozwój. Panie zajmują się bowiem własnymi rodzinami i dziećmi. Jest to zrozumiałe i jak najbardziej pożądane zjawisko. Ale potem, po powrocie, nie mają żadnych ułatwień w odzyskaniu ponownie tej samej pozycji. Były prowadzone również badania w Unii Europejskiej, jeśli chodzi o sposób podziału środków na wspieranie działalności naukowej. Okazało się, że większość grantów dofinansowanych z tych środków, to granty realizowane przez środowiska bardziej męskie, jako że kierowane są na zagadnienia techniczne, bar-

dziej związane z projektami matematyczno-przyrodniczymi. Niemniej kryteria przydziału tych środków nie mają charakteru całkiem obiektywnego w zakresie równouprawnienia płci. Tymi kwestiami również należy się zająć w dobrze pojętym, wspólnym interesie, dlatego, że stworzy to dodatkową szansę szybszego rozwoju w sferze nauki i przemysłu.

Marketing i reklama

Ta kwestia jest, niestety, sprawą dość przykrą. Marketing i reklama w jakiś sposób odzwierciedlają naszą kulturę. To bardzo przykre, jeżeli „dzieła” w postaci billboardów czy filmów reklamowych są tworcami, które poniżają osoby, nie respektują zasad równości i godności osób, których dotyczą. Takie rzeczy dzieć się nie powinny, przeciwnie – powinno się je wykluczyć z naszego życia społecznego, bo uderzają w integrację społeczną i odbierają poczucie godności. Reklama dostępna publicznie wpływa szczególnie na rozwój dzieci i młodzieży, które się z nią stykają. Dzieci patrzą na osoby, które na tych wizerunkach są poniżane i identyfikując się z tym wizerunkiem, rozwijają się mniej efektywnie. Zakładają bowiem z góry, że „nie mam takiej godności, nie mogę czegoś wykonać, nie nadaję się, bo przecież plakat pokazywał, że takie osoby się nie nadają”. Uderza to nie tylko w nasze obecne relacje, ale w szanse rozwoju na przyszłość. Warto więc o tych sprawach pamiętać.

Magdalena Janczewska

Pani Ewa przypomniała mi pewną reklamę, finansowaną z budżetu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Dwoje studentów przeciwnych płci rozmawiało, jakie powinny być kierunki studiów. Mężczyzna mówił, że kierunki studiów powinny być takie, jak kobieta – „spełniać moje potrzeby”. Z kolei dziewczyna mówiła, że powinny być takie, jak idealny facet – „żeby miał pieniądze”. Reklama może więc nie tylko uwłaczać, ale i utrwalać negatywne stereotypy. Stereotypy kobiety, gospodyni domowej, która nie wychodzi z kuchni i wyłącznie służy swojemu mężowi, podając obiady.

Kobiety, która nie pracuje zawodowo, a jej perspektywa zawęża się do mieszkania i rodziny. Oczywiście – rodzina jest ważna i należy ją wspierać, ale pozwólmy też kobietom pełnoprawnie uczestniczyć w życiu publicznym i na rynku pracy.

Stąd trochę zaczepne pytanie do pani Danuty Wojdat. Pani Danuto, sprawdziłam, w zarządzie „Solidarności” brakuje kobiet. Okazuje się, że kobiety dyskryminuje nie tylko jakiś enigmatyczny pracodawca, ale całkiem zacny związek zawodowy. Wygląda, że też macie dużo do zrobienia...

Danuta Wojdat

ekspert EKZZ i Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

To nie jest tylko problem NSZZ „Solidarność”. Jest to grzech pierwotny związków zawodowych, nie tylko w Polsce. Mimo najlepszych chęci, programów i projektów, mamy problem w życiu związkowym z dostępem kobiet do ciał decyzyjnych. Dotyczy to także rozwiniętych w tej dziedzinie krajów Europy Zachodniej, np. Szwecji. Związki zawodowe powstawały na przełomie XIX i XX wieku i niektóre struktury, funkcjonowanie czy sposób myślenia o tej organizacji, w niektórych aspektach niewiele się do dzisiaj zmieniły. Jedną z przewodniczących Komitetu Kobiet Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych powiedziała, że historycznie i tradycyjnie związki zawodowe są organizacjami stworzonymi przez pracujących mężczyzn i odpowiadają potrzebom pracujących mężczyzn. Jednak pokazują się pewne zmiany. W Irlandii widziałam, jak przy okazji spotkań związkowych, od najniższego do najwyższego poziomu, organizowano pokoje opieki nad dziećmi. Tylko po to, by kobiety – działaczki związkowe – mogły pogodzić obowiązki rodzinne z pracą związkową. U nas wciąż takich rozwiązań jeszcze nie ma. Brakuje świadomości, że pracodawcy mogą skorzystać z obecności kobiet na rynku pracy, a związki zawodowe mogą skorzystać z większej obecności kobiet w ciałach decyzyjnych i jako potencjalnych członkiń. Ciągłe jeszcze brakuje nam wyraźnej wizji, jak i mechanizmów wspomagających zaangażowanie kobiet

w procesie decyzyjnym. Nawiasem mówiąc, prezydencja szwedzka oceniła, że aktywizacja kobiet w gospodarce i ciałach decyzyjnych przedsiębiorstw spowodowałaby wzrost wydajności o 40%. Stąd biorą się aktywne działania Komisji Europejskiej w zakresie równości kobiet i mężczyzn. To tyle odpowiedzi na Pani pytanie.

Wracając zaś do zasadniczego tematu: przedstawię Państwu politykę równościową międzynarodowych organizacji związkowych, ale powiem także o tym, jak obecną sytuację ocenia kadra kierownicza zakładów pracy oraz same kobiety – pracownice tych zakładów.

Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych aktywnie promuje zasady polityki równościowej w dwóch kierunkach. jednej strony, aktywizuje organizacje członkowskie zrzeszone MKZZ, z drugiej – stara się wpływać na ogólne środowisko pracy, np. poprzez Międzynarodową Organizację Pracy.

Promując swoją politykę równościową, MKZZ podkreśla, że równouprawnienie jest bardzo ważne zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Wyznacza obszary, w których o prawa kobiet należy zadbać szczególnie. A więc:

- dostęp do edukacji i szkoleń zawodowych;
- warunki zatrudnienia, pracy i płacy;
- ochrona społeczna i ochrona macierzyństwa.

MKZZ zaleca również konkretne działania dla swoich organizacji członkowskich, jak i dla całego rynku pracy. Podkreśla, jak bardzo ważne jest, aby kobiety organizowały się w związkach. Daje im to możliwość lepszego reprezentowania swoich problemów i walki o ich rozwiązanie. Szczególnie dotyczy to pracowników zatrudnionych w domu (w większości są to kobiety), w wielu krajach w ogóle nie mających statusu pracowników.

MKZZ wskazuje na znaczenie uczestnictwa kobiet w procesie decyzyjnym. Tylko wtedy, kiedy mają one wpływ na decyzje, ważne dla nich problemy automatycznie włącza się w całość polityki działań. Trudno wyobrazić sobie, że ktoś, kto nie musi godzić życia zawodowego i rodzinnego na co dzień, będzie wiedział, z jakimi kłopotami i wyrzeczeniami to się wiąże oraz jakich mechanizmów można użyć, żeby ten problem rozwiązać.

W kwestii równości ważna jest rola wiedzy i edukacji. Potrzebne więc są szkolenia na temat równości, istoty dyskryminacji, wykluczania poszczególnych grup, szans rozwoju na rynku pracy. Szkolenia powinny być przeznaczone nie tylko dla kobiet, ale również dla działaczy związkowych.

MKZZ również finansuje projekty badawcze i edukacyjne oraz pomaga w ich prowadzeniu. Jeden z takich projektów odbywał się na terenie Europy Centralnej i Wschodniej, m.in. w Polsce. Była to wspólna inicjatywa MOP i MKZZ. Aktualnie realizowana jest druga faza projektu. W fazie pierwszej badano opinie kobiet, kadry kierowniczej i działaczy ze wszystkich krajów Europy Centralnej i Wschodniej oraz z krajów Wspólnoty Niepodległych Państw. Rozprowadzony został kwestionariusz zawierający blisko 80 pytań, zebrano więc ogromną ilość informacji. Badano sytuację w czterech sektorach: ochrony zdrowia, edukacji, przemysłu tekstylnego i handlu.

Badania dotyczyły następujących tematów:

- warunków pracy,
- zadowolenia i satysfakcji z warunków pracy,
- oceny jakości warunków pracy,
- godzenia życia zawodowego i rodzinnego,
- kwestii równych szans i dyskryminacji w zakresie procedur stosowanych w zakładach pracy,
- molestowania seksualnego.

Na te pytania odpowiadały następujące grupy:

- kobiety zatrudnione w zakładach pracy,
- działacze związkowi z tych zakładów pracy, jak również z poziomu regionalnego i krajowego,
- kadra kierownicza tych samych zakładów.

Przytoczę teraz wyniki badań opinii na temat dyskryminacji, które zebrano w grupie zatrudnionych kobiet oraz porównano z opiniami kadry kierowniczej tych zakładów.

Wyniki badań porównawczych opinii kobiet zatrudnionych w zakładach pracy oraz kadr kierowniczej na temat wiedzy o różnych aspektach polityki antidyskryminacyjnej

	Kobiety zatrudnione w zakładzie pracy			Kadra kierownicza	
	Tak, znam te zasady	Nie, nie znam tych zasad	Nie wiem, że coś takiego istnieje	Tak, znam te zasady	Nie, nie znam tych zasad
Wiedza nt. istnienia w zakładzie pracy dokumentu lub podanych w innej formie wyraźnych zasad polityki dotyczącej dyskryminacji	47%	53%	-	92%	8%
Wiedza nt. kryteriów zatrudnienia i awansu	27%	47%	26%	100%	-
Wiedza nt. procedury, środków dyscyplinarnych i możliwości uzyskania pomocy w przypadkach dyskryminacji	18%	82%	-	75%	25%
Wiedza nt. kryteriów i dostępu do szkoleń zawodowych	30%	49%	21%	54%	46%

Kilka słów na temat oceny współpracy ze związkami zawodowymi przy tworzeniu zasad i procedur przeciwdziałania dyskryminacji w oczach kadry kierowniczej. Zaledwie w połowie zakładów pracy menedżerowie twierdzili, że taka współpraca istnieje i stanowi wspólny interes kierownictwa zakładu i związków. Jednak większość uważa, że jest to raczej kwestia polityki zakładu lub dyscypliny pracy i nie trzeba w to angażować związków zawodowych. Jednocześnie kadra kierownicza zauważała, że organizacje związkowe nie są bardzo zainteresowane partnerską współpracą w tej debacie.

Na tym przykładzie widzimy, jak bardzo wiele jest między nami nieporozumień. Dopiero informacja, szkolenia, dogadywanie się, niekoniecznie nawet negocjowanie zasad, ale sama rozmowa na ten temat sprawi, że wyniki będą się do siebie zbliżać. Na projekt badawczy złożyło się niemal 80 pytań, objął on swoim zasięgiem 3 grupy interesów i 4 sektory. Kwestionariusz oraz program do opracowania danych jest dostępny i możliwy do wykorzystania. Być może warto takie badanie powtórzyć jeszcze raz na znacznie większej grupie.

Kilka słów jeszcze na temat działań EKZZ. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, która składa się ze wszystkich organizacji związkowych z krajów Unii Europejskiej i z krajów kandydujących, w swoich mechanizmach realizacji polityki równościowej posługuje się również negocjacjami z partnerami społecznymi. Dzięki temu powstały *Ramy działania* na rzecz równości kobiet i mężczyzn. EKZZ wpływa również na Komisję Europejską, wspólnie z pracodawcami opiniuje przyszłe działania i plany Komisji Europejskiej. Ma wpływ nie tylko na sytuację związków w krajach członkowskich, ale w ogóle na sytuację w krajach członkowskich, właśnie poprzez proces konsultacji dotyczący zasad i kierunków polityki Unii Europejskiej. W tych konsultacjach bierzemy czynny udział – NSZZ „Solidarność” i OPZZ po stronie związkowej, a stro- na pracodawców – poprzez swoje organizacje. Konsultacje dotyczą wdrażania tej polityki. Co zaś się tyczy polityki równościowej – broszura z informacjami na ten temat będzie powszechnie dostępna. EKZZ w swojej polityce równościowej kładzie bowiem duży nacisk na to, by organizacje członkowskie wdrażały rezultaty dialogu społecznego na poziomie krajowym.

Magdalena Janczewska

Po tym wystąpieniu widać, jak bardzo brakuje wzajemnej komunikacji i współpracy. Mimo że menedżerowie wiedzą o polityce antydyskryminacyjnej w zakładzie, to wielu pracowników nie ma pojęcia, że coś takiego w ogóle funkcjonuje! Być może nie uznaje się takiej polityki za rzecz istotną? Pojawia się pytanie: dlaczego pracownicy nie domagają się, żeby coś takiego było i nie egze-

kwują tego od pracodawcy? Może sami nie mają świadomości, jak bardzo to jest dla nich ważne? Widzę tutaj bardzo dużą rolę związków zawodowych w uświadamianiu pracowników i pracodawców, jak ważny jest to problem. Brakuje nam przede wszystkim wiedzy. Gdyż czasami nawet niewielkimi środkami i nakładem pracy możemy zmienić sytuację na lepszą.

Viviane Goergen

LCGB - Luksemburg

Oprę się na ostatnich statystykach, które zostały opublikowane w marcu 2010 w Międzynarodowym Dniu Kobiet. W Luksemburgu stopa zatrudnienia dla kobiet (od 15 do 64 lat) w latach 2000-2008 wzrosła od 50,0% do 55,1%. W tym samym czasie stopa zatrudnienia dla mężczyzn (od 15 do 64 lat) zmalała z 75,0% na 71,5%. Choć stopa zatrudnienia dla kobiet wzrosła w przeciągu 9 lat, wartość ta nadal leży poniżej średniej UE. Równocześnie stopa bezrobocia dla kobiet (5,9%) jest większa niż stopa bezrobocia dla mężczyzn (4,1%).

Odnosnie jakości zatrudnienia kobiet: 40% zatrudnionych kobiet w 2008 było niezależnymi pracowniczkami wobec średniej UE w wysokości około 30%. W 2008 roku 46% zatrudnionych kobiet było na umowach na czas określony. To w przybliżeniu odpowiada średniej europejskiej. Równocześnie 91% wszystkich stanowisk pracy w niepełnym wymiarze godzin zajmowanych było przez kobiety. Taki procent jest dużo większy od średniej europejskiej wynoszącej 78%.

Ostatecznie różnica płac dla płci została zmniejszona z 19% w 2002 na 15% w 2008. Ten procent jest trochę mniejszy od średniej UE. Równocześnie kobiety są bardziej narażone na biedę. W 2008 roku 14,3% kobiet i 12,5% mężczyzn żyło w biedzie. Narażenie kobiet na biedę jest mocno związane z niepełnymi rodzinami. W 2008 roku 44% wszystkich niepełnych rodzin miało poniżej 60% średnich zarobków.

Kilka informacji dotyczących polityki związków zawodowych

LCGB odnośnie równości płci. W listopadzie 2009 roku Luksemburska Konfederacja Chrześcijańskich Związków Zawodowych (LCGB) przyjęła na swoim narodowym kongresie Program Pracy 2009-2014 oraz Rezolucję odnośnie równości płci. W ciągu następných pięciu lat LCGB opracuje zestaw zadań do walki z niedowartościowaniem pracy kobiet, osiągnięcia lepszej równowagi pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym oraz wykorzystania wspólnych negocjacji, aby umocnić rolę i pozycję kobiet na rynku pracy. Aby osiągnąć te cele, LCGB podejmie zestaw działań ukierunkowanych na promocję III Programu Równości Płci LCGB i Karty Integracji Płci ETUC. LCGB wyznaczy osobę odpowiedzialną za integrację płci w wewnętrznej strukturze każdej wiodącej komisji. To podejście wzmocni promowanie kobiet w procesie podejmowania decyzji.

Aby doprowadzić do zmniejszenia różnicy płac kobiet i mężczyzn, LCGB opracuje „mapę drogową” dotyczącą wdrożenia zasady „równej płacy dla równej pracy”. LCGB opracuje również spójny plan działania w zakresie przysposobienia zawodowego, aby zainteresować, zarówno mężczyzn, jak i kobiety, do zawodów, które są uważane za „nietypowe” dla ich płci. Równocześnie LCGB podejmie działania zorientowane na zwiększenie aktywności kobiet w pracy związków zawodowych. Wreszcie kontynuowane będą prace związane z wdrożeniem *Ram działania na rzecz równouprawnienia płci*.

Luksemburskie Konfederacje Związków Zawodowych LCGB i OGBL (członkowie ETUC) razem z FEDIL (członkiem UNICE), Fédération des Artisans i Chambre des Métiers du Grand-Duché de Luxembourg (członkowie UEAPME) są odpowiedzialni za wdrożenie tego porozumienia. Działania partnerów społecznych w Luksemburgu obracają się wokół czterech obszarów:

- określanie ról płci,
- promowanie kobiet w podejmowaniu decyzji,
- wspieranie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym,
- eliminowanie różnic wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

Aby zrealizować pierwszy priorytet, partnerzy społeczni wzięli udział w obchodach Dnia Dziewczynek oraz Dnia Dziewczynek

– Dnia Chłopców i zaproponowali akcję dnia otwartego, podczas której młode dziewczynki i chłopcy bliżej poznali charakter tych zawodów i profesji, które powszechnie postrzegane są jako „nietypowe” dla ich płci. Również w ramach obchodów Dnia Dziewczynek, Luksemburska Konfederacja Związków Zawodowych zaangażowała kilka instytucji publicznych w realizację priorytetu promocji kobiet w podejmowaniu decyzji. Z kolei ostateczne wdrożenie 21 lutego 2006 roku Porozumienia dotyczącego telepracy stanowi kluczowy element promocji wspierania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym. Wreszcie, aby wyeliminować różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, luksemburscy partnerzy społeczni zaangażowali się w przeprowadzenie badań prowadzonych przez Luksemburskie Ministerstwo Gospodarki, dotyczących przyczyn różnic w zarobkach pomiędzy mężczyznami i kobietami, biorąc pod uwagę uaktualnianie statystyk z 2000 roku oraz dostosowywanie się do kryteriów ustalonych na poziomie europejskim.

Ana-Helena Žukowska

ekspert LPS „Solidarumas” z Litwy

Celem utworzenia Związku Kobiet była potrzeba reprezentacji kobiet w związku i na zewnątrz. Związek zawodowy „Solidarumas” zawiera w swoim składzie 46% kobiet, a 50% kobiet jest w zarządzie – problem reprezentacji został więc rozwiązany. Obecnie Związek Kobiet rozwija swoją działalność na trzech poziomach.

Pierwszy poziom tworzy zakład, gdzie kobiety uczestniczą w negocjacjach zbiorowych i rozwiązują problemy czasu pracy, płacy, warunków pracy, wakacji i równości płci.

Drugi poziom to poziom regionu, gdzie kobiety bardzo aktywnie współpracują z innymi organizacjami pozarządowymi i z lokalną władzą municypalną. Uczestniczą przede wszystkim w negocjacjach z władzą lokalną w sprawach szkół, szpitali, przedszkoli – tych przedsiębiorstw, których właścicielem jest samorząd. Zostało podpisane trójstronne porozumienie o współpracy na poziomie regionu, gdzie partnerami społecznymi są pracodawcy, związek

i władza lokalna. Jest w tym duża zasługa właśnie Związku Kobiet, gdyż często z ich inicjatywy powstają takie porozumienia.

Ostatni poziom działania to poziom krajowy. Podpisaliśmy porozumienie z 40 organizacjami pozarządowymi i na jego podstawie utworzono Krajowe Forum Kobiet. Forum podpisało ze wszystkimi partiami politycznymi na Litwie, które są w sejmie litewskim, umowę o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn. Na podstawie tej umowy prowadzone są negocjacje i konsultacje z organizacjami kobiet.

Obecnie na Litwie prawo dotyczące równości płci jest dość dobrze uregulowane. Kobiety mają swoją reprezentację na wszystkich stanowiskach. Szczycimy się, że prezydentem i przewodniczącą Sejmu jest u nas kobieta. Ale mamy dużo problemów, bo płaca minimalna wynosi tylko 275 € (800 litów). Płacę taką otrzymuje 50% kobiet funkcjonujących na rynku pracy. Bardzo duże zmiany zaszły w związku z kryzysem, kiedy to mocno obniżono zasiłki dla kobiet, dzieci oraz bezrobotnych. Poziom bezrobocia sięga na Litwie prawie 20%. Dotyka to zwłaszcza kobiet, z których 30% pozostaje bezrobotnych. Jest też wiele matek samotnie wychowujących dzieci. Również i studenci mają swoje problemy, gdyż przy dużym bezrobociu nie mogą sobie dorabiać i płacić za studia. Dużo z nich przerwało naukę i wyjechało na Zachód w poszukiwaniu pracy.

Przy okazji chcę serdecznie podziękować za tak znakomity projekt, szkolenia w Druskiennikach na Litwie, zaproszenie do Polski i możliwość wymiany doświadczeń.

Magdalena Janczewska

Mamy na czym się wzorować – 45% kobiet w związkach zawodowych na Litwie. W „Solidarności” jest ich 38%, ale realnie pewnie tych kobiet jest mniej, a z ich aktywnością – jeszcze gorzej. Jeśli chodzi o sytuację związaną z kryzysem ekonomicznym, to w porównaniu z naszymi sąsiadami jest ona bardzo dobra. Mamy lepsze warunki do działania. Niestety, bardzo często tematyka równouprawnienia kobiet odkładana jest na dalszy plan, kiedy nie ma z czego zapłacić pracownikom, kiedy nie ma miejsc pracy, kiedy trzeba oszczędzać koszty. Nie musimy tego odkładać na później,

gdyż mimo wszystko kryzys dotyczy nas w niewielkim stopniu.

Kieruję więc pytanie do pani Anny Martuszevicz. Czy w sferze legislacyjnej prawa kobiet są dobrze chronione i czy występują w tym obszarze jakieś problemy?

Anna Martuszevicz

Wicedyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy

Polskie przepisy antydyskryminacyjne w pełni implementują uregulowania unijne, a nawet są nieco bardziej restrykcyjne i zaawansowane. Zatem w sferze prawodawstwa problemów w zasadzie nie ma. Oczywiście dotyczy to sfery stosunków pracy, bowiem cały czas borykamy się z problemem braku ustawy równościowej, która by regulowała wszystkie sfery życia społecznego. Problemem obszaru stosunków pracy nie jest więc brak przepisów, ale raczej ich realizacja.

Chociaż Państwowa Inspekcja Pracy jest organem nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy (w tym oczywiście przepisów antydyskryminacyjnych), nie posiadamy pełnej wiedzy, jak wygląda rzeczywista sytuacja na rynku pracy. Dzieje się tak dlatego, że PIP może wkroczyć i skontrolować realizację uregulowań antydyskryminacyjnych dopiero wtedy, kiedy wpłynie do nas skarga. Trudno jest to kontrolować *ad hoc*.

PIP dwukrotnie podjęła próbę zidentyfikowania problemów w tym zakresie. Pierwsza próba została podjęta w 1999 roku, jeszcze przed wprowadzeniem do Kodeksu pracy szczegółowych regulacji antydyskryminacyjnych. Po raz drugi zajęto się tym problemem na przełomie 2003 i 2004 roku. Przeprowadzono wtedy badania ankietowe. Wnioski z tych badań dla nikogo nie były wówczas specjalną rewelacją. Dowiedzieliśmy się, że kobiety stanowiły wyraźną, bo ponad dwukrotną, mniejszość na wyższych stanowiskach kierowniczych. Okazało się również, że nie zanotowano istotnych różnic w dostępie do awansu wewnętrznego w ramach danej firmy. Jeżeli kobieta pokazała, na co ją stać, to awansowała na równych

zasadach, jak mężczyźni. Natomiast przy naborach zewnętrznych kobiety były zdecydowanie pomijane. Oczywiście, kobiety na tych samych stanowiskach, przy porównywalnych kwalifikacjach, zarabiałały mniej niż mężczyźni. Również nie było niespodzianką, że kobiety znacznie częściej niż mężczyźni, korzystały z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Zapewne to też wpływało na ich sytuację w zakresie wynagradzania i przyznawania innych świadczeń ze stosunku pracy.

Aktualnie Państwowa Inspekcja Pracy skupia się na trzech aspektach działań zmierzających do egzekwowania przepisów antydyskryminacyjnych. Mianowicie:

- prewencji,
- poradnictwie,
- kontroli pracodawców, którzy zostali obwinieni o prowadzenie praktyk dyskryminacyjnych.

Prewencja, to przede wszystkim ulotki i broszury, kierowane do możliwie najszerszego kręgu odbiorców – nie tylko pracowników, lecz także pracodawców. Materiały te są także rozpowszechniane poprzez organizacje pozarządowe – oczywiście, o ile wyrażą taką chęć.

Z poradnictwem jest podobnie, z tym że ma ono zindywidualizowany charakter, jako że jest kierowane do osób zgłaszających się z konkretnym problemem.

Działalność kontrolna ma na celu dokonanie oceny, czy faktycznie, w konkretnym przypadku doszło do zachowań dyskryminacyjnych. Ze względu na to, że materia jest dosyć delikatna, a inspektor pracy dysponuje dosyć ograniczonym instrumentarium dowodowym – dokonanie takiej oceny nie zawsze jest możliwe. Przedmiotem zainteresowania inspektora pozostają przede wszystkim okoliczności obiektywne i mierzalne – takie, które da się udokumentować i zweryfikować poprzez dostępne inspektorowi środki dowodowe, związane bezpośrednio z naruszeniem przepisów prawa. Natomiast okoliczności, które są związane z rozumieniem problemu dyskryminacji przez osobę zgłaszającą dany problem i które nie dadzą się zweryfikować w postępowaniu kontrolnym – nie mogą podlegać ocenie. W wielu przypadkach inspektorzy pracy w ogóle nie mogą dokonać oceny i wtedy kierują osobę zgłaszającą problem do sądu.

Pojawia się też kwestia ciężaru dowodu, ponieważ przed sądem ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Natomiast postępowanie inspektora pracy jest postępowaniem administracyjnym i tutaj on sam, jako organ, prowadzi cały proces dowodowy. Dodatkowym utrudnieniem jest fakt, że inspektor ma obowiązek zachować w tajemnicy to, że kontrola prowadzona jest na podstawie skargi. A w bardzo wielu przypadkach, bez ujawnienia danych skarżącego, nie ma możliwości dokonania jakichkolwiek ustaleń.

W praktyce przejawy dyskryminacji możemy rozpatrywać na trzech etapach: przyjmowania do pracy, samej pracy (trwania stosunku pracy) i rozwiązywania stosunku pracy. Państwowa Inspekcja Pracy może interweniować na każdym z tych etapów, choć na pierwszym w sposób najbardziej ograniczony i to dopiero od niedawna, a mianowicie od lipca 2007. Inspekcja, zajmując się kontrolą legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej, nie ma tak bogatego doświadczenia, jak w pozostałym zakresie. Niemniej kontrolujemy agencje zatrudnienia, pracodawców, którzy prowadzą nabory i stwierdzamy nieprawidłowości, szczególnie w sferze formułowania ogłoszeń o pracę. Nie jest to jakaś wielka liczba, gdyż dotyczy ok. tylko 3% kontrolowanych agencji i innych podmiotów.

Inspektorzy pracy kontrolują zagadnienie dyskryminacji wyłącznie w przypadku otrzymania stosownej skargi. Skarg takich nie wpływa dużo. Na 34 – 35 tys. skarg, które rocznie wpływają do Państwowej Inspekcji Pracy, tylko 1 – 1,5% dotyczy dyskryminacji. W 2008 roku było 16 przypadków dyskryminacji ze względu na płeć, a 20 przypadków dotyczyło molestowania seksualnego. W 2009 roku odnotowano 23 przypadki i żaden nie dotyczył molestowania seksualnego, a w 2010 roku mamy do tej pory 11 skarg, w tym jedna dotyczy molestowania seksualnego.

Trzeba też pamiętać o tym, że większość tych skarg jest niezasadna, co jesteśmy w stanie stwierdzić, albo też nie jesteśmy w ogóle w stanie przesądzić, czy dyskryminacja miała faktycznie miejsce, czy też nie. Dzieje się tak dlatego, że w procesie rekrutacji i podejmowania decyzji jest bardzo wiele takich elementów, które nie poddają się obiektywnej ocenie. Pracodawcy stosują takie

kryteria, jak osobowość, umiejętności interpersonalne, czy łatwość nawiązywania kontaktów. Kryteria te, na niektórych stanowiskach odgrywają kluczową rolę, a inspektor pracy raczej nie jest w stanie zweryfikować, czy inne osoby, które ubiegały się o to samo stanowisko, te warunki spełniają. Podobnie inspektor pracy, przychodząc jako organ z zewnątrz, nie jest w stanie dokonać oceny okoliczności skargi osoby, która np. nie otrzymała podwyżki. Musiałby bowiem ujawnić dane osoby skarżącej.

Napotyka się tu na barierę niezrozumienia co do kompetencji inspektora pracy. Oczekiwania pracowników są takie, że inspektor przyjdzie, przesądzi i wyda nakaz pracodawcy. A jeszcze lepiej, gdyby wyegzekwował podwyżki, jeśli pracownicy uważają, że są dyskryminowani właśnie w tym zakresie. Tymczasem inspektor pracy takie możliwości ma jedynie w bardzo niewielu przypadkach. Tylko wtedy może coś zrobić, kiedy rzeczywiście istnieją materialne dowody na to, że pracodawca naruszył przepisy antidyskryminacyjne. Dlatego, w każdym z wątpliwych przypadków, jesteśmy zmuszeni sugerować wystąpienie do sądu pracy.

Wprowadzenie przepisów antidyskryminacyjnych ujęło w ramy prawne te zjawiska, które już dawno istniały, tylko pozostawały niezauważane i w żaden sposób niekontrolowane. Natomiast niewielka liczba skarg, które napływają do nas, świadczy o tym, że zainteresowani nie korzystają z możliwości, jakie stwarzają im w tym zakresie przepisy prawne. Z naszej oceny wynika, że w dużej mierze winna jest tutaj sytuacja na rynku pracy. W regionach o mniejszym bezrobociu liczba skarg jest zdecydowanie większa. Dlatego takie inicjatywy, jak prowadzony projekt i obecna konferencja są bardzo cenne, gdyż one popularyzują problem. Wzrasta wtedy świadomość społeczna i możemy więcej w tej sprawie zrobić. Ostatnio podjęto inicjatywę, żeby problemami dyskryminacji zajmowali się imiennie wyznaczeni pracownicy okręgowych inspektoratów pracy, którym udostępniono metodykę dokonywania takich kontroli. W Głównym Inspektoracie Pracy i w kilku Okręgowych Inspektoratach Pracy powołano zespoły psychologów, które wspomagają inspektorów. Bardzo chętnie będziemy taką pomoc świadczyć, ale najpierw musimy mieć komu ją świadczyć.

Magdalena Janczewska

Jedną rzecz wydała mi się bardzo optymistyczna w tej wypowiedzi. Jeśli pracodawca da kobiecie szansę, to ona awansuje tak samo, jak mężczyzna. Prosty wniosek: poprzez propagowanie tej tematyki musimy sprawić, żeby pracodawca dał kobiecie tę szansę, a kobieta sama chciała tę szansę wykorzystać.

Z pewną goryczą przedstawię badanie, które wykonała jedna z firm rekrutacyjnych w kilku krajach świata, także europejskich. Zadano kobiecie pytanie: do jakiego stanowiska aspirujesz? Do najwyższych stanowisk, takich jak prezes czy wiceprezes – aspirowało tylko 6% kobiet (w porównaniu – 22% mężczyzn). Pytając o wyższą kadrę zarządzającą – 51% mężczyzn i tylko 18% kobiet. Niestety, dla 40% pytanych Polek, szczytem marzeń kariery zawodowej był szczebel kierownika oddziału w średniej firmie. Oznacza to, że Polki nie do końca wierzą w swoje możliwości i czasem „szklany sufit” jest nie tylko wynikiem tego, że pracodawca nie daje im szansy, ale także tego, że one same sobie tej szansy nie dały. Największe wyzwanie, jakie nas czeka w najbliższych latach, polega na tym, żeby ten mentalny „szklany sufit”, u pracodawców, pracowników i związków zawodowych – przełamać.

Głosy w dyskusji

Jan Dopierała

Sekcja Krajowa Pracowników Handlu NSZZ „Solidarność”

Chciałbym się odnieść do słów pani Ewy Tomaszewskiej o układach zbiorowych pracy i konieczności zapisywania w nich tematów równouprawnienia płci. Z kolegą Alfredem Bujarą, jako przedstawicielem SK Pracowników Handlu, od wielu lat domagamy się zawierania branżowych układów zbiorowych pracy. Niestety, nie mamy partnera społecznego po drugiej stronie, z którym moglibyśmy taki układ zawrzeć. Handel zdominowany jest przez kobiety, które stanowią 80% zatrudnionych w tej branży. Tymczasem ich wynagrodzenie jest niższe niż wynagrodzenie pozostałych 20% mężczyzn. Pracodawcy na poziomie zakładów pracy nie bardzo chcą rozmawiać w tym przedmiocie, natomiast na poziomie ponadzakładowym, krajowym, nie ma partnera, z którym można by taki układ zawrzeć.

Ewa Tomaszewska

Bardzo poważny problem braku partnera dotyczy wszystkich sektorów, ale w przypadku handlu jest szczególnie ważny, choćby ze względu na dużą liczbę małych zakładów pracy. Układu na poziomie zakładu nie da się zawrzeć, bo dotyczy bardzo małej liczby osób. Ale jedną rzecz sprostuję. Nie tyle chodziło mi o zapisy równościowe, bo one generalnie są i obowiązują, ale o konkrety. W handlu szczególnie ważna jest sprawa godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, wolnych niedziel, odpowiedniego planowania czasu pracy. Dotyczy to też innych sektorów, w których występuje praca zmianowa, np. dyżury w szpitalach.

Sesja II

Korzyści i bariery związane z wdrożeniem w Polsce Ram działania dotyczących równouprawnienia płci

Danuta Wojdat

ekspert EKZZ i Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

Partnerzy społeczni zdecydowali się na negocjacje porozumienia w kwestii równości kobiet i mężczyzn z dwóch powodów. Po pierwsze, chodzi o realizację celów Strategii Lizbońskiej oraz podjęcie działań, które pozwolą te cele osiągnąć. W Strategii Lizbońskiej mówi się o tym, aby gospodarka europejska stanowiła najbardziej konkurencyjną gospodarkę na świecie. Może się to stać jedynie wtedy, kiedy gospodarka będzie oparta na wiedzy i kwalifikacjach, będących wartością dodaną na każdym stanowisku. Stąd pojawia się konieczność podnoszenia kwalifikacji pracowników. Ważny jest więc równy dostęp obu płci do możliwości podnoszenia kwalifikacji w procesie kształcenia ustawicznego. Należy dbać o równouprawnienie płci na rynku pracy, czyli o podnoszenie aktywności zawodowej kobiet. Należy dążyć do zmniejszenia różnicy wynagrodzeń. Ta różnica wciąż jest duża i wygląda, że po pięćdziesięciu paru latach, zrobiliśmy w tej sprawie krok wstecz. Należy zadbać o opiekę nad dziećmi, czyli o możliwość godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Opieką należy objąć 33% dzieci do lat trzech i 90% dzieci w wieku 3 – 6 lat. Nie chodzi tylko o stworzenie ośrodków opieki, ale też i o to, by były one dostępne finansowo. Wreszcie, należy tworzyć nowe miejsca pracy, ale nie o obojętnych warunkach, lecz takie, które realizowałyby zasadę godnej pracy.

Drugim powodem, dla którego partnerzy społeczni zdecydowali się na negocjacje, był rozdział między teorią (czyli tym, co jest zagwarantowane prawnie) a praktyką (czyli tym, z czym spotykamy się na co dzień, w życiu zawodowym, w zakładach pracy). Pojawiło się pytanie, w jaki sposób, jakimi mechanizmami, możemy to prawo realizować. *Ramy działania* to instrument praktyczny – mówi przede wszystkim o praktyce wdrażania prawa. Oparty jest na przykładach zebranych z krajów członkowskich. Narzędzie to zostało, co prawda, opracowane przez partnerów społecznych na poziomie europejskim, ale może mieć zastosowanie na każdym poziomie, także krajowym i zakładu pracy. Umożliwia więc zbliżenie teorii prawa z praktyką życia codziennego. Dokument został przyjęty 22 marca 2005 roku przez organizacje partnerów społecznych na poziomie europejskim.

Ramy działania to nieco inny dokument niż *Porozumienie Ramowe*. Nie został on podpisany, ale przyjęty jako dobrowolne zobowiązanie. Dokument ten w swoich zaleceniach mówi o działaniach wspólnych, czyli tym, co możemy razem robić w stosunku do trzeciej strony, np. żądać czegoś od władz państwa, od rządu. Ale również o działaniach, które mogą być realizowane przez poszczególne organizacje na własną rękę. Wszystkie zalecenia, metody, mechanizmy, zostały uzgodnione w oparciu o ocenę sytuacji na rynku pracy w czasie powstawania tego dokumentu, a więc w 2005 roku. Jednak okazuje się, że wiele rzeczy nie zostało załatwionych, więc dokument ciągle zachowuje swoją ważność.

O ile *Porozumienie ramowe* nakłada na partnerów społecznych obowiązki – w przypadku dokumentu *Ramy działania* mamy do czynienia z zaleceniem. Może dlatego po raz pierwszy spotykamy się w tak szerokim gronie, dyskutując o tym dokumencie. Mimo niezobowiązującego charakteru, dokument zakłada, że co roku będzie składany raport z oceną jego realizacji. Dlatego, począwszy od 2005 roku, organizacje partnerów społecznych z naszego kraju przesyłały do swoich europejskich konfederacji informację o tym, co zostało zrobione w zakresie realizacji tego dokumentu. Niestety, do tej pory, działaliśmy osobno: z jednej strony związki zawodowe, z drugiej – pracodawcy. O takich niezależnych działaniach rapor-

towaliśmy. Miejmy nadzieję, że tym razem będziemy się mogli pochwalić współdziałaniem.

Dokument składa się z 4 głównych filarów określających tematy i priorytetowe obszary. Pierwszy z nich, to role społeczne i stereotypy. Mówi o tym, jak bardzo ważne jest odrzucenie stereotypów w spojrzeniu np. na charakter pracy, o tym, jak myśleć o miejscu pracy, o doborze pracownika w bardziej neutralnych kryteriach, a nie pod kątem: „to jest dla mężczyzny – to jest dla kobiety”. Podam charakterystyczny przykład. Kilka lat temu wybrałam się do Urzędu Pracy w Gdańsku, udając osobę bezrobotną – chciałam zobaczyć, jakie są oferty przeszkolenia zawodowego. Pani w urzędzie zaproponowała mi szkolenie w obsłudze kasy fiskalnej. Odpowiedziałam, że z oferowanych szkoleń, najbardziej interesuje mnie obsługa wózka widłowego (sztaplarki). Usłyszałam wtedy, że to szkolenie jest tylko dla mężczyzn. Urzędniczka nie bardzo potrafiła wytłumaczyć, dlaczego obsługa wózka widłowego, dosyć prostego urządzenia, ma być bardziej skomplikowana niż kierowanie samochodem w ruchu ulicznym. Według jej prywatnej opinii, absolutnie nie była to praca dla kobiet. W efekcie w hipermarketach, w magazynach, najczęściej widzi się kobiety, jak dźwigają ciężary ręcznie, natomiast sprzęt obsługują mężczyźni, bo dla nich jest przeznaczone szkolenie.

Udział kobiet w procesie podejmowania decyzji to również bardzo ważna sprawa, którą zajęli się partnerzy społeczni. Nie dotyczy to tylko awansu zawodowego i dostępu do funkcji menedżerskich, ale również udziału kobiet w procesie negocjacji, aby tam mogły prezentować swoje zdanie.

Godzenie życia zawodowego i rodzinnego, prywatnego – to kolejny element dokumentu. Ten temat zasługuje na znacznie obszerniejsze potraktowanie i powinien stać się nie tylko tematem osobnej konferencji, ale dodatkowego, samodzielnego projektu.

Wreszcie kolejny obszar tematyczny, to działania na rzecz zmniejszania różnicy wynagrodzeń – negocjowane przez partnerów społecznych na poziomie zakładu pracy.

Według partnerów społecznych, dla pożądanej zmiany ról społecznych i stereotypów istotna jest edukacja, a szczególnie kształ-

cenie ustawiczne. Należy dążyć do zatrudniania kobiet w zawodach, w których do tej pory nie są reprezentowane bez jasnej i wyraźnej przyczyny. Partnerzy zachęcają do poszerzania kompetencji i tworzenia możliwości poszerzania kompetencji. Aby zwiększyć udział kobiet w procesie podejmowania decyzji dokument mówi o zatrudnianiu w oparciu o kompetencje, a nie o płeć. Mówi o krokach, które zachęcą kobietę do zatrzymania się w danym przedsiębiorstwie i rozwoju swojej kariery osobistej. Bardzo ważnym mechanizmem jest planowanie rozwoju kariery, czyli możliwość zobaczenia siebie w zakładzie pracy w dłuższej perspektywie. Należy także promować udział kobiet w dialogu społecznym na wszystkich szczeblach.

Aby pogodzić życie zawodowe i rodzinne, partnerzy społeczni na poziomie europejskim zachęcają do szukania elastycznych rozwiązań dotyczących świadczenia pracy. Słowo „elastyczny” w naszych warunkach ma często negatywne konotacje. Z punktu widzenia partnerów społecznych elastyczność pożądana jest wtedy, kiedy pracownik jest na nią gotowy i potrzebuje jej w danym okresie życia. Elastyczność musi się jednak łączyć z bezpieczeństwem pracy i zatrudnienia. Informacja o możliwościach godzenia życia zawodowego i rodzinnego powinna być skierowana do osób, które często nie mają świadomości, jakie możliwości oferuje dany zakład pracy. Pojawia się w tym kontekście kwestia opieki nad osobami zależnymi. Nie tylko chodzi o dzieci, ale również o rosnący problem, także w naszym kraju, opieki nad osobami starszymi. W tych sprawach partnerzy społeczni mogą wspólnie wystąpić nie tylko na poziomie krajowym, do rządu, ale również do władz administracji na niższych poziomach.

Różnice wynagrodzeń. Dokument podkreśla rolę informacji na temat rozwiązań prawnych, na temat tego, co oznacza w praktyce idea równej płacy za pracę równej wartości. To już nie jest równa płaca za pracę na takim samym stanowisku, o takiej samej nazwie. Trzeba wziąć pod uwagę inne, neutralne kryteria, wpływające na wartość pracy i wprowadzać systemy wartościowania oparte na takich kryteriach jak np. dyspozycyjność pracownika. Należy wspomnieć też o statystykach, które potrafią się całkowicie różnić, w zależności od przyjętego mechanizmu przeliczania, od 40 do

10%. Przykładowo, GUS podaje za pozaprzeszły rok 23% różnicy między wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn w Polsce, a Eurostat – 11%. Widać więc wyraźnie, że metodyka zbierania informacji i analizowania danych szwankuje.

Jeśli chodzi o systemy wynagradzania – w Polsce brakuje zalecenia czy zasady, mówiącej o tym, jakie elementy powinny być brane pod uwagę. Są tylko ogólniki. Natomiast w wielu państwach, dokumentom takim, jak ustawy o równym traktowaniu, towarzyszą dokładne, konkretne rozwiązania, precyzujące, co znaczy system neutralny, jakie powinny być kryteria i sposoby oceny. Tylko wtedy możemy mówić o pracy równej wartości, jeżeli wiemy, jak ją wartościować.

Raportując o wdrażaniu dokumentu, partnerzy społeczni z różnych krajów członkowskich, mówili o udostępnieniu przetłumaczonego tekstu, rozpowszechnianiu na spotkaniach, poprzez Internet, media, ulotki i biuletyny. W większości naszych organizacji *Ramy działania* zostały zamieszczone na stronach internetowych, natomiast reszta działalności informacyjnej pozostaje jeszcze przed nami.

W dyskusjach odbywających się między partnerami społecznymi szukano mechanizmów pozwalających integrować priorytety *Ram działania* w konkretnych negocjacjach porozumień – układów zbiorowych pracy. W wielu przypadkach odbywały się dyskusje na poziomie komisji trójstronnych na temat tego dokumentu i możliwości realizowania jego priorytetów. Prowadzono indywidualne lub wspólne projekty i inicjatywy partnerów społecznych. Pewną metodą, o której wspominali partnerzy społeczni z wielu krajów, był wybór jednego priorytetu, na którym koncentrowali swoje działania w danym roku czy w ciągu kilku lat. Dzięki temu wpływ ich działań na ten konkretny aspekt życia był bardziej intensywny.

Takim priorytetem było przede wszystkim godzenie życia zawodowego i rodzinnego (prywatnego). Okazuje się, że stanowi to rzeczywisty problem w każdym kraju. Mówiono o wprowadzaniu albo wydłużaniu, poprzez układy zbiorowe, urlopów opiekuńczych. Mówiono o ograniczaniu negatywnego zjawiska przedłużania godzin pracy i o promocji nowych form świadczenia pracy, np. telepracy.

W tej dziedzinie, my, jako partnerzy społeczni, mamy się czym pochwalić. Priorytet w zakresie równości wynagrodzeń realizowaliśmy poprzez upowszechnianie informacji, broszury, szkolenia, podręczniki dla negocjatorów. Jedna i druga strona starała się przygotować kadrę do praktycznych negocjacji zapisów. Organizowano również konferencje.

Co do kolejnego priorytetu – zwalczania stereotypów – mówiono o konieczności przygotowania programów edukacyjnych dla nauczycieli i uczniów. Np. organizowano „dni otwarte” w zakładach pracy. W tym rodzaju działań szczególnie aktywne były organizacje niemieckie.

Aby zwiększyć udział kobiet w procesach decyzyjnych, powstawały sieci wzajemnej współpracy kobiet, czyli sieci pomagania sobie nawzajem poprzez *mentoring*, a nawet psychiczne i emocjonalne wsparcie w realizowaniu aspiracji. Niekiedy doprowadzono do tego, że w ciałach decyzyjnych rezerwowano specjalne miejsca dla kobiet. Były to przede wszystkim systemy kwotowe, czyli tylko pewna ilość zarezerwowanych dla kobiet miejsc. Nie zapomniano oczywiście o programach edukacyjnych.

Stoją przed nami spore wyzwania. Przed nami, jako partnerami społecznymi, obywatelami naszego kraju i mieszkańcami Europy. Widzimy wyraźnie, że zatrudnienie kobiet wzrasta i będzie wzrastać. Czasami spotykam się z opiniami (dla mnie dość nierealistycznymi), że miejsce kobiety jest w domu i tam spełnia swoją biologiczną rolę.

Rzeczywistość jest jednak zupełnie inna: kobiety są obecne na rynku pracy i ich liczba na tym rynku będzie stale wzrastać. Leży w naszym wspólnym interesie, aby nie funkcjonowały na rynku pracy jako grupa na tyle słaba, że walka o godną pracę dla wszystkich grup stanie się równaniem do najniższego standardu. Dlatego szczególnie ważną rolę mają do odegrania związki zawodowe – jako narzędzie wzmacniania pozycji kobiet na rynku pracy i wyraźnego artykułowania ich interesów.

Następuje wyraźna zmiana zatrudnienia w sektorach. Kiedyś największe zatrudnienie było w sektorach przemysłowych, a szczególnie w przemyśle ciężkim. W tej chwili dynamicznie rozwijającym

się sektorem, o największej ilości nowych miejsc pracy, są usługi. Różnica wynagrodzeń między kobietami a mężczyznami rośnie. Eurostat podaje 17% średnio w Europie, w Polsce jest ok. 23%. Jak podają bardziej szczegółowe badania, im wyższe stanowisko, ta różnica wzrasta. Na stanowiskach wykonawczych, prezesów, występują nawet wielokrotne różnice.

Problemy godzenia życia zawodowego i rodzinnego wcale się nie zmniejszają. Wydaje się nawet, że są coraz poważniejsze, jeżeli weźmiemy pod uwagę dostępność opieki nad dziećmi. Kryzys, który niewątpliwie dotknął nasz kraj, chociaż może najmniej spośród innych, ma wpływ na zatrudnienie i możliwości funkcjonowania kobiet. Wiele kobiet pracuje w sferze budżetowej i w momencie, kiedy następują cięcia w budżecie, ich warunki pracy oczywiście się zmieniają. Kobiety, które tracą pracę (wyraźnie o tym mówią dane statystyczne), mają mniej możliwości powrotu do pracy. Spowodowane to jest brakiem środków budżetowych na przeszkolenia zawodowe, na dostępność usług publicznych.

Nie jest to tylko sytuacja kryzysowa. Jeżeli spojrzymy na dane statystyczne, mówiące o bierności zawodowej kobiet i mężczyzn, to wyraźnie widać, że w tej grupie jest znacznie więcej kobiet. Co więcej deklarują one, że chętnie wróciłyby do pracy, ale brakuje mechanizmów, które by im to umożliwiły. W momencie, kiedy kobiety dłużej pozostają na bezrobociu (a to one dominują w grupie dłużej i trwale bezrobotnych), bardzo trudno im jest wrócić na rynek pracy. Mamy więc dziś do czynienia z ogromną grupą ludzi, która chciałaby wrócić do pracy, płacić podatki, kupować towary i usługi, czyli stać się kołem zamachowym gospodarki – a takiej możliwości dla nich nie ma.

Takie idee zmiany sytuacji kobiet przyświecały partnerom społecznym na poziomie europejskim – my powinniśmy to kontynuować na poziomie naszego kraju. Jak do tej pory, partnerzy społeczni w Polsce nie mieli konkretnego programu, zorientowanego na realizację zaleceń *Ram Działania*. Realizowany obecnie projekt, jest pierwszą taką inicjatywą.

Dotychczasowa strategia związków zawodowych była inna. Wychodziliśmy bowiem z założenia, że w momencie, kiedy np. wal-

czy o podniesienie płac minimalnych, to kobiety, jako grupa dominująca wśród tych pracowników, zyskają niejako automatycznie. Podobnie realizowaliśmy jeden z priorytetów, kiedy walczyliśmy ustawowo o możliwość zakładania miniprzedszkoli czy miniżłobków. Podczas kampanii „Godna praca – godne życie – godna emerytura”, również realizowaliśmy priorytety walki o równe traktowanie kobiet i mężczyzn, o równe szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Teraz pora na bardziej wyraziste odniesienie się do specyficznych problemów grupy, która stanowi niemal połowę rynku pracy

Piotr Sarnecki

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan

Lewiatan od początku starał się popierać linię BUSINESSEUROPE w aspekcie równouprawnienia kobiet i mężczyzn. W zakresie zwiększenia wpływu kobiet na procesy decyzyjne jesteśmy bardziej aktywni niż przeciętnie. Lewiatan był jednym z kół zamachowych Kongresu Kobiet. Przyglądając się głównym grupom zagadnień porozumienia – określenie ról płci, promowanie kobiet w procesie decyzyjnym, wspieranie godzenia życia zawodowego z prywatnym i rodzinnym oraz eliminowanie różnic w stosunkach pracy – zauważamy, że część z tych aspektów ma charakter wybitnie legislacyjny. Jednak większość zagadnień dotyczy zmian, które musimy poczynić jako społeczeństwo, zmian mentalnych w podejściu do kwestii równości kobiet i mężczyzn. Dotyczy to również pracodawców.

Coraz więcej badań (kryzys nam to nieco ułatwił) zdecydowanie potwierdza, że firma z rzeczywistym, dużym udziałem kobiet na wszystkich szczeblach – od pracowników, poprzez średni i wyższy personel kierowniczy, aż po zarządy – dużo lepiej sobie radzi w nowoczesnej gospodarce. Mało tego – dane ze Stanów Zjednoczonych i Francji pokazują, że firmy, które miały bliski połowie udział kobiet, dużo lepiej poradziły sobie z kryzysem; podejmowały dużo lepsze działania obronne i prorozwojowe. Intuicyjnie wiedzieliśmy to wcześniej, przed kryzysem: zarządzanie różnorodnością

w firmie, czyli równość płci (rzeczywisty, a nie tylko reklamowany jako działania PR-owskie wpływ kobiet na funkcjonowanie firm) przynosi dobre efekty. Jest to bardzo dobra wiadomość, a dla nas twardy dowód, żeby przekonywać pracodawców do zmiany podejścia.

Zacząło się to od międzynarodowych korporacji, które w Polsce w latach dziewięćdziesiątych otwierały przedstawicielstwa, potem fabryki i stopniowo przejmowały zachodni model zarządzania, ukierunkowany na równy wpływ na firmę pracowników-kobiet i pracowników-mężczyzn na wszystkich poziomach. Dopiero później polskie firmy, najpierw duże, zobaczyły, że to nie jest zwykły PR, tylko działania przynoszące policzalne korzyści. Firmy te starają się ten model wprowadzać w życie. Może w mniejszym stopniu robi to sektor małych i mikroprzedsiębiorstw, natomiast przedsiębiorstwa średnie biorą już przykład z dużych firm. Średnie firmy mają aspiracje i dużo częściej sięgają po wzorce z korporacji, gdyż same chcą stać się w przyszłości dużymi firmami.

Sektor małych i mikroprzedsiębiorstw skupia 99% firm w Polsce. Z małymi firmami jest pewien problem – trudno wyciągnąć od takiej małej firmy jakieś informacje. Bardzo rzadko chcą uczestniczyć w badaniach, stąd nie do końca wiadomo, co się w nich dzieje. Dla nas wszystkich – organizacji przedsiębiorców i związków – to duże wyzwanie, żeby wprowadzać pewne standardy właśnie w tych firmach. Nie wszystko da się oczywiście zastosować. Korporacje i średnie firmy mają zupełnie inny budżet, inne cele i metody działania, więc na pewno nie wszystko da się przeszczepić, ale też nie o wszystko chodzi. Mówimy o podstawowych sprawach, czyli np. równym traktowaniu w stosunkach pracy i wynagrodzeniu.

Inna sprawa, że porównywanie Polski z krajami Europy zależy od tego, jaką statystyką się posługujemy. Według Eurostatu, jeżeli chodzi o różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, jesteśmy na piątym miejscu od góry, ale chyba na drugim czy pierwszym są takie kraje, jak Malta czy Włochy, które słyną z dyskryminacji kobiet jako pracowników. Zatem statystyki nie do końca muszą być rzetelne i nie do końca oddają rzeczywistość.

Wszyscy zgadzamy się z ideą, że kobiety i mężczyźni na

tych samych stanowiskach powinni zarabiać tyle samo. Problem się zaczyna, gdy rozmawiamy o konkretnych przypadkach, gdy w grę wchodzi konkretne umiejętności, liczba certyfikatów lub znajomość języków. Wtedy powinniśmy zapomnieć o płci, a patrzeć wyłącznie na kompetencje pracowników. Menedżerowie, którzy to rozumieją, znakomicie potrafią potem zarządzać takimi zespołami. Znam również przykłady firm naszych członków, których zarządy ze zdumieniem stwierdziły, że właśnie taka polityka równościowa przynosi dużo lepsze efekty w motywowaniu pracowników niż jakieś sztuczne segregowanie ze względu na płeć.

Reasumując: uważamy, że najpierw powinniśmy zacząć od zmian mentalności wszystkich stron rynku pracy. Jako partnerzy społeczni powinniśmy być liderami tych zmian. Oczywiście, możemy dążyć do zmian legislacyjnych. Pamiętajmy jednak, że Kodeks pracy ma już dwa rozdziały poświęcone wyłącznie walce z dyskryminacją, w tym ze względu na płeć. Niemniej, jak już wspomniano, przepisy prawne i rzeczywistość czasami nie idą w parze.

Bardzo pożytecznym narzędziem w dążeniu do zmian są fundusze unijne. Lewiatan realizował wspólnie z UNBP projekt *Gender Index*, w którym stworzyliśmy mechanizm badania firm, najczęściej średnich i dużych, w aspekcie równości płci i zarządzania różnorodnością. Kiedy UNBP zaproponowało nam ten projekt, przyjęliśmy go początkowo z rezerwą. Wiedzieliśmy bowiem, że w zarządzaniu różnorodnością nie należymy do liderów Europy. Jednak z czasem, w miarę rozwoju badań, nasz optymizm narastał, gdyż coraz więcej firm zgłaszało się, żeby u nich te badania przeprowadzić. Na podstawie badań *Gender Index* sporządzono ranking firm, które zresztą zawzięcie ze sobą konkurowały. Są więc duże możliwości, żeby rozmawiać z firmami o korzyściach, płynących z polityki równościowej.

Zmianą legislacyjną, o której wspomniałem, jest kwestia ordynacji wyborczej. Projekt składany przez Kongres Kobiet będzie (miejmy nadzieję) procedowany w Parlamencie. Więcej pomysłów na zmiany legislacyjne nie mamy. Nadszedł teraz czas zmian mentalnościowych. Tutaj wszyscy mamy najwięcej do zrobienia.

Podam jeszcze przykład z Warszawy. Niedaleko stąd mieści

się siedziba Zarządu Dróg Miejskich – instytucji niezbyt lubianej, i przez pieszych, i zmotoryzowanych. Chyba od początku istnienia tej instytucji, na czele zarządu zawsze stał mężczyzna. Trudna to funkcja i brudna robota: łatanie dziur na ulicach. Wszyscy narzekaliśmy na stan dróg w Warszawie. Od półtora roku na czele Zarządu Dróg Miejskich stoi kobieta, która trafiła tam przechodząc przez wszystkie szczeble kariery. Nie wiem, czy jeździła bezpośrednio w patrolach łatających dziury, ale każdy większy remont nadzoruje osobiście. Obecnie remonty prowadzone są w systemie weekendowym – ulice zamyka się wieczorem w piątek, otwiera w poniedziałek o świcie. Ta pani praktycznie cały weekend nadzoruje prace na wielu odcinkach, a system naprawiania ulic zdecydowanie się polepszył.

Myślę więc, że powinniśmy zapomnieć o zawodach wyłącznie dla mężczyzn i wyłącznie dla kobiet, a myśleć o kwalifikacjach i kompetencjach po to, żeby zwiększyć poziom zatrudnienia. Obecnie tylko połowa Polaków w wieku produkcyjnym pracuje na tę drugą połowę. Żeby te proporcje zmienić, musimy zwiększyć zatrudnienie właśnie tych grup, które są dyskryminowane – musimy więc zwiększyć zatrudnienie wśród kobiet. Żeby to zrobić, musimy mieć dobre narzędzia.

Możemy zapisać w ustawie, że każda firma musi zatrudniać po połowie kobiet i mężczyzn, ale myślę, że bardzo szybko zrezygnowalibyśmy z takiego zapisu, gdyż okazałoby się, że życie znów jest mądrzejsze niż prawo. Jeśli nie zrobimy tego poprzez zmianę w mentalności, nie stworzymy wspólnie z rządem programów zwiększenia dostępności do żłobków, opieki przedszkolnej – nic się nie zmienia. Wydłużanie urlopów macierzyńskich do 6, 9, 10 miesięcy, nie jest drogą do zwiększenia zatrudnienia, gdyż znów życie i prawnicy znajdą sposoby, żeby to prawo obejść. Chodzi o to, żeby role rodzinne i macierzyńskie nie wykluczały tego, że jesteśmy pracownikami. W tej chwili, jak wynika ze wszystkich badań, głównym problemem powodującym niską dzietność jest brak możliwości pogodzenia życia rodzinnego i zawodowego oraz bardzo niski poziom opieki żłobkowej i przedszkolnej w Polsce. Aby to zmienić, nie trzeba tworzyć wielkich zmian legislacyjnych. Słyszymy o pro-

jektach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w sprawie opieki żłobkowej. To dobrze, bo wreszcie żłobki przestaną być zakładami opieki zdrowotnej, a będą tworzone na normalnych, elastycznych zasadach. Niemniej są to tylko pewne instrumenty, które mogą co najwyżej uzupełniać ogólną politykę państwa, która, niestety, nie pomaga młodym rodzicom pogodzić ich nowego etapu życia rodzinnego z karierą zawodową.

Ewa Tomaszewska

Chcę dodać pewną informację do ostatniej kwestii. W biurze Rzecznika Praw Obywatelskich trwają prace związane z obchodami Europejskiego Roku Walki z Ubóstwem i Bezrobociem. Wśród wniosków z prac dotyczących opieki przedszkolnej nad dziećmi jest taki, by traktować opiekę przedszkolną jako dobro dostępne powszechnie i bezpłatnie, ze względu na wagę edukacyjną i socjalizacyjną przedszkola. Nie jako przymus, ale dostępne wprost, bez problemów. Taki zapis znajdzie się w dokumentach kończących pracę tego zespołu.

Piotr Sarnecki

Absolutnie się z tym zgadzam, tylko zetkniemy się pewnie na jakimś spotkaniu z przedstawicielem Ministra Finansów, który powie, że tego się nie da zrobić ze środków budżetowych. Można tego dokonać inaczej, dając pracodawcom zachętę do finansowania opieki przedszkolnej i żłobkowej. Nie wszyscy pracodawcy będą w stanie założyć przedszkola i żłobki przyzakładowe – przedszkole dla 40 dzieci to koszt 600 – 800 tys. zł. Nie każdy pracodawca ma taką potrzebę i środki – w wielu firmach przeważają zdecydowanie mężczyźni, ale pewne rozwiązania legislacyjne moglibyśmy, jako partnerzy społeczni, wspólnie rządowi pokazywać.

Norbert Pruszanowski

Związek Rzemiosła Polskiego

Nasza organizacja zrzesza specyficzną grupę przedsiębiorców. Większość to typowe mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób. Realizacja polityki równości szans przysparza właśnie tej grupie przedsiębiorców najwięcej problemów. Dlaczego? Ponieważ nie mamy żadnych dokładnych badań na temat realizacji tej polityki, żadnych wyobrażeń. Stanowi to dla nas wyzwanie, aby na drugim etapie projektu porozumień ramowych zbadać sytuację mikroprzedsiębiorstw.

Typowe mikroprzedsiębiorstwa i firmy rzemieślnicze są to firmy rodzinne, które kierują się w swojej działalności przede wszystkim tradycją, wypracowując tradycyjne produkty rzemieślnicze. Wiemy, mimo braku dokładnych badań, że w przypadku zakładów rzemieślniczych na pewno nie ma problemów godzenia życia zawodowego z osobistym. Większość z nich to zakłady rodzinne. Gdyby projekt był kierowany do tych właśnie zakładów, to one mogłyby pokazać dobre praktyki realizacji zasady równości szans. Nie zachodziłaby potrzeba rekomendacji, koniecznych w dużych i większych przedsiębiorstwach.

Natomiast problemem dla najmniejszych firm jest sfera podziału ról i przełamywanie stereotypów. W tych firmach, według naszej wiedzy, stereotypy na temat tradycyjnych ról są zakorzenione najbardziej. Częściowo słuszne, częściowo nie – to jest kwestia na inną dyskusję. Ale rzeczywiście one występują i konieczna jest duża kampania edukacyjna dotycząca, w mniejszym lub większym zakresie, wszystkich wymienionych w dokumencie głównych obszarów interwencji.

Sprawa, z którą może być problem, to procesy podejmowania decyzji w firmie. Inna sytuacja występuje w firmie kilkusobowej, gdzie decyzje podejmuje jedna osoba, a inaczej jest w małych, średnich lub dużych przedsiębiorstwach, gdzie istnieje zarząd. Osobiście mam poważne wątpliwości, czy uda się przekonać prywatnych, dużych przedsiębiorców do wdrażania w pełni równości-

wego procesu zarządzania w firmie. Dlatego z dużym zainteresowaniem obserwujemy działania Lewiatana w tym zakresie. Bo tu jest rzeczywiście ogromny obszar do realizacji polityki w zakresie równości. Natomiast w rzemiośle i mikroprzedsiębiorstwach sposób podejmowania decyzji narzuca tradycja, stereotypy i specyfika tych firm.

Kolejna kwestia dotyczy godzenia życia zawodowego z osobistym. Jak wspomniałem, problem ten nie występuje w dużym zakresie, z tym, że należałoby się zastanowić, jak stymulować większą aktywność zawodową kobiet, które w rodzinach prowadzących mikroprzedsiębiorstwo, skupiają się głównie na wychowywaniu dzieci. Omawiany dokument podejmuje temat umożliwienia kobietom udziału w tzw. elastycznych formach pracy. Kierunek jest jak najbardziej słuszny, chociaż według opinii znacznej części naszego środowiska, głównym żywicielem rodziny jest mężczyzna, a osobą odpowiedzialną za wychowanie dzieci – kobieta. I to ona właśnie, w przypadku mikroprzedsiębiorstwa rodzinnego, powinna wspierać mężczyznę w prowadzeniu zakładu. Nie spowodował tego ani kryzys, ani koniunktura gospodarcza, ale to się po prostu bierze z tradycji, z historii. Tak się to przez wiele lat toczyło i tak, moim zdaniem, będzie nadal.

Ważną i ciekawą kwestią jest polityka równości realizowana w Europejskim Funduszu Społecznym. W minionym roku, w ramach programów finansowanych z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, wprowadzono bardzo poważne wymagania dotyczące polityki równości szans. Wcześniej, w ciągu dwóch lat funkcjonowania programu, wystarczyło we wniosku napisać, że projekt jest zgodny z równością szans. Większość wnioskodawców bez zastanowienia tak pisała, myśląc „jakoś to będzie”, po czym wprowadzono bardzo zastrzone kryteria, które spowodowały mnóstwo problemów, przede wszystkim dla organizacji reprezentujących mikroprzedsiębiorców. Spowodowało to bowiem liczne problemy w realizacji programów szkoleniowych dotyczących podnoszenia kwalifikacji zawodowych dla mikroprzedsiębiorców.

Być może to, co powiem, spotka się z polemiką i będę miał oponentów. Chodzi o segregację poziomą rynku pracy na zawody ty-

powo męskie i żeńskie. Nie do końca się zgadzam, że powinniśmy dążyć do tego, aby w ramach realizacji polityki równości szans, znieść segregację poziomą rynku pracy, chociaż dążą do tego różne dyrektywy i rekomendacje unijne. W przypadku niektórych zawodów rzemieślniczych czy mikroprzedsiębiorstw, tego się po prostu nie da zrobić. Musimy zrozumieć, że są zawody typowo męskie, niesłychanie ważne, np. murarz, stolarz, cieśla i typowo kobiece, np. fryzjerstwo lub krawiectwo, które, chcąc nie chcąc, zawsze będą zdominowane przez kobiety. Dlatego, chociaż nie jesteśmy przeciwni realizacji polityki równościowej, nie możemy doprowadzić do sytuacji, kiedy to organizując, na podstawie wniosku do EFS-u, program szkoleniowy zachęcający bezrobotnych do zakładania firm budowlanych, musimy przedstawiać szczegółowe diagnozy dotyczące sytuacji kobiet na rynku pracy w zawodzie murarz. Prowadzi to do absurdu. Nie chodzi o naruszanie zasady równości szans, ale ważne jest znalezienie złotego środka w realizacji polityki równościowej, abyśmy nie zabrnęli w niej za daleko i nie obróciło się to przeciwko nam. Podział na typowo męskie i żeńskie zawody nie dotyczy tylko i wyłącznie zawodów rzemieślniczych. Górnictwo stanowi tu bardzo dobry przykład.

Kończąc, odniosę się do dotychczasowych naszych działań. W pełni popieramy większość zapisów porozumienia ramowego i realizujemy je w naszych projektach. Staramy się zwiększyć udział w podejmowaniu decyzji naszych przedstawicieli, ekspertów z zakresu dialogu społecznego. Dysponuję bardzo dobrymi wynikami z ostatnio zrealizowanego projektu „Skuteczni eksperci – efektywny dialog”, gdzie w programie szkoleniowym udział wzięło 45% kobiet – a było to działanie dotychczas zdecydowanie zdominowane przez mężczyzn.

Co do rozwiązań legislacyjnych wypowiadać się nie będę, jako że nie mam ku temu stosownych upoważnień. Chcę tylko zwrócić uwagę, że wdrażanie tych działań może przynieść niepożądane efekty i trzeba dobrze rozważyć właściwe dopasowanie instrumentów wdrażania polityki równościowej do poszczególnych obszarów interwencji.

Piotr Strębski

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

Chciałbym rozszerzyć temat wdrożenia *Ram działania dotyczących równouprawnienia płci* o korzyści, zagrożenia i bariery z tym związane. Związki zawodowe, nie tylko polskie, ale przede wszystkim międzynarodowe, mają w swoich celach przede wszystkim ochronę pracowników, niezależnie od tego, kim by ci pracownicy nie byli – mężczyźni czy kobiety, czarni czy biali, czy są homoseksualistami czy nie itd. Z samej istoty związków zawodowych wynikają działania antydyskryminacyjne. Nas przede wszystkim interesują pracownicy tacy, jacy oni są i ich dobrostan.

Niestety, dyskusję nad *Ramami działania* utrudnia europejska nowomowa. Przyznam, że niektórych punktów kompletnie nie rozumiem i nie wiem, jaka intencja kryła się za niektórymi zdaniami. Nie chodzi tu bynajmniej o tłumaczenie, tylko o ogólnikowość i okrągłe słówka, charakterystyczne dla europejskich dokumentów. Porozumienia i kompromisy pomiędzy pracodawcami a pracownikami w kwestiach rynku pracy, zatrudnienia, wynagrodzeń, stosunków pracy itd., doprowadzają do takich zapisów w dokumentach, żeby żadnej strony nie urazić, albo by nikt nie był usatysfakcjonowany, bądź też żeby obie strony były usatysfakcjonowane. Najczęściej zachodzi ta pierwsza sytuacja.

Dużo miejsca we wcześniejszych wypowiedziach zajmowała kwestia nierówności wynagradzania. Z mojego punktu widzenia, eksperta związków zawodowych, pozostaje tylko zwrócić się do siedzących tu kolegów pracodawców. Zapisane jest w dokumencie, że partnerzy społeczni zdumieni są utrzymywaniem różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn na terenie państw europejskich. Stawiam więc zasadnicze pytanie: dlaczego pracodawcy płacą kobietom od 25 do 35% mniejsze pensje? Na pewno nie chodzi o kwestie mentalnościowe, przecież my wszyscy, zgromadzeni na konferencji zorganizowanej na ten temat, jesteśmy wysoce uświadomieni. Dokument powstał, partnerzy są zdumieni... Coś tu jest nie tak.

Rozwiązanie problemu nie sprowadza się więc do kolejnego dokumentu. Zarówno Kodeks pracy, jak i szereg ustaw i zapisów antidyskryminacyjnych, są wystarczająco dobre, nie tylko w Polsce, ale również na poziomie europejskim. A jednak kompletnie nie działają. Nie chodzi więc o jeszcze jeden dokument. Nie dość, że nie rozwiąże problemów, a może te problemy jeszcze dodatkowo komplikować. Obawiam się więc, że dokument *Ramy działania*, poza ogólnie słusznymi hasłami, zamiast do równouprawnienia może doprowadzić do jeszcze większej destabilizacji sytuacji kobiet, a także mężczyzn, na rynku pracy.

Wspomniano już o niesławnym sformułowaniu „elastyczne”. Biorąc pod uwagę, że każda implementacja dokumentów międzynarodowych na grunt krajowy, nadaje używanym tam terminom krajową specyfikę, obawiam się, że „elastyczność” w rozumieniu naszych polskich rozwiązań, byłaby elastycznością najgorszą. Szczególnie, kiedy spojrzy się na przykłady praktycznych metod służących do wykonania danego zadania. Choćby to: udostępnienie wielu różnych planów pracy, które umożliwiają elastyczny czas lub organizację pracy, jak np. praca w niepełnym wymiarze godzin. Biorąc pod uwagę skandalicznie niską wysokość płacy minimalnej w Polsce, gdybyśmy jeszcze mieli ją podzielić na niepełny wymiar czasu pracy, to nie wiem, z czego by ludzie żyli...

Co do systemu dzielenia się pracą. W krajach zachodnioeuropejskich, gdzie płaca średnia jest pięciokrotnie wyższa, jak np. we Francji, z takim rozwiązaniem nie ma problemu. Może być implementowane, może się nawet sprawdzać, chociaż w tej kwestii związki zawodowe na całym świecie są swoistymi tradycjonalistami. W interesie związków jest zachowanie najbardziej tradycyjnego stosunku pracy, czyli umowy na czas nieokreślony, na pełnym etacie. Wszelkiego rodzaju formy elastycznych czasów pracy – samozatrudnienie, umowy-zlecenia, umowy o dzieło – nie leżą w naszym zainteresowaniu celowym. Interesujemy się nimi w sposób negatywny, tzn. przede wszystkim staramy się z nimi walczyć. Rozumiem, że chodzi o obniżkę kosztów czasu pracy i tzw. dążenie do wzrostu gospodarczego. Niestety, wiemy doskonale, że wzrost gospodarczy odbywa się przede wszystkim kosztem siły roboczej, czyli pracowników.

Z jednej strony mamy więc niebezpieczeństwo elastycznych form zatrudnienia, z drugiej – niebezpieczeństwo, że w ramach polityki antydyskryminacyjnej „strzelimy kobietom w kolano” poprzez wydłużenie okresu pracy umożliwiającym im nabycie emerytur. Tendencja ogólnoeuropejska w ramach równouprawnienia jest taka, żeby czas pracy wydłużać, a nie skracać. Wygląda, że zarówno mężczyźni, jak i kobiety, nie będą pracować do 60 roku życia (lub jeszcze krócej), ale raczej do 65 lat, a nawet więcej. Pojawia się pytanie: co to za życie, kiedy najpierw się uczymy, żeby pracować, a później pracujemy do śmierci? Z punktu widzenia związków zawodowych sytuacja jest raczej nie do zaakceptowania.

Z rosnącym sercem słuchałem wypowiedzi kolegów pracodawców, którzy bardzo chcą, żebyśmy mieli jak najwięcej osób pracujących, aby Polacy byli bardzo elastyczni i poziom zatrudnienia był coraz wyższy. Przypominam im o dosyć powszechnych praktykach wyrzucania pracowników przed osiągnięciem okresu ochronnego, przed nabyciem emerytury. Słyszałem dziś, że odsetek osób pracujących w wieku 55-64 wśród kobiet jest bardzo niski. Abstrahując od praktyki niższej płacy, także i w tej sprawie działania pracodawców i praktyka jest taka, jaka jest.

Danuta Wojdat

Krótką uwaga.

Dokument jest owocem dużego kompromisu. Podaje możliwe rozwiązania, które mogą być realizowane i regulowane w bardzo różnych sytuacjach i w bardzo różnych środowiskach. Od krajów skandynawskich poczynając, gdzie podstawą są negocjacje z silnymi partnerami społecznymi i podejmowane przez nich zobowiązania, także finansowe, do takich krajów jak Polska, gdzie środowisko pracy reguluje się prawem, natomiast realizacja tego prawa zawsze pozostawia wiele do życzenia. Nie zapominajmy jednak, że to my wszyscy będziemy realizować ten dokument. I to w trzech wymiarach: potrzeb pracowników, których reprezentujemy jako związkowcy, potrzeb firm, w których oni pracują i wreszcie uwarunkowań polskich realiów, zwłaszcza prawnych.

Alfred Bujara

*Przewodniczący Sekretariatu Banków, Handlu i Ubezpieczeń
NSZZ „Solidarność”*

Sekretariat, który reprezentuję, w większości zrzesza kobiety. W handlu 72 – 76%, w bankach około 60% pracowników stanowią kobiety. Dlaczego na czele tego sekretariatu stoi mężczyzna? Jestem rzecznikiem kobiet – występując w mediach lub kontaktując się z pracodawcami, jako mężczyźnię łatwiej mi wypowiadać się na rzecz kobiet.

Dlaczego kobiety są tak mało dynamiczne w tym temacie? Niech przykładem będzie dzisiejsza konferencja. Rozesłałem zaproszenie do wszystkich działaczy, w większości do kobiet, koleżanek, a zgłosiły się tylko dwie. Jedna z banków, druga z handlu – obydwie nie dotarły. O czym to świadczy? Kiedy jeszcze wczoraj rozmawiałem i zachęcałem do przyścia, wiele koleżanek mi powiedziało wprost: „Ja nie wierzę w żadne równouprawnienie płci. Harujemy dziś na równi z mężczyznami, na gorszych warunkach i za gorsze pieniądze”. Kiedy robię sondaż i wypytyuję, dlaczego tak jest, to nieraz (to, co teraz powiem, na pewno wzbudzi kontrowersje) koleżanki mówią, że najgorsze w zarządzaniu są same kobiety, że one ich dyskryminują. A z czego się to bierze? Może z zazdrości? – mówi jedna z koleżanek. Może z podejścia do innej płci? A więc – mamy co zmieniać i to bardzo dużo.

Powiem, nawiązując do tematu konferencji, że my dziś możemy mówić tylko o barierach, o całej górze barier. O korzyściach być może porozmawiamy za parę lat. W tej chwili, w Polsce kobiety są nadal bardzo źle zorganizowane, żeby mogły skutecznie walczyć o swoje prawa. Może brzmi to dziwnie w ustach mężczyzny, ale prawdziwie. Bo ja na co dzień się spotykam z górą problemów dotyczących kobiet. To są setki telefonów, kontakty bezpośrednie z osobami poszkodowanymi, interwencje itd.

Chcę się odnieść do wielu wątków (na pewno mi się to nie uda), więc odpowiem, dlaczego tak mało kobiet jest w związkach zawodowych? W „Solidarności” jest 40% kobiet, ale w strukturach zarzą-

dzających, na zjeździe krajowym delegatów związku, jest tylko 12% kobiet. Świadczy to o ich braku zaangażowania, mimo, że niejednokrotnie prosimy i zachęcamy. Wynika to z dużego ryzyka, które kobiety boją się podjąć, często ze względu na ilość obowiązków w rodzinie. Wychowanie i odpowiedzialność za dzieci, zwłaszcza gdy jest coraz więcej samotnych matek, sprawia, że kobiety podejmują każdą pracę, nawet za parę groszy, jako pracownice najemne. Bo dzisiaj, żeby zapisać się do związków i walczyć, działać w związkach, to naprawdę duże ryzyko. Związkowca można dziś wyrzucić z pracy, również pracownika zapisującego się do związku – pod każdym pretekstem. Nawet pod pozorem jakiegoś nieetycznego działania. I właśnie z takich powodów kobiet w związku jest tak mało.

Mówiliśmy o kryzysie i wynagrodzeniach. Z pełną świadomością powiem, że większość kosztów kryzysu ponoszą pracownicy, a w moim sektorze zwłaszcza kobiety, które – jak same mówią – pracują za dwie osoby i na gorszych warunkach płacowych. Kiedyś tę samą czynność w markecie wykonywały dwie, trzy osoby, dzisiaj wykonuje jedna osoba. I pytanie: czy musi? Musi – bo gdyby tego nie robiła, to dziś, w kryzysie, przy tak dużym procencie bezrobocia – zbyt dużo by ryzykowała. Pewna kobieta powiedziała mi ze łzami w oczach: „Ja pracuję jako pracownik agencji tymczasowej, bo boję się, że stracę dziecko, które samotnie wychowuję. Bo jak nie będę miała pracy, to odbierze mi je były mąż.” Właśnie z takich przyczyn kobiety pracują dziś na takich warunkach.

Idąc dalej: niepełny wymiar czasu pracy. Czy to jest etyczne działanie? Niektóre sieci, zatrudniają 100% pracowników na 6/8 lub 4/8 etatu, a oni i tak zazwyczaj pracują po 8 godzin, czyli na pełen etat. Kobieta przychodzi z myślą, że pracuje dziś do godziny 14-tej, czyli 6 godzin, a pracodawca jej mówi: „O godz. 13.30 jest duży ruch – zostajesz”. Jak można zaplanować odebranie dziecka z przedszkola, pójście do lekarza, nie mówiąc już o życiu rodzinnym? To są przykłady problemów, z którymi kobiety spotykają się na co dzień, a które trudno jest nam rozwiązać. Bo mamy dziś taką sytuację, że pracodawcy wykorzystują swoją silniejszą pozycję na rynku pracy.

Dlaczego pracodawcy nie zrzeszają się w związki? Nie mamy partnera, nie mamy z kim rozmawiać. Przed chwilą miałem telefony, bo ludzie są rozgoryczeni tym, jak, ze względu na pogrzeby, pracują sieci w sobotę i niedzielę. Nie ma z kim rozmawiać. Z kim możemy negocjować układ zbiorowy pracy, który rozwiąże te kwestie?

Wynagrodzenia. Dlaczego kobieta ma mniej zarabiać od mężczyzny, skoro pracuje na tych samych warunkach? Mało tego! Musi chwycić ten wózek widłowy i to bez uprawnień, ponieważ w dyskoncie pozostały tylko cztery kobiety, muszą to wykonać, a ręcznie tego się nie da zrobić. A nawet niektóre muszą własnymi rękoma podnosić takie, a nie inne, ilości towarów.

Stres w miejscu pracy – następny problem. Kiedyś o tym mówiłem, że są, nawet w Polsce, mechanizmy zarządzania firmą poprzez wprowadzanie stresu, mobbingu, bo to jest świetna forma manipulacji. Gdyby ktokolwiek mi powiedział, że tak nie jest, daję mu tysiące przykładów na to, że niestety tak jest. W tej chwili największy stres ma miejsce w bankach i w sektorze ubezpieczeń. Już nie w handlu...

Żeby stonować tę moją, bardzo impulsywną, wypowiedź, która bierze się z moich doświadczeń, z tego, co nas na co dzień spotyka – przytoczę trochę badań. Według badania CBOS z 2007 roku 46% Polaków uważa, że nie ma różnic w traktowaniu obydwu płci, 66% Polaków to zwolennicy równouprawnienia płci w życiu publicznym, rodzinnym i zawodowym, a 54% Polaków uważa, że obowiązujące prawo jest wystarczające w równym traktowaniu w życiu publicznym i zawodowym. Nie wiem, czy te dane się zmieniły, ale należałoby dążyć do zmiany tej mentalności, o czym jest mowa w *Ramach działania*.

I jeszcze odnośnie stereotypów. One są i panie o tym najlepiej wiedzą. Są zakorzenione nie tylko u mężczyzn, ale i u kobiet. I tu daję przykład: dlaczego kobiety na stanowiskach kierowniczych lepiej traktują mężczyzn?

Co możemy zrobić wspólnie, aby zmienić tę sytuację? Po pierwsze, kobiety same powinny dynamiczniej upominać się o swoje, nie mówić: „Bujara, ty mów za nas, bo tobie to lepiej wyjdzie, a my się

trochę boimy”. Po drugie, należy zbliżyć się do partnerów społecznych i próbować cokolwiek zmienić. My to próbujemy. Właśnie nasz sekretariat zakończył realizację projektu „Etyka w biznesie”, gdzie ten temat podejmowaliśmy. Szkoliliśmy wiele kobiet z tego zakresu, naprawdę promowaliśmy temat i będziemy go promować nadal. Jest wiele do zrobienia w tej sprawie. NSZZ „Solidarność” zwraca dużą uwagę na warunki pracy kobiet, na to, że niedziela powinna być dniem wolnym w handlu, bo ok. 70% kobiet zostawia dzieci w domu, gdyż żłobki, przedszkola i świetlice szkolne są nieczynne. Same kobiety mówią nam, że wtedy dzieci wychowuje ulica. Jest jeszcze wiele do zrobienia.

Magdalena Janczewska

Konfederacja Pracodawców Polskich

Odniosę się do tego, co zostało powiedziane. Nie podlega dyskusji, że pracodawcy opowiadają się przeciwko wszelkim formom łamania prawa. I organizacje pracodawców zawsze będą jasno mówiły: „Jeśli prawa pracownicze są łamane, proszę w tej kwestii działać, proszę interweniować, walczyć o swoje prawa.” Oczywiście, możemy podawać przykłady z centrów handlowych, natomiast proszę tego nie rozciągać na wszystkich pracodawców i nie traktować pracodawcy jako osoby, która z założenia postanowiła wykorzystywać i wyzyskiwać, a szczególnie upatrzyła sobie na ofiarę bezbronnych kobietę.

Pan Piotr Strębski z OPZZ zadał nam pytanie, dlaczego jesteśmy tak strasznie zdziwieni różnicami w zarobkach kobiet i mężczyzn, skoro to my jesteśmy winni, bo dyskryminujemy i dajemy niższe wynagrodzenia. Panie Piotrze! Mnie się marzą dobre badania dotyczące wynagrodzeń. Bo media bardzo często epatują danymi: 20%, 15%, 14% różnicy wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Trzeba się głębiej zastanowić, skąd te dane pochodzą. To nie jest tak, że ankieter w jednej, konkretnej firmie sprawdził dwa równorzędne stanowiska. W ten sposób to nie funkcjonuje, więc nie możemy powiedzieć, że w jednej firmie, w jednej branży, na jednym stanowisku,

pracuje kobieta i mężczyzna, którzy zarabiają inaczej. Nie kwestionuję, że takie sytuacje się zdarzają, natomiast nie mamy badań, które dawałyby podstawy do takich opinii.

Skąd więc bierze się ta dysproporcja wynagrodzeń, o której jest mowa w przytoczonych badaniach? Kobiety w Polsce pracują przede wszystkim w edukacji, hotelarstwie, służbie zdrowia. Są to mniej wynagradzane branże. Konkretnie zawody są zdominowane przez kobiety i często są to zawody bardzo nisko opłacane, np. praca w handlu. Dzieje się tak nie dlatego, że pracodawca postawił sobie jako priorytet zatrudnienie w tym miejscu kobiety. Może zabrzmiało to nieco gorzko, ale to kobieta zatrudniła się na tym stanowisku, a mężczyzna tego nie zrobił.

Swego czasu Konfederacja Pracodawców Polskich ostro zaprotestowała przeciwko pewnym formom ogłoszeń o pracę. Sprzeciwialiśmy się temu, żeby konkretne stanowiska od razu pozycjonować pod względem płci. Po analizie ogłoszeń rekrutacyjnych okazało się, że dyskryminacja ze względu na płeć pojawia się już na etapie samego szukania pracowników. Co więcej – dyskryminacja nie dotyczy tylko kobiet. Ta konferencja nie dotyczy tylko i wyłącznie kobiet, mówimy o równouprawnieniu płci. I panowie, których mamy mniej na tej sali, też są dyskryminowani: w pewnych branżach, w niszach rynkowych, w pewnych zawodach. Podam przykład: przedszkolanka. Nie mamy „pana przedszkolanki”. Pielęgniarkę już mamy, ale z innych źródeł wiem, że pielęgniarki są zatrudniane mniej chętnie. Słowo „pomoc” jest kojarzone z pielęgniarką i to przez pacjentów obojga płci. Nie chciałabym zaczynać dyskusji o parytetach, ale mam taką propozycję: zrobimy parytet w szkole pedagogicznej. To przecież panie się zabijają o te miejsca i wiele z nich odpada z dobrymi wynikami i świadectwami. Może zostawmy parę miejsc dla mężczyzn. Nie możemy spłycać problemu tylko do dyskryminacji i wyzysku kobiet przez pracodawcę, chociaż nie kwestionuję, że takie przypadki mogą mieć miejsce.

Problem żłobków i przedszkoli ma bardzo duże znaczenie również dla pracodawców. Wszyscy mamy świadomość czekających nas zmian demograficznych i już teraz o tym myślimy. Wbrew pozorom, to pracodawcy będą w coraz gorszej sytuacji. Bo to my bę-

dziemy mieli coraz większy problem ze znalezieniem pracowników. Diametralnie zmieni się odsetek Polaków w wieku produkcyjnym, a nasze społeczeństwo się starzeje. Więc w interesie pracodawców leży jak najszybsza aktywizacja grup, do tej pory nieaktywnych na rynku pracy. Także nam zależy na tym, aby rodziło się jak najwięcej dzieci. Stąd też Konfederacja bardzo aktywnie włączyła się w prace nad ustawą o formach opieki nad dziećmi do lat trzech. Znalazł się tam zapis dotyczący ulg podatkowych dla pracodawców, którzy zdecydują się na założenie żłobka przy swoim zakładzie pracy. Pracodawca wcale nie ma ochoty pozbywać się doświadczonego pracownika, matki, w którą niekiedy dużo zainwestował poprzez szkolenia. Pracodawca tracąc takiego pracownika, musi znaleźć nowego, musi go przeszkolić i zaadaptować do stanowiska. To nie jest łatwy proces. Dlatego pracodawcom bardzo zależy na tym, żeby utrzymać dobrego pracownika. Nie patrzmy na pracodawców jak na wyzyskiwaczy, dążących do jakichś mętnych korzyści i zdobywających pieniądze z krwi pracowniczej. Mentalność pracodawcy się zmienia. Kolega z Lewiatana powiedział coś bardzo ważnego. Pracodawca, który potrafi zarządzać różnorodnością w swej firmie, lepiej sobie radzi na rynku, w gospodarce, w zmieniającej się rzeczywistości. Potwierdzają to badania. Nie chodzi tu tylko o płeć, ale też o wiek. W przypadku kobiety w wieku powyżej 50 roku życia mamy bowiem do czynienia z dwoma dyskryminującymi wskaźnikami.

Elastyczne formy zatrudnienia stanowią punkt zapalny i o to staramy się pięknie spierać w Komisji Trójstronnej – chociaż nie zawsze nam to wychodzi. W Polsce problem jest taki, że w żłobkach są miejsca dla 2% dzieci. Większość kobiet nie ma możliwości znalezienia opieki dla swojego dziecka. Niewielu rodziców stać na to, żeby zatrudnić opiekunkę, nie mają też swoich rodziców, którzy mogliby się tymi dziećmi zająć. Wybór wielu kobiet jest więc taki: „Albo ja się opiekuję dzieckiem i całkowicie rezygnuję z aktywności zawodowej, albo dzieckiem opiekuje się ktoś inny, a ja kontynuuję pracę.” Jako pracodawcy chcielibyśmy zmienić tę mentalność, żeby to nie oznaczało „albo – albo” i pewne rzeczy można było łączyć. Żeby można było pracować w domu lub na część (tak bardzo kryty-

kowaną) etatu, ale jednak zostać na rynku pracy. Pamiętajmy, że te martwe okresy nieaktywności, kiedy kobieta wypada z rynku pracy, są niekorzystne także w aspekcie przyszłej emerytury. Kobieta, nie wracając na rynek pracy, doprowadza do tego, że jej emerytura będzie drastycznie niższa od emerytury mężczyzny. W najbliższych latach czeka nas wyzwanie uświadomienia kobiecie, że, mimo iż rodzina jest szalenie istotna, kiedy będzie już w wieku dojrzałym i odchowa dzieci, poniesie dotkliwe konsekwencje swojej decyzji ówczesnego braku aktywności zawodowej.

Ostatnia kwestia: opieka nad starszymi krewnymi. W Polsce przyjęło się, że to kobieta opiekuje się niedołączonymi rodzicami i krewnymi. Państwo nie proponuje form pomocy, albo są one wyjątkowo ograniczone. Brakuje miejsc w ośrodkach, gdzie mogłaby się znaleźć starsza osoba, a rodzina miałaby zaufanie, co do jakości usług tam świadczonych. Nie ma także ośrodków opieki krótkoterminowej, a więc działających wtedy, gdy rodzina postanowi wyjechać na wakacje.

Taka forma odciążenia kobiet w codziennym życiu byłaby bardzo przydatna i KPP będzie mocno lobbowało za takimi rozwiązaniami, bo nam zależy na tym, aby zatrudniać dobrych pracowników. To kobieta jest najlepszym menedżerem, jakiego może mieć pracodawca, bo ona kwalifikacje doskonałego menedżera zdobywa w domu. To ona dba o rachunki, o dzieci, rozwiązuje problemy logistyczne, dba o zasoby, dostawy, dystrybucję i organizację całego domu. To jest naprawdę bardzo dobry pracownik. Tylko ten pracownik, po pierwsze – musi chcieć pracować, po drugie – pracodawca musi uwierzyć, że jest w stanie to robić, a po trzecie – ten pracownik musi mieć możliwość funkcjonowania na rynku pracy.

Na koniec mała dygresja odnośnie wypowiedzi kolegi ze Związku Rzemiosła Polskiego: mój fryzjer jest mężczyzną!

Głosy w dyskusji

Beata Żyła

Wniosek nasuwa się jeden: edukacja. I nie tylko w szkołach. Jak edukować społeczeństwo: starsze, młodsze, najmłodsze? Sama jestem matką, moje dzieci są w szkole podstawowej i gimnazjum i widzę, że edukacji w szkole, jeśli chodzi o równouprawnienie, nie ma żadnej. A reklama robi swoje. Dlaczego więc nie wykorzystać reklamy do edukacji całego społeczeństwa? Dlaczego nie ma reklamy społecznej, która powie, czym jest równouprawnienie?

Głos z sali

Chciałbym się odnieść do końcówki wypowiedzi pana Norberta Pruszanowskiego na temat edukacji i zawodów szczególnie przypisanych mężczyznom. Rzeczywiście tak jest, są zawody przypisane mężczyznom, natomiast, według mnie, wynika to z braku edukacji. Kiedyś szkoły nie przyjmowały kobiet do pewnych zawodów i dzisiaj bardzo trudno przekonać kobiety, żeby taki zawód uprawiały. Musi minąć jakiś czas, kobiety muszą zaakceptować, że ten zawód jest także dla nich i może wtedy, w tym zawodzie się odnajdą. Takim szczególnym obszarem, w którym jeszcze do niedawna kobiety nie funkcjonowały, jest wojsko. Dziś widok kobiety w wojsku, w mundurze, już nie zaskakuje. Do niedawna widzieliśmy to tylko w amerykańskich filmach.

Chciałbym nawiązać do wypowiedzi pana Alfreda Bujary, który mówił dużo na temat pracodawców. To prawda, że teraz na rynku pracy jest wielu nieuczciwych pracodawców, którzy wykorzystują kryzys do osiągnięcia dodatkowych zysków. Niestety, kosztem pracowników i pogarszania ich warunków pracy i płacy. Niestety, w dużym stopniu dotyczy to kobiet.

Jadwiga Jóźwiak

Wrzucę ziarnko goryczy. Pani Magdalena Janczewska mówiła,

że nie ma takich złych pracodawców. Mogę powiedzieć, z własnego doświadczenia, że szczytne cele, o których mówimy – ochrona kobiet i macierzyństwa – nijak się mają do rzeczywistości. Nie tak dawno spotkałam się z dwoma przypadkami, które dotknęły kobiet wracających po urloпах macierzyńskich. Przyszły do pracy z pewnym wyprzedzeniem, mówią, że wracają, a potem się okazuje, że nie ma dla nich pracy, albo proponuje się im stanowisko urągające ich kwalifikacjom. I słyszą jeszcze: „Ciesz się kobieto, że pracujesz, że my cię chcemy zatrzymać”. Więc młode kobiety, które pracują w naszym zakładzie, boją się rodzić. Po prostu one wiedzą, że jak urodzą, to nie będzie dla nich miejsca pracy. Tak więc te wszystkie teorie na temat żłobków, przedszkoli przyzakładowych, nie zdadzą egzaminu. Pracodawcy związani z przemysłem na to nie pójdą. Im jest potrzebny pracownik dyspozycyjny 24 godziny na dobę, a nie taki, który będzie się zajmował dzieckiem, albo myślał, że ma dziecko chore.

Małgorzata Piłat

Panie Norbercie! Powojenną Polskę również budowały kobiety. Murowały i nikomu to nie przeszkadzało. A pan wspomniał, że dziś murarzem nie może być kobieta...

Irena Przybysz

Nie chcę bronić pracodawców, ale pracuję w branży ciężkiego przemysłu, w zakładach koksowniczych. Kobiety pracują u nas na węglowni, na sortowni i nie są dyskryminowane. Pracują kobiety młode, które zachodzą w ciążę, rodzą, wracają... To jest spółka Skarbu Państwa, tysięcy osób zatrudniamy. Jestem przerażona, kiedy słyszę w telewizji, a także tu, na tej sali, że pracodawcy posuwają się do takich rzeczy. Muszę się pochwalić, że mój pracodawca wręcz zachęca młode kobiety, żeby rodziły, wracały, żeby się rozwijały. Są duże nakłady na szkolenia, nawet pomaga się w nauce języków. Zatem mogę się swoją firmą pochwalić. Kobiety są w związkach zawodowych, kobieta jest w Radzie Nadzorczej, dyskryminacji nie ma.

Renata Łukiewicz-Kostro

Jestem socjologiem i teologiem, z pasją badającą miejsce kobiety w Kościele. Kwestia mentalności to podstawowa sprawa, ale, niestety, muszę powiedzieć na podstawie badań, że ogromnie trudno zmienia się mentalność poprzez edukację. A szczególnie późną edukację. Mentalnościowe wzorce przechodzą z pokolenia na pokolenie. Nasza pierwotna socjalizacja jest w rodzinie, właściwie przez pierwsze 3 lata życia. I to potwierdza socjologia, psychologia i teologia. Więc pierwszą pracę musimy sami wykonać, wszyscy tu obecni, mający dzieci czy już wnuki. Oczywiście, zgadzam się, że powinna istnieć wczesna edukacja i pierwotna socjalizacja. W Danii oraz w wielu innych krajach zachodnioeuropejskich obowiązkowo w przedszkolu, obok pani przedszkolanki, musi być w tej samej grupie „pan przedszkolank”.

Mówimy o dyskryminacji kobiet, ale równie dobrze są dyskryminowani mężczyźni jako ojcowie. W polskiej rodzinie jeszcze ciągle panuje matriarchat. To jest bardzo skomplikowany proces. Nie ma już w tej chwili w rodzinie właściwego modelu ojca, ale to nie jest temat tej konferencji.

Mam nadzieję, że mentalność będzie się zmieniała, ponieważ nasze społeczeństwo jest otwarte. Dużo mówimy o równouprawnieniu, a ja wolę słowa: otwartość i wybór. Wolałabym mówić o otwartości rynku pracy i pozostawieniu wyboru. Któryś z panów wskazywał na niebezpieczeństwo elastycznych form zatrudnienia. Według badań socjologicznych mnóstwo kobiet pragnie elastycznych form zatrudnienia, ponieważ chcą połączyć z pracą wychowywanie, szczególnie małego, dziecka. Polka nadal nie za bardzo lubi zostawiać w żłobku małe dziecko, a polska rodzina jeszcze nie za bardzo lubi zostawiać swoich starych, niedołączonych, niepełnosprawnych dziadków w ośrodkach opieki społecznej, nawet jeżeli są one dobre. Wiąże się też z tym tradycja Kościoła, nasze wychowanie, a także ostracyzm społeczny. Rodzice zostawieni w opiece społecznej – wiadomo, co to znaczy...

Mówiliśmy, że kobiety dostają mniejsze wynagrodzenie. Pojawia się pytanie: dlaczego kobieta polska się na to zgadza? I tu bym zno-

wu odpowiedziała: wzorce, schematy... Kobieta często podświadomie czuje się ofiarą i uważa się za znacznie mniej wartościową – to nie jest żadną tajemnicą.

Ostatnia rzecz. Często się powołujemy na badania, więc powiem jako naukowiec: trzeba mieć wielki dystans do badań. Wiele zależy od metodologii, którą przyjmujemy, od interpretacji, a przede wszystkim od tego, jak badamy społeczeństwo lub człowieka. Ludzie w ankietach podają bardzo często odpowiedzi, których, ich zdaniem, oczekuje się od nich, a nie takich, jak faktycznie myślą. Tak więc badania prowadzone przez socjologów, szczególnie jakościowe, to czasami zwyczajna fikcja i literatura. O takich badaniach socjologowie, zajmujący się metodologią, mówią, że nie są one czymś, na czym można się oprzeć, bo to wcale nie jest prawda.

Anna Jezierska

Poruszę, na swoim przykładzie, temat blokady awansu pracowników. Mój wydział został przeobrażony, przeszłam więc z mojego wydziału do transportu, gdzie potrzebnych było czterech brygadzystów. Trzech znaleźli, na czwartego nie mieli chętnego, więc zgłosiłam swoją kandydaturę. Miałam wszystkie potrzebne kwalifikacje, wykształcenie, odpowiedni staż pracy, ale odpowiedź mojego przełożonego brzmiała: „Nie”. Na pytanie „Dlaczego?” – usłyszałam odpowiedź: „No bo nie”. „Ale musi być jakieś uzasadnienie” – ja na to. Ale że nie doczekałam się odpowiedzi, poszłam do związków zawodowych „Solidarność”, przewodniczący poszedł w tej sprawie do mojego przełożonego i do dziś nie dowiedzieliśmy się, dlaczego nie mogę. Po prostu – nie. Brygadzystą został mój kolega z mniejszym stażem pracy, chociaż mamy te same uprawnienia. Tak wygląda u nas sprawa awansu w pracy. Później zostałam wiceprzewodniczącą związku „Solidarność” w hucie i oczywiście zapanaowało wielkie zdziwienie, bo sami panowie, a tu nagle pani... Ale pan wiceprzewodniczący, który rzekł się stanowiska na moją korzyść, stwierdził, że jest jeszcze trochę kobiet u nas w pracy, więc ktoś jest potrzebny, kto by je reprezentował.

Następna rzecz: organizowano kurs wózkowych i zgłosiłam

się z moją koleżanką. Kolejny śmiech: „Kobiety na wózkowego?”. Później okazało się, że jesteśmy, i w teorii, i w praktyce lepsze niż mężczyźni.

Danuta Wojdat

Fascynujący jest rozdział i przydzielanie *a priori* różnych funkcji, działań i możliwości kobietom i mężczyznom, kiedy tak naprawdę, jedyne nad czym powinniśmy się zastanowić i na co zezwala nam prawo, to pytanie, czy płeć stanowi czynnik rozstrzygający i decydujący o możliwości wykonywania danego zawodu? W większości wypadków nie ma to nic wspólnego z płcią, a jedynie z wyobrażeniem płci męskiej i żeńskiej, jaki sobie w głowach wytworzyliśmy.

Alfred Bujara

Chcę się jeszcze odnieść do wątku elastycznych form zatrudnienia. U nas w Polsce elastyczne formy zatrudnienia nie mają nic wspólnego z tymi, które funkcjonują na Zachodzie. Podczas pracy w ramach projektu skandynawskiego, na własne oczy widziałem, jak funkcjonują i czym są elastyczne formy zatrudnienia. Owszem, są potrzebne, ale inne niż u nas.

Magdalena Janczewska

Bardzo cieszę się z tej wypowiedzi, która uświadamia nam, że mamy dobrych i złych pracodawców, dobrych i złych pracowników, dobrych i złych nauczycieli. Oczywiście, złe i negatywne przykłady są najbardziej widoczne, bo o wiele trudniej mówić nam o rzeczach dobrych, które są mniej atrakcyjne medialnie. A powinniśmy się skupić właśnie na dobrych przykładach i promować pozytywne wzorce. Może to nas doprowadzi do powstania ostracyzmu społecznego wobec tych, którzy te zasady łamią. Promując dobre wzorce powinniśmy doprowadzić do tego, aby zaczęły być uznawane za normę.

Piotr Strębski

Krótką uwagą do wypowiedzi pani Renaty Łukiewicz-Kostro o tym, że kobiety pragną elastycznych form zatrudnienia. Człowiek, który idzie pustynią, pragnie wody, nawet zatrutej – chodzi o to, żeby mógł cokolwiek wypić.

A teraz *ad vocem* mojej koleżance z KPP. Nie ma gorzej płatnych sektorów. Wymieniono sektor handlu, hotelarstwa, restauracji itd. Proszę zobaczyć, ile zarabia kadra zarządzająca w tych sektorach. To nie jest kwestia gorzej płatnych sektorów, tylko większej dysproporcji zarobkowych pomiędzy pracownikami, a kadrami zarządzającą w tych sektorach. Wystarczy spojrzeć choćby na roczne raporty np. sieci Media Markt i zobaczyć, ile zarabia dyrektor zarządzający danej placówki. Proszę mi wierzyć, że jego miesięczne wynagrodzenie to pięcioletnie zarobki pracownika obsługi. Więc nie przesadzajmy z tym, że są jakościowo gorzej płatne sektory. Przypominam, że dysproporcja w Polsce jest największa ze wszystkich krajów Unii Europejskiej. W Polsce dysproporcja pomiędzy najmniejszymi a największymi zarobkami jest największa ze wszystkich 25 krajów, oprócz Rumunii, ale to nie jest chyba wzorzec, na który się powinniśmy powoływać. Nie zgadzam się też z opinią koleżanki, że kobiety poniekąd są sobie same winne, gdyż podejmują gorzej płatne zawody. W pewnych sytuacjach człowiek jest zmuszony podjąć każdą pracę, a jeśli jest jeszcze nacisk bezrobocia, to, z punktu widzenia pracodawców, manipulowanie siatką płac jest bardzo proste. Na pytanie koleżanki, dlaczego kobiety mniej zarabiają, odpowiedź brzmi: ponieważ koszty reprodukcji siły roboczej kobiet są niższe.

Jeszcze jedna rzecz odnośnie niańki i wychowywania dzieci. Padło ze strony pracodawców, że przedszkola i żłobki są niedostępne, a pracowników nie stać na niańki. Moim zdaniem rozwiązaniem jest proste: wystarczy więcej płacić pracownikom, żeby ich było na to stać. Zauważmy, iż nie jest prawdą, że kobieta, wychowując dziecko, nie pracuje. Kobieta pracuje – tylko w domu i jest to jej nieopłacana praca domowa.

Norbert Pruszanowski

Wróćę jeszcze do gorącej kwestii typowo męskich i żeńskich zawodów. Nie powiedziałem, że są zawody, które nie są przeznaczone dla kobiet czy mężczyzn. Uważam, że będzie problem z realizacją pełnej polityki równościowej. Wraz ze znaczną częścią naszych przedstawicieli uważam, że nie powinniśmy zbyt aktywnie realizować polityki równościowej w typowo męskich i żeńskich zawodach, które jednak istnieją. Weźmy podany przykład fryzjerstwa, branży doskonale mi znanej. Oczywiście, jest wielu fryzjerów mężczyzn. To jest doskonały przykład, wprawdzie na inną dyskusję, o wspieraniu samozatrudnienia kobiet, przekwalifikowania do zawodów rzemieślniczych itp. Jeżeli promujemy kursy przekwalifikujące do zawodu fryzjera, to niestety, na szkolenie zgłoszą się w większości kobiety. I nie możemy blokować realizacji projektu tylko dlatego, że musimy w pełni realizować politykę równościową. Dla jasności: powinna istnieć polityka równościowa, powinniśmy umożliwić równy dostęp, ale ze świadomością, że były i będą typowo męskie i żeńskie zawody. Co do murarstwa – absolutnie się nie zgadzam z wypowiedzią. Oczywiście, po wojnie kobiety odbudowywały Polskę, ale – o ile co do fryzjerstwa możemy jeszcze dyskutować – to w przypadku murarstwa i innych zawodów budowlanych uważam, że wykonywanie tego zawodu przez znaczną część kobiet stanowi narażenie ich zdrowia.

Piotr Sarnecki

Chciałbym nieco ostudzić zapał kolegi Piotra Strębskiego z OPZZ i dosyć demagogiczną wypowiedź niezgodną z rzeczywistością. W często tu przywoływanej Skandynawii, nierówność pomiędzy średnim wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn jest jedną z najwyższych w Europie. A to dlatego, że w Szwecji czy w Finlandii, w sektorze publicznym, gorzej wynagradzanym, pracują głównie kobiety, a w sektorze prywatnym głównie mężczyźni. I są to kraje, które wszyscy podajemy jako wzór wszelkiego zwalczania dyskryminacji. Takie są fakty. Są w Polsce branże zdominowane przez kobiety

i są też branże zdominowane przez mężczyzn. Z tego wypływa fakt różnego wynagradzania kobiet i mężczyzn w Polsce. Kończąc i parafrazując wypowiedź koleżanki z KPP: są dobrzy i źli pracodawcy, ale też są dobrzy i źli związkowcy. Zgoda i pozytywne przykłady płynące z kombinatu górniczego pokazują, że dobrzy pracodawcy i dobrzy związkowcy są w stanie się dogadać. Ale nie dogadują się na topory i siekiery, tylko w dialogu społecznym, podając rzeczowe argumenty.

Danuta Wojdat

Wygląda na to, że przydałaby się jeszcze jedna konferencja i z niecierpliwością oczekuję warsztatów, na których będziemy rozmawiać wspólnie, jako partnerzy społeczni o tym, jakie konkretnie aspekty porozumienia wziąć przede wszystkim pod uwagę i jakimi metodami się posłużyć, żeby zrobić następny krok w kierunku realizacji równego traktowania i równych szans pracowników na rynku pracy.

Wszystkim uczestnikom i panelistom bardzo dziękuję.

RAMY DZIAŁANIA DOTYCZĄCE RÓWNOUPRAWNIENIA PŁCI

I. PODEJŚCIE PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

1. Europejscy partnerzy społeczni, UNICE/UEAPME (Europejski Związek Konfederacji Przemysłu i Pracodawców/Europejska Unia Rzemieślników oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw), CEEP (Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych) oraz ETUC¹ (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych) są zaangażowani w sprawę rozszerzenia równouprawnienia płci na rynku pracy oraz w miejscu pracy. W tej sprawie partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę, gdyż przyjęli oni obecny zarys działań, przyczyniających się do wdrożenia strategii Lizbońskiej mającej na celu wzrost gospodarczy, stworzenie większej ilości i lepszych miejsc pracy, spójności społecznej, a także przyjęcia projektu ustawodawczego Unii Europejskiej (EU) dotyczącego równego traktowania kobiet oraz mężczyzn.
2. Nie zapominając, iż przyczyny wciąż istniejących nierówności na rynku pracy są złożone i wiążą się ze sobą, europejscy partnerzy społeczni są przekonani, że sukces związany z uporządkowaniem tych spraw wymaga zintegrowanych strategii służących propagowaniu równości płci, w tym także, w szczególności działania mające na celu zniesienie segregacji rasowej oraz określające rolę płci w społeczeństwie. Za podstawę współpracy partnerzy społeczni uznali fakt, iż role płci oraz stereotypy mają silny wpływ na istniejący podział pracy między mężczyznami a kobietami, zarów-

1 Delegacja ETUC składa się z przedstawicieli komisji porozumiewawczej Eurocadres/CEC

no w rodzinie, w pracy, jak i w społeczeństwie, co przyczynia się do powstawania oraz zwiększania różnic dzielących płcie. Jeśli chodzi o segregację płci (zarówno poziomą jak i pionową) w zawodach oraz na rynku pracy z jednej strony oraz istniejące bariery dla lepszej kompatybilności pracy i życia rodzinnego zarówno dla mężczyzn jak i kobiet z drugiej strony, w zintegrowanym podejściu jest to sprawą kluczową.

3. Zwracając uwagę zwłaszcza na równość płci, w związku z działaniami partnerów społecznych na właściwych poziomach oraz zgodnie z praktyką krajowych relacji przemysłowych, takich jak: dialog społeczny, rokowania zbiorowe, wspólne stanowiska, rekomendacje itp. pomaga się stworzyć strukturę wspomagającą ramy działania.
4. Osadzenie inicjatyw równości płci w szerszym zakresie polityki zarządczej, zapewnia korzyść płynącą z odpowiedzi na rosnącą różnorodność potrzeb indywidualnych kobiet oraz mężczyzn w taki sposób, który jednocześnie odpowiada wymogom produkcyjnym pracodawcy. Podejście takie pomaga zwiększyć wsparcie i zaangażowanie pracowników będących zarówno mężczyznami i kobietami.
5. Organizacje ETUC, CEEP oraz UNICE/UEAPME analizowały ogromną różnorodność przypadków związanych z omawianą sprawą wykazując, iż partnerzy społeczni przyczyniają się do osiągnięcia równości płci na rynku pracy na wszystkich mających znaczenie poziomach oraz na wiele innych sposobów. Zidentyfikowano cztery najważniejsze sprawy, w związku, z którymi zwrócono się do partnerów społecznych z prośbą o przedsięwzięcie działań w ciągu najbliższych pięciu lat. W ramach każdej z czterech spraw priorytetowych, wyszczególniono pozycje, które mogą zyskać dzięki działaniom oraz zintensyfikowanym na różnych poziomach dialogom partnerów społecznych. Obecne prak-

tyki w różnych Państwach członkowskich oraz w różnych firmach o rozmaitych sektorach i rozmiarach okazały się inspiracją do zidentyfikowania przykładów narzędzi, które mogą zmotywować parterów społecznych w całej Europie. Dokładniejszy opis studiów przypadków, z których zaczerpnięte zostały przykłady wspomnianych narzędzi zostały uwzględnione w aneksie.

II. WYZWANIA

6. Życie stosowne do wyzwań ekonomicznych, demograficznych oraz społecznych, które pojawiają się w Europie, wymaga nowego spojrzenia na rolę kobiety oraz mężczyzny jako aktorów spektaklu podyktowanego ekonomią w stosunku do odpowiadających im ról w społeczeństwie. Zmiany demograficzne wywierają ogromną presję, głównie na gospodarce oraz społeczeństwie. Mogą one także prowadzić do wzrostu wywieranej, a co więcej czasami sprzecznej, presji zwłaszcza na kobiety. Wyzwaniem jest zachęcenie kobiet do przybrania postawy aktywnej, bądź zachowania takiej postawy na rynku pracy. Cel ten może zostać osiągnięty jedynie za pomocą podejścia zintegrowanego za pomocą połączenia środków promujących udział w rynku pracy oraz za pomocą środków zapewniających jednakowe traktowanie w zatrudnieniu, a także przedsięwzięcie kroków umożliwiających zarówno mężczyźnie jak i kobiecie pogodzenie obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi.
7. Potrzeba podjęcia działań mających na celu poprawę uczestnictwa kobiet w rynku pracy jest integralną częścią strategii Lizbońskiej, mającej na celu przekształcenie Europy w najbardziej konkurencyjne społeczeństwo na świecie oparte na wiedzy, zdolne do utrzymania trwałego wzrostu gospodarczego, z większą ilością lepszych miejsc pracy

oraz charakteryzującego się większą spójnością społeczną, tak jak ilustrują to następujące cele, które zostaną zrealizowane przed rokiem 2010:

- Celem jest osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia tak zbliżonego jak to możliwe do 70% oraz zwiększenie liczby zatrudnionych kobiet od 51% do 60% do roku 2010 (Postanowienia Lizbońskie 2000);
 - Celem jest usunięcie czynników zniechęcających kobiety do uczestniczenia w runku pracy oraz dążenie do zapewnienia, biorąc pod uwagę potrzebę udogodnień związanych z opieką nad dzieckiem zgodnie z warunkami narodowymi, opieki nad dzieckiem dla przynajmniej 90% dzieci pomiędzy 3 rokiem życia a dziećmi w wieku obowiązkowego szkolnictwa oraz przynajmniej dla 33% dzieci poniżej trzeciego roku życia, co zostanie wprowadzone do roku 2010. (postanowienia Rady, Barcelona 2002);
 - Cel, który ma zostać osiągnięty przed rokiem 2010, to znacząca redukcja różnicy w wynagrodzeniu w zależności od płci w każdym Państwie Członkowskim, za pomocą wielopłaszczyznowego podejścia dotyczącego podstawowych czynników różnicy w wynagrodzeniu w zależności od płci takich jak segregacja stanowisk oraz segregacja zawodowa, edukacja i szkolenie, klasyfikacja pracy oraz systemu płac, podnoszenie świadomości oraz klarowność (decyzja Rady z 22 lipca 2003 roku w związku z wytycznymi związanymi z zatrudnieniem).
8. Równość pomiędzy kobietami i mężczyznami jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej, od samego początku jej istnienia. Od 1970 roku ustawodawstwo dotyczące jednakowego traktowania dało początek spójnemu,

prawnemu zarysowi, który odegrał zasadniczą rolę w rozpowszechnianiu większego równouprawnienia związanego z udziałem kobiet i mężczyzn w społeczeństwach oraz systemach gospodarczych Europy. Zaowocowało to znaczącym postępowaniem w kierunku równouprawnienia płci w całej Europie. Raport KE dotyczący równouprawnienia pomiędzy kobietami, a mężczyznami z 2004 roku jasno odnosi się do pozytywnych dowodów mówiących o tym, iż:

- wzorce społeczne zmieniły się podczas ostatnich dwudziestu lat i wzorzec mężczyzny jako głównego żywiciela rodziny został zmieniony na model rodziny, w której zarabia zarówno kobieta jak i mężczyzna;
- obecnie młode kobiety uczą się dłużej i więcej czasu poświęcają przyuczeniu do zawodu, tak jak robią to młodzi mężczyźni, przewyższają liczebnie mężczyzn w szkołach średnich oraz na uczelniach wyższych w większości z Państw Członkowskich, a także stanowią większość wśród absolwentów w Unii Europejskiej;
- wskaźnik zatrudnienia wzrósł bardziej dla kobiet niż dla mężczyzn i obecnie wynosi 55,6% w porównaniu do 50% w pierwszej połowie lat 1990;
- istnieje ogólna tendencja do zawężania różnic między kobietami, a mężczyznami w zatrudnieniu, edukacji oraz pracy naukowej;
- udział kobiet na stanowiskach kierowniczych wzrósł, ponieważ więcej kobiet objęło wysoki poziom stanowisk zawodowych i kierowniczych w latach 1990;

9. Wzrost ekonomiczny i ogólny postęp w społeczeństwie umożliwił rozwój tego typu. Jednakże, istotne różnice dzie-

łące płcie pozostają, a zmniejszenie tempa gospodarczego, jakiego doświadczamy od 2001 roku, ujawnia fakt, iż kobiety nadal są bardziej niż mężczyźni narażone na bezrobocie oraz bezczynność na rynku, zwłaszcza, gdy ich wykształcenie jest niskie. Pośród dowodów dotyczących istniejących przeszkód związanych z równością płci, raport EC na temat równości pomiędzy kobietami a mężczyznami z roku 2004, podkreśla następujące elementy:

- Ciągłe trudności dotyczące pogodzenia obowiązków rodzinnych z pracą w pełnym wymiarze zaprezentowane przez
 - Fakt, iż wskaźnik zatrudnienia kobiet z małymi dziećmi, jest średnio niższy o 12,7% w porównaniu do kobiet, które nie mają dzieci. Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn posiadających dzieci jest o 9,5% wyższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn, którzy nie mają dzieci;
 - dowód na to, że kobiety w dalszym ciągu wykonują większość pracy w domu i rodzinie, ich praca nie ma charakteru ciągłego, co ma negatywny wpływ na ścieżkę ich kariery, zarobków oraz emerytury, kobiety dominują także w pracy o niepełnym wymiarze godzin;
- statystyki dotyczące wykształcenia, które wskazują, iż pomimo faktu, że kobiety nie pozostają w tyle pod względem edukacji
 - tradycyjne wzorce pozostają w szkolnictwie wyższym, gdzie jedynie 39% wszystkich przyznanych tytułów Doktora są przyznane kobietom (w porównaniu do 61% przyznanych mężczyznom), oraz
 - wybory w obrębie edukacji dokonywane przez kobiety i mężczyzn przejawiają tendencję do ujawniania stereotypów płci z przeciętną w Unii

Europejskiej wynosząca 36% kobiet pośród absolwentów nauk ścisłych, matematyki oraz informatyki, a także jedynie 21% w dziedzinie inżynierii, budownictwa i konstrukcji;

- fakt, iż segregacja pod względem sektorów oraz zajmowanych stanowisk nadal istnieje na rynku pracy, gdzie kobiety dominują na nisko płatnych stanowiskach, z wymaganymi niskimi kwalifikacjami lub w sektorach takich jak: opieka zdrowotna, opieka społeczna, szkolnictwo, administracja publiczna oraz sektor handlu detalicznego, podczas gdy nieproporcjonalnie więcej mężczyzn wykonuje zawody techników, inżynierów, finansistów oraz dyrektorów bądź kierowników;
- fakt, iż w Unii Europejskiej różnica dzieląca płcie na poziomie wynagrodzenia średniego wciąż wynosi 16%, a jedynie niektóre z państw przedsięwzięły kroki mające na celu zredukowanie tej różnicy.

10. Pomimo dokonującego się postępu, siła robocza kobiet jest wciąż niewykorzystana i nie wystarczająco doceniana. Dalsza poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy leży w interesie indywidualnych kobiet oraz mężczyzn, gospodarki oraz społeczeństwa jako całości. Ustawodawstwo przeciwko dyskryminacji istnieje i jest konieczne, lecz ustawodawstwo samo w sobie nie wprowadzi równości płci. Konieczne są wzajemne relacje oraz współpraca pomiędzy wszystkimi, których ta sprawa dotyczy, w celu zintegrowanego podejścia do sprzeczności oraz napięć wygenerowanych na płaszczyźnie pomiędzy obowiązkami domowymi, społeczeństwem oraz strukturami zatrudnienia. Wzorce społeczne mają na celu sprostanie ich własnym obowiązkom, natomiast władze społeczne, instytucje szkolnictwa oraz jednostki odgrywają tu również istotną rolę.

11. W celu poprawienia ogólnego działania europejskiego rynku pracy oraz przyczynienia się do osiągnięcia wyżej wymienionych celów Lizbońskich, UNICE/UEAPME, CEEP oraz ETUC poprzez właściwe działania w ich własnym zakresie odpowiedzialności, podjęły kroki mające na celu zachęcenie partnerów społecznych na wszystkich poziomach i we wszystkich państwach Unii Europejskiej do zaangażowania się w opracowywanie i wdrażanie zintegrowanych strategii na korzyść równości płci na poziomie zawodowym.

III. PRIORYTETY DOTYCZĄCE PROWADZONYCH DZIAŁAŃ

12. Poniżej wymieniono cztery najistotniejsze sprawy, którymi CEEP, UNICE/UEAPME oraz ETUC chcieliby, aby partnerzy społeczni zajęli się i rozpoczęli w związku z nimi działania w ciągu najbliższych pięciu lat:
 - określanie ról płci,
 - promowanie kobiet w podejmowaniu decyzji,
 - wspieranie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym,
 - eliminowanie różnic dzielących płcie na poziomie wynagrodzeń.
13. Priorytety te są ze sobą połączone i każdy z nich jest równie istotny. Działania na poziomie państwowym, sektorowym i/lub na poziomie firmowym przynoszą najlepsze efekty pod warunkiem, że różne aspekty najistotniejszych spraw są rozwiązywane w sposób zintegrowany.

1. OKREŚLANIE RÓL PŁCI

14. Tradycyjne role płci oraz stereotypy mają silny wpływ na podział pracy pomiędzy mężczyznami i kobietami w domu, miejscu pracy oraz w społeczeństwie w ogóle. Ponadto przejawiają one tendencję błędnego koła przeszkód utrudniających osiągnięcie równości płci. Chociaż rola wzorców społecznych nie koliduje z życiem prywatnym, partnerzy społeczni mają istotną rolę do odegrania w związku z określaniem ról płci oraz stereotypów w kwestii zatrudnienia oraz w miejscu pracy.
15. W ciągu minionych trzech dekad, wskaźnik zatrudnienia kobiet wzrósł znacząco i szybciej niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn, lecz nie jednakowo we wszystkich sektorach i zawodach. Kobiety dominują w pewnych dziedzinach pracy związanych z tradycyjną rolą płci, takich jak opieka, szkolnictwo, sprzątanie oraz handel detaliczny itp., natomiast na wyższych szczeblach zawodowych obserwuje się znacznie mniejszą liczbę kobiet.
16. Pokonywanie barier kulturowych w celu zapewnienia kobietom i mężczyznom podążania zdecydowanie różnorodniejszą ścieżką kariery i zachęcanie ich do udziału w rynku pracy jest zadaniem złożonym, które wymaga rozpatrzenia wielu czynników socjologiczno ekonomicznych. Jest to jednak konieczne w celu zniesienia segregacji rynku pracy w celu osiągnięcia równości płci w kwestii wykonywanych zawodów.
17. Wiele przedsiębiorstw w Unii Europejskiej zastanawia się nad wpływem nastawienia kulturowego oraz roli, jaką odgrywa płeć w miejscu zatrudnienia. Sprawdzają one swoje praktyki oraz politykę wewnątrzfirmową w celu aktywnego zachęcenia konkretnych grup ludzi do zatrudnienia się i pozostania na danym stanowisku. Partnerzy społeczni także

wystąpili z inicjatywą działania na poziomie firm, sektorów i/lub na poziomie państwowym, wspólnie, osobno lub we współpracy z władzami.

18. Europejscy partnerzy społeczni uważają, iż następujące elementy są kluczowe w walce ze stereotypowymi rolami płci na rynku pracy:

- Promowanie szkolnictwa oraz szkolnictwa wyższego pozbawionego tendencyjności związanej z płcią jak również efektywnego, pozbawionego stereotypów doradztwa w kwestii kariery zawodowej dla studentów oraz osób już pracujących. Działanie takie miałyby na celu umożliwienie jednostkom podjęcie lepszej, świadomej decyzji dotyczącej szkolnictwa oraz kariery. Zachęcanie uczniów, studentów oraz rodziców do wcześniejszego rozpatrzenia wszystkich możliwych opcji kariery dla dziewcząt i chłopców. Przykłady narzędzi praktycznych potrzebnych do wykonania takiego planu są następujące:
 - Organizowanie w firmach dni otwartych dla dziewcząt w celu pokazania, iż pewne przekonania dotyczące pracy kobiet w porównaniu z pracą mężczyzn nie znajdują uzasadnienia w praktyce oraz w celu poinformowania ich o możliwościach kariery, jakich w innym przypadku mogłyby nie wziąć pod uwagę;
 - Zachęcanie rodziców do promowania pracy w firmie jako miejsca, gdzie ich córki mogłyby odnosić sukcesy zawodowe;
 - Programy współpracy z władzami państwowymi oraz/lub szkolnymi w celu podniesienia świadomości dotyczącej potrzeb rynku pracy;

- Udział w targach pracy.
- Działanie mające na celu zachęcenie dziewcząt oraz młodych kobiet do zawodów technicznych oraz naukowych, co także może zmniejszyć niedobór w zawodach, utrudniający wzrost gospodarczy. Przykłady narzędzi praktycznych potrzebnych do wykonania takiego planu są następujące:
 - Ustalanie celów dotyczących wzrostu liczby dziewcząt podejmujących praktykę w zawodach technicznych i naukowych, jako sposobu na wzrost rekrutacji kobiet w przyszłości;
 - Wysłanie do szkół kobiet zajmujących stanowiska w zawodach technicznych oraz naukowych, jako „ambasadorów” informujących i podnoszących świadomość dziewcząt w związku z możliwościami, jakie dają zawody techniczne oraz naukowe.
- Promowanie rekrutacji oraz utrzymywanie kobiet oraz mężczyzn z odpowiednimi umiejętnościami na poziomie firm w sektorach i zawodach, w których jest ich niedobór. Zatwierdzenie oraz tam, gdzie jest to możliwe, podniesienie kwalifikacji oraz umiejętności kobiet pracujących w danych zawodach, co umożliwiłoby im lepszą ścieżkę kariery i zwiększyłoby możliwości w sektorach, w których dominują mężczyźni. Przykłady narzędzi praktycznych potrzebnych do wykonania takiego planu są następujące:
 - Przeanalizowanie sposobu sformułowania nazw i opisów pracy oraz ogłoszeń w celu zwiększenia ich atrakcyjności dla kobiet, oraz pozyskiwanie menedżerów, którzy zatrudnią osoby świadome tych spraw;

- Przystosowywanie miejsca pracy tak, aby zwiększyć zatrudnienie obu płci (ergonomia, służby lokalne);
- Informowanie za pomocą wewnątrzfirmowej sieci komputerowej o ofertach pracy oraz o szansach kariery;
- Podnoszenie świadomości menadżerów średniego szczebla w firmach w związku ze sposobami służącymi promowaniu jednakowych możliwości dla wszystkich pracowników poprzez relacje zatrudnienia. Przykłady narzędzi praktycznych potrzebnych do wykonania takiego planu są następujące:
 - Stosowanie wszelkich dostępnych narzędzi komunikacyjnych służących podkreśleniu zaangażowania pracowników na najwyższym szczeblu menedżerskim w różnorodną siłę roboczą i korzyści z tego płynące, zarówno dla pracowników, jak i dla firmy;
 - Szkolenie managerów w zakresie korzyści uzyskiwanych z zarządzania różnorodnością i uczynienie ich odpowiedzialnymi za wdrożenie polityki różnorodności przedsiębiorstwa;
 - Zapewnienie dobrego przepływu informacji między wyznaczonymi osobami kontaktowymi zajmującymi się skargami personelu dotyczącymi spraw równych możliwości i szans oraz managerami odpowiedzialnymi za podejmowanie stosownych działań;
 - Zwrócenie szczególnej uwagi na kobiety wkraczające w nowe dla ich samych pola działania.

- Promocja przedsiębiorczości jako opcji kariery zarówno dla kobiet i mężczyzn na poziomie sektorowym i/lub państwowym. Przykłady narzędzi praktycznych koniecznych do wykonania tego zadania są następujące:
 - Identyfikacja kobiet potencjalnie rozpoczynających działalność biznesową i/lub będących najlepszymi managerami i podjęcie ich szkolenia.
- Wspieranie rozwoju kompetencji osób dorosłych dla umożliwienia mężczyznom i kobietom rozwoju ich własnej kariery zawodowej w trakcie całego życia oraz określanie deficytów powstałych w wyniku struktury starego systemu szkolnictwa, ze szczególnym uwzględnieniem wysiłków sektora MSP. Przykłady narzędzi praktycznych koniecznych do wykonania tego zadania są następujące:
 - Zapewnienie przejrzystości i możliwości przekazywania kompetencji i kwalifikacji;
 - Promocja uczestnictwa pracowników o niskich kwalifikacjach i/lub pracowników o niestandardowym zatrudnieniu w dalszej edukacji i szkoleniu oraz szkoleniu ustawicznym;
 - Ustalenie celów bilansu płci na poziomie sektorowym w celu uzyskania dostępu do szkolenia zawodowego.

2. WSPIERANIE Kobiet W PODEJMOWANIU DECYZJI

19. Liczba kobiet na stanowiskach wymagających podejmowania decyzji rośnie w każdej sferze społeczeństwa, szczególnie jako wynik wzrostu udziału kobiet na rynku pracy oraz dzięki sukcesom odnoszonym przez kobiety w szkolnictwie

wyższym. Jednakże tylko 30% stanowisk kierowniczych zajmują kobiety, tylko 10% członków zarządu stanowią kobiety i jedynie 3% dyrektorów lub pozycji ekwiwalentnych jest zajmowanych przez kobiety². Partnerzy społeczni są odpowiedzialni za zapewnienie, iż ogół środowiska związanego z pracą wspiera bardziej zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji.

20. Firmy, które odniosły sukces w zachęceniu kobiet do zajmowania stanowisk kierowniczych zaznaczają, iż podjęły takie kroki w celu uzyskania miejsca pracy wysoce wydajnego, poprzez wykazanie inicjatywy mającej na celu wyeksponowanie niewykorzystanego potencjału kobiet. Promowanie kobiet na stanowiskach wymagających podejmowania decyzji jest inwestycją w bardziej owocne, innowacyjne oraz stymulujące środowisko pracy, a także w większą wydajność ekonomiczną. Postępowanie takie, przyczynia się także do wprowadzania ulepszeń dla kobiet w miejscach pracy, jak również na rynku pracy.
21. Europejscy partnerzy społeczni uważają, iż następujące elementy odgrywają kluczową rolę w promowaniu uczestnictwa kobiet na wszystkich poziomach oraz we wszystkich przedsiębiorstwach.
 - Promowanie rekrutacji pracowników opartej na kompetencjach przyszłych pracowników, a nie płci. Przykłady praktycznych metod są następujące:
 - Wyznaczanie jasnych, neutralnych dla płci kryteriów wyboru oraz awansu pracowników;
 - Zwracanie uwagi na proporcjonalność rekrutacji kobiet do ilości zatrudnianych mężczyzn, regular-

2

Baza danych EC dotyczących kobiet w przypadkach podejmowania decyzji:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>

na obserwacja wyników takiego postępowania.

- Utrzymywanie kobiet w firmach, w celu uniknięcia spadku kwalifikacji. Przykłady praktycznych metod są następujące:
 - Rozmowa, w stadium początkowym, z pracownikami na temat ich oczekiwań związanych z karierą, jak również na temat potrzeby równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, zarówno kobiet, jak i mężczyzn i o sposobach pogodzenia takiej potrzeby z potrzebami firmy;
 - Przeprowadzanie wywiadów z kobietami, które rezygnują z pracy w firmie, w celu zrozumienia powodu rezygnacji i ulepszenia polityki firmy dotyczącej zasobów ludzkich;
 - Regularne przeprowadzanie ankiet wśród pracowników w celu uzyskania wiadomości na temat ich zadowolenia z pracy.
- Wspieranie rozwoju kariery, zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Zaangażowanie zarządu w inicjatywy dotyczące promowania kobiet na stanowiskach wymagających podejmowania decyzji jest w tej sprawie kluczowe. Przykłady praktycznych metod służących do wykonania danego zadania są następujące:
 - Rozwijanie sieci, mentorowanie lub rozpowszechnianie schematów budowania pewności siebie w firmach w celu rozwiązania zjawiska wycofywania się;
 - Ustanawianie celów dla awansu kobiet proporcjonalnie do ilości kobiet na danych poziomach

pracy, regularna obserwacja wyników;

- Specyfikacja możliwości dla ścieżek rozwoju kariery, nie mających charakteru linearnego, promowanie na przemian okresów wymagających większego zaangażowania pracą i okresów obfitujących w zwiększoną odpowiedzialność za rodzinę, jako alternatywa dla kultur o niekoniecznie długich godzinach pracy;
 - Zwiększanie mobilności osób zajmujących stanowiska kierownicze, pomagając w znalezieniu pracy partnerom tych pracowników w miejscu ich nowego zamieszkania.
- Promowanie żeńskiej przedsiębiorczości jako sposób uzupełniający, służący do podnoszenia liczby kobiet na stanowiskach wymagających podejmowania decyzji, jak również podnoszenie uczestnictwa kobiet na rynku pracy. Przykłady praktycznych metod służących do wykonania danego zadania są następujące:
 - Stosowanie programów regionalnych dla kobiet, które chcą rozpocząć swoją własną działalność gospodarczą;
 - Wspieranie projektów mających na celu złagodzenie pokoleniowej spuścizny kobiet w sektorze MSP.
 - Promowanie roli kobiety w dialogu społecznym na wszystkich szczeblach, zarówno po stronie pracodawcy, jak i po stronie związków zawodowych, co jest istotne zwłaszcza w komitetach i związkach pertraktacji zbiorowej. Szczególnej uwagi wymaga

możliwość podjęcia przez kobiety odpowiedzialności w ramach reprezentacji pracowników, zarówno w przypadku planowania spotkań, jak i udostępniania udogodnień.

3. WSPIERANIE RÓWNOWAGI POMIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A OSOBISTYM

22. Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a osobistym może zwiększyć satysfakcję pracowników, promować równość w pracy, przyczynić się do reputacji organizacji jako pracodawcy z wyboru, jak również przynieść korzyść pracodawcom oraz pracownikom. Skuteczna polityka wspierająca równowagę pomiędzy życiem zawodowym a osobistym powinna zostać dostosowana do potrzeb indywidualnych kobiet i mężczyzn, mając świadomość, iż potrzeby te zmieniają się w życiu. Należy także wziąć pod uwagę, iż długie i/lub nieregularne godziny pracy mogą stać się przeszkodą dla pogodzenia pracy z życiem rodzinnym, zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet. Jednakże, równie istotną sprawą jest rozważenie potrzeb różnych firm, mając jednocześnie świadomość, iż potrzeby te są zmienne w zależności od cyklu produkcyjnego i żądań klientów. Pomimo faktu, iż potrzeby firmy oraz potrzeby pracowników nie zawsze pokrywają się, najlepsze wyniki uzyskiwane są przy pomocy dialogu w obrębie podejścia wspólnych korzyści.
23. Odpowiedzialność za równowagę pomiędzy życiem zawodowym a osobistym spoczywa bez wątpienia na pracodawcy oraz na pracownikach, władze państwowe odgrywają istotną rolę w związku z szerszymi aspektami społecznymi. Odnosi się to głównie do zapewnienia dostępu oraz funduszy na wysokiej klasy środki opieki dla dzieci, osób starszych i/lub innych osób zależnych od danych środków, w celu umożliwienia mężczyznom i kobietom wejścia na rynek pracy. Tam, gdzie jest to stosowne, partnerstwo po-

między władzami państwowymi, a partnerami społecznymi może pomóc w stworzeniu innowacyjnych rozwiązań.

24. Partnerzy społeczni oraz firmy w całej Unii Europejskiej znalazły wiele sposobów na wspieranie wysiłków pracownika w związku z osiągnięciem równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym. Zastosowane w tym przypadku metody różniły się w zależności od firmy oraz od indywidualnego przypadku. Metody te są zwykle analizowane i adoptowane dla efektywnego współdziałania ze zmiennymi potrzebami, zarówno pracowników, jak i firm.
25. Europejscy partnerzy społeczni uważają, iż następujące elementy są kluczowe we wsparciu dla równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym.
 - Uwzględnienie elastycznego rozplanowania pracy, która może zostać podjęta dobrowolnie, zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn, włączając ustalenia dotyczące urlopu zorganizowane w taki sposób, który nie podważa ich długotrwałego udziału oraz pozycji na rynku pracy. Przykłady praktycznych metod służących do wykonania danego zadania są następujące:
 - Udostępnianie wielu różnych planów pracy, które umożliwiają elastyczny czas lub organizację pracy, takiej jak na przykład praca w niepełnym wymiarze godzin, system dzielenia etatów, zredukowanie liczby godzin pracy, dzielenia się pracą, skompresowanie tygodnia pracy, praca semestralna w szkolnictwie, zróżnicowanie godzin pracy lub ruchome godziny pracy, czas wolny oraz doraźna praca w domu itp.;
 - Przerwy w karierze oraz urlopy macierzyńskie.

- Promowanie bardziej stabilnego popytu na rozwiązania ułatwiające uzyskanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym. Przykłady praktycznych metod służących do wykonania danego zadania są następujące:
 - Plany mające na celu podniesienie świadomości wewnątrz firmy, promujące popyt na elastyczne opcje pracy, zwłaszcza wśród mężczyzn, włączając zawody zdominowane przez mężczyzn;
 - Kampanie informacyjne dotyczące możliwości związanych z urlopem, dostępnym zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn, a także zachęcające rodziców do częstszego dzielenia się okresami urlopowymi.
- Wspólne podejście do władz państwowych w związku z rozwojem planu umożliwiającego wzrost dostępu przystępnych oraz leżących w zasięgu możliwości finansowych udogodnień dla dzieci, takich jak żłobki oraz przedszkola na dobrym poziomie, a także poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań zapewniających zwłaszcza prywatne gospodarstwa domowe lub służby opieki. Przykłady praktycznych metod służących do wykonania danego zadania są następujące:
 - Pozyskiwanie usług dostępnych na miejscu, takich jak biura podróży, sklepy, banki i biura ubezpieczeń itp.;
 - Sponsorowanie środków opieki nad dziećmi lub zapewnianie zasiłków na pokrywanie części kosztów opieki nad dziećmi;

- Tworzenie funduszy za pomocą wspólnych ustaleń lub innych środków służących “uwzajemnieniu” kosztów zasiłku urlopu macierzyńskiego, co pomaga udowodnić, iż kobiety nie są już kosztowniejszą siłą roboczą niż mężczyźni. Podobne środki mogą okazać się użyteczne w przypadku wspierania projektów opieki nad dziećmi dotyczących konkretnych potrzeb pracujących rodziców, takich jak opieka nad chorym dzieckiem, opieka poza zwykłymi godzinami pracy itp. Może to być pomocne w szczególności w MSP.

4. STAWIENIE CZOŁA RÓŻNICOM W ZAROBKACH

26. W ramach UE istnieje silna podstawa prawna, oparta na Artykule 141 Traktatu UE, zapewniająca kobietom i mężczyznom prawo do równych zarobków za tę samą, o tej samej wartości wykonywaną przez nich pracę. Różne czynniki mają wpływ na zarobki poszczególnych pracowników. Partnerzy społeczni wszystkich Krajów Członkowskich zostali zobowiązani do zapewnienia systemów wynagrodzeń nie prowadzących do dyskryminacji płac kobiet i mężczyzn.
27. Partnerzy społeczni zdumieni są utrzymywaniem się różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn na terenie państw europejskich. Zjawisko to może m.in. sygnalizować złe funkcjonowanie rynku pracy. Zaniepokojeni są również faktem mówiącym, iż przyczyny różnic w zarobkach nie zawsze są dobrze rozumiane. Ufają zatem, że istotne jest niezmiernie, poszukiwanie lepszego zrozumienia licznych i złożonych czynników wyjaśniających różnice płac oraz podjęcie stosownych działań.
28. Rozpoznając powiązania między segregacją rynku pra-

cy oraz różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn, partnerzy społeczni wykorzystali lub opracowali na różnych poziomach rozmaite narzędzia służące przeciwdziałaniu ukrytych przyczyn istniejących różnic takich jak np. przeglądy i ustalanie wynagrodzeń, plany równości, analiza porównawcza wynagrodzeń, itp. Praktyka wskazuje, iż wykorzystanie zmodernizowanych systemów płacowych jako możliwości ujednoczenia, stało się wysoce efektywne. W przypadku znaczącej reorganizacji systemu wynagrodzeń, istotne jest planowanie i wdrażanie modyfikacji systemu wynagrodzeń przez dostatecznie długi okres, w celu zapewnienia finansowej stabilności projektu oraz w celu uniknięcia narażenia na szwank konkurencyjności przedsiębiorstw.

29. Europejscy partnerzy społeczni ufają, iż wspólne zaangażowanie partnerów społecznych na wszystkich stosownych poziomach oraz poniższe elementy stanowią kluczowe rozwiązanie pomocne w stawieniu czoła nierównym płacom kobiet i mężczyzn:

- Informowanie o istniejących przepisach prawnych dotyczących równych wynagrodzeń i udzielanie porad w sprawie likwidacji różnic wynagrodzeń na różnych poziomach. Przykłady praktycznych narzędzi wykorzystywanych dla realizacji tego zadania są następujące:
 - Przewodnik praktyczny, szczególnie dla MSP, jak sprostać zobowiązaniom prawnym;
 - Krajowe lub sektorowe umowy zbiorowe lub umowy ramowe.
- Opracowanie przejrzystej i aktualnej statystyki na poziomie sektorowym i/lub państwowym w celu umożliwienia partnerom społecznym dokonania

analizy i zrozumienia złożonych przyczyn różnic wynagrodzeń. Promowanie dostępności specjalnych informacji dotyczących danej płci na odpowiednich poziomach (państwowym, sektorowym i/lub przedsiębiorstwa). Przykłady praktycznych narzędzi wykorzystywanych dla realizacji tego zadania są następujące:

- Opracowanie wspólnej metod uwzględniającej jak najszerszą ilość zmiennych w celu uzyskania szczegółowego analitycznego obrazu przyczyn różnic wynagrodzeń mężczyzn i kobiet.
- Zapewnienie, iż systemy wynagrodzeń wraz z programami oceny pracy są przejrzyste i neutralne pod względem płci i zwrócenie uwagi na możliwe efekty dyskryminujące drugorzędne elementy wynagrodzeń. Wykorzystanie lub opracowanie metod i instrumentów kontrolujących różnice wynagrodzeń w sposób systematyczny, co pozwala na monitorowanie i ocenę będące elementem szerszej strategii. Przykłady praktycznych narzędzi wykorzystywanych dla realizacji tego zadania są następujące:
 - Kontrola opisu stanowisk w celu eliminacji elementów dyskryminujących;
 - Przegląd kryteriów wynagrodzeń w celu eliminacji elementów dyskryminujących;
 - Opracowanie zestawów narzędzi obejmujących różnorakie elementy dla zapewnienia podstawowych informacji negocjatorom zajmującym się sprawami równości płci i w celu przedstawienia praktycznych rad zarówno dla pracowników jak i pracodawców;

- Wykorzystanie istniejących narzędzi on-line zapewniających informacje na temat kształtowania zarobków i umożliwiających jednostkom porównanie własnych zarobków z zarobkami innych pracowników.

IV. DZIAŁANIA I KONTYNUACJA

[przygotowane przez wspólną grupę programową]

30. Organizacje członkowskie wchodzące w skład organizacji i związków UNICE/UEAPME, CEEP oraz ETUC (wraz z komisją porozumiewawczą Eurocadres/CEC) promować będą niniejszy zarys działań w Krajach Członkowskich na wszystkich odpowiednich poziomach, biorąc pod uwagę praktyki stosowane przez poszczególne państwa i stosując stosowne działania wspólne i indywidualne. Rozważając dobre imię badanego zagadnienia, partnerzy społeczni podjęli decyzję przekazania niniejszego dokumentu wszystkim organom odgrywającym istotną rolę na poziomie europejskim i państwowym, wraz z sektorowymi partnerami społecznymi UE, Unią Europejską oraz władzami państwowymi itp.
31. Partnerzy społeczni na poziomie krajowym sporządzą roczne sprawozdanie z działań przeprowadzonych przez Kraje Członkowskie w ramach czterech określonych priorytetów. Szczególną rolę do odegrania w zakresie priorytetu „promocja kobiet w podejmowaniu decyzji” posiadają członkowie Eurocadres/CEC.

32. Przygotowanie całościowego sprawozdania europejskiego zostanie powierzone europejskiej komisji ds. dialogu społecznego.
33. Po otrzymaniu czterech sprawozdań rocznych, europejscy partnerzy społeczni dokonają oceny wpływu dokonanych działań zarówno na przedsiębiorstwa, jak i pracowników. Ocena ta umożliwi aktualizację określonych priorytetów i/lub stwierdzenie ewentualnej konieczności podjęcia działań dodatkowych w jednym lub kilku obszarach priorytetowych.
34. W trakcie przygotowania kolejnego programu UE w sprawie społecznego dialogu pracy, partnerzy społeczni uwzględnią niniejszy zarys działań.