

3.

KOBIETY NA RYNKU PRACY

Urszula Nowakowska, Anna Swędrowska

UWAGI WSTĘPNE

Przed przełomem 1989 roku kobiety były bardziej aktywne zawodowo, a ich pozycja na rynku pracy bardziej stabilna. Większa dostępność i bezpieczeństwo zatrudnienia tylko częściowo wynikały z przesłanek ideologicznych; stanowiły także efekt dużego zapotrzebowania na pracę kobiet w kraju o nisko wydajnej gospodarce. Kobiety również podejmowały pracę ze względów ekonomicznych. Uzyskiwane przez nie dochody wносиły znaczący wkład w utrzymanie rodzin, które w wielu przypadkach nie mogłyby przetrwać z jednej pensji.

Ciekawą ilustracją stosunku ówczesnych polityków do pracy kobiet były radykalne zmiany ich stanowiska wobec tej kwestii w zależności od sytuacji gospodarczej. W okresie recesji podkreślali oni decydującą rolę kobiet w wychowaniu dzieci i pielęgnowaniu domowego ogniska; kiedy jednak zapotrzebowanie na siłę roboczą rosło, głosili, że prawdziwa emancypacja może się dokonać wyłącznie na rynku pracy. Pełne zatrudnienie i stabilność zatrudnienia nie oznaczały jednak, że w tym okresie nie istniała dyskryminacja kobiet w pracy. Kobiety rzadko zajmowały stanowiska kierownicze, chociaż wykształceniem i umiejętnościami często dystansowały mężczyzn. Ponadto silna obecność kobiet na rynku pracy nie wpłynęła na ukształtowanie bardziej partnerskiego modelu rodziny. Kobiety, niezależnie od zajmowanych stanowisk, postrzegano w kategoriach tradycyjnych ról i obarczano je odpowiedzialnością za sprawne funkcjonowanie rodziny. To podwójne brzemie, pracy zawodowej i pracy w domu, było szczególnie trudne do udźwignięcia w czasach ekonomicznej zapaści, gdy wiele polskich rodzin z trudem walczyło o przeżycie, a braki podstawowych dóbr były

powszechnie. Nałożone wówczas na kobiety ciężary stały się jedną z przyczyn niechęci wielu kobiet wobec ideologii feministycznej.

Sytuacja polskich kobiet na rynku pracy pogorszyła się radykalnie po 1989 roku, gdy w kraju rozpoczęła się polityczna i ekonomiczna transformacja. Wiele dowodów wskazuje na to, że reformy gospodarcze w różnym stopniu wpłynęły na życie kobiet i mężczyzn. Choć kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn, ich pozycja na rynku pracy jest słabsza niż przed transformacją. Kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni, są chętniej zwalniane, a mniej chętnie zatrudniane. Oferty pracy zawierają najczęściej kryterium płci – zwykle rozstrzygające na niekorzyść kobiet. Jest to rażąca praktyka dyskryminacyjna, stosowana nawet przez zachodnie firmy, które nie odważyłyby się na podobne postępowanie w krajach Unii Europejskiej czy w USA. Kobietom przeważnie oferuje się stanowisko sekretarki, przy czym kluczowym wymaganiami jest „odpowiednia prezencja” – podczas gdy oferty stanowisk kierowniczych adresowane są prawie wyłącznie do mężczyzn. Trzeba wprawdzie przyznać, że widoczna jest pewna poprawa w tym zakresie i oferty pracy są coraz częściej neutralne płciowo; niepokoi jednak fakt, że kryterium płci oraz pytania dotyczące stanu cywilnego są wciąż legalne.

Liczba bezrobotnych kobiet znacząco wzrosła w latach 90: w 1990 roku stanowiły one 50,9% ogółu bezrobotnych, a w 1997 już 60,4%. W roku 1998 nastąpiła pewna poprawa i bezrobocie kobiet spadło do 58,5%. Bezrobotne kobiety trudniej znajdują pracę i dłużej pozostają bez zatrudnienia, co czyni ich sytuację znacznie trudniejszą niż bezrobotnych płci męskiej. Szkolenia i kursy zawodowe służące przekwalifikowaniu, a także stanowiska w nowo powstających przedsiębiorstwach kierowane są przede wszystkim do mężczyzn. Rosną ceny instytucjonalnej opieki nad dzieckiem, co zmniejsza jej dostępność, zwłaszcza dla kobiet o niskich dochodach i eliminuje wiele kobiet z rynku pracy.

Do niedawna zaprzeczano istnieniu dyskryminacji kobiet. Obecnie, w obliczu wysokiego bezrobocia, społeczeństwo coraz częściej dostrzega upośledzoną pozycję kobiet na rynku pracy i niekorzystne skutki dyskryminacyjnych praktyk, utrudniających kobietom równy z mężczyznami dostęp do pracy.

PRAWNE GWARANCJE RÓWNOUPRAWNIENIA

Konstytucja

Podstawowe gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn, takie jak równość wobec prawa, prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz zakaz dyskryminacji, zostały zawarte w art. 32 Konstytucji RP. Kolejny artykuł (33) odnosi się wyłącznie do kwestii równości kobiet i mężczyzn, w tym do równouprawnienia na rynku pracy. Przepis art. 33 Konstytucji RP brzmi następująco:

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

Międzynarodowe regulacje prawne

Polska ratyfikowała szereg konwencji międzynarodowych odnoszących się do kwestii równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz praw kobiet, w tym m.in. Konwencję w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu (nr 111), Konwencję w sprawie równych szans i jednakowego traktowania pracowników obu płci (nr 156) Międzynarodowej Organizacji Pracy, paktów praw człowieka Narodów Zjednoczonych, Konwencję ONZ w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet oraz Europejską Kartę Socjalną.

Podpisane zostały również inne dokumenty ONZ, takie jak: Pekńska Platforma Działania zawierająca rozdział poświęcony pracy oraz ubóstwu kobiet, a także dokument końcowy konferencji nt. rozwoju społecznego w Kopenhadze w 1995 roku. Dokumenty te nie są wprawdzie wiążące w sensie prawnym, ale zawierają wypracowane na arenie międzynarodowej standardy dotyczące równouprawnienia płci na rynku pracy. Polska, jako członek Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Rady Europy, powinna dostosować swoje prawne regulacje do ratyfikowanych przez siebie konwencji oraz innych obowiązujących w tych instytucjach standardów w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn na

rynku pracy. Podobnie wygląda sytuacja, jeśli chodzi o starania Polski o przyjęcie do Unii Europejskiej i konieczność zharmonizowania polskich regulacji prawnych ze standardami unijnymi. Pomimo wiążącego charakteru dyrektyw unijnych dostosowywanie prawa w tym zakresie nie wydaje się sprawą priorytetową dla polskiego rządu. Rozpoczęto jednak prace nad rozszerzeniem prawnych gwarancji zapewniających skuteczniejszą ochronę przed dyskryminacją. Należy, w tym miejscu wspomnieć, że w polskim systemie prawnym istnieje możliwość bezpośredniego stosowania prawa międzynarodowego, które zgodnie z konstytucją ma priorytet przed ustawodawstwem krajowym. Sytuacja ta stwarza nowe możliwości podnoszenia standardów krajowych w zakresie ochrony przed dyskryminacją.

Kodeks pracy

Przed 1996 rokiem kodeks pracy nie zawierał żadnej wzmianki na temat równouprawnienia kobiet i mężczyzn; dopiero w zasadach ogólnych znowelizowanego w 1996 roku kodeksu znalazły się przepisy dotyczące tej kwestii. W art. 11² mowa jest o tym, że:

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy.

Natomiast art. 11³ zakazuje dyskryminacji:

Jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania – zwłaszcza polityczne lub religijne – oraz przynależność związkową jest niedopuszczalna.

W znowelizowanym kodeksie pracy po raz pierwszy znalazł się również przepis zobowiązujący pracodawcę do poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹).

Praktyczne zastosowanie przepisów dotyczących równouprawnienia jest jednak dość trudne, brakuje bowiem szczegółowych rozwiązań, które ułatwiałyby dochodzenie roszczeń w przypadku dyskryminacji i nierównego traktowania. Ponadto przepisy te odnoszą się zasadniczo do sytuacji, kiedy stosunek pracy został już nawiązany, zatem ich zasięg jest znacznie ograniczony: brakuje regulacji prawnych, które obejmo-

wałyby szeroko rozpowszechnione przypadki dyskryminacji przy przyjmowaniu do pracy. Kobieta, która nie została przyjęta do pracy ze względu na płeć, nie ma w praktyce możliwości dochodzenia swoich roszczeń. Odwoływanie się do przepisów konstytucyjnych jest trudne z uwagi na brak praktyki w tym zakresie i umiejętności sędziów do bezpośredniego stosowania konstytucji. W Polsce nie ma nie tylko tradycji powoływania się na Konstytucję RP w dochodzeniu praw jednostki, ale ponadto świadomość praw konstytucyjnych jest bardzo niska. Obroną przed dyskryminacją dodatkowo utrudnia fakt, że w Polsce ciężar dowodu spoczywa na osobie dochodzącej swych praw, a nie na pracodawcy, jak to ma miejsce w niektórych krajach Europy Zachodniej.

Kodeks pracy nie zawiera przepisu gwarantującego równą płacę za pracę o równej wartości; widnieje tu jedynie ogólna klauzula o równych prawach dla pracowników wypełniających te same obowiązki (art. 11²).

INNE PRZEPISY ZABEZPIEZAJĄCE PRAWA KOBIET NA RYNKU PRACY

Przepisy ochronne

Większość przepisów w kodeksie pracy jest neutralna ze względu na płeć, jednak niektóre z nich dopuszczają odstępstwa od powszechnie przyjętej zasady. Do takich przepisów należy chociażby art. 10§1 znajdujący się w rozdziale zawierającym podstawowe zasady prawa pracy. Z jednej strony mówi on o prawie każdego do swobodnie wybranej pracy, z drugiej zaś dopuszcza wyjątki od ogólnej zasady: „z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można nikomu zabronić wykonywania zawodu”. W dalszych rozdziałach ustawodawca precyzuje ograniczenia kobiet w dostępie do pracy. Art. 176 k.p., zawarty w rozdziale dotyczącym ochrony pracy kobiet, zakazuje zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych dla ich zdrowia; wykaz tych prac zawarty jest w rozporządzeniu Rady Ministrów. Obowiązujące do września 1996 roku rozporządzenie zakazywało kobietom wykonywania ponad 90 zawodów, w tym zawodu kierowcy ciężarówki i autobusu oraz zawodu nurka. Zmienione w 1996 roku rozporządzenie zli-

beralizowało wprawdzie ograniczenia kobiet w dostępie do wielu zawodów, nie wyeliminowało jednak „ochronnego” podejścia do ich pracy. Według rozporządzenia z 10 września 1996 roku (Dz.U. 96.114.545), niedozwolone dla kobiet zawody zostały podzielone na dwie grupy: zabronione dla wszystkich kobiet i zabronione tylko dla kobiet w ciąży i w okresie karmienia. Dla ogółu kobiet zakazane są prace niezgodne z normami przewidzianymi w rozporządzeniu, związane z wielkim wysiłkiem fizycznym, z wymuszoną pozycją ciała, z podwyższonym poziomem hałasu i drgań, a także prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości. Kobietom w ciąży i karmiącym dodatkowo obniża się normy mające zastosowanie do pozostałych kobiet, a ponadto nie mogą one wykonywać prac w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym oraz prac, przy których mogłyby być narażone na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowanie jonizujące i nadfioletowe, oraz prac przy monitorach ekranowych, prac w podwyższonym i obniżonym ciśnieniu, w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi, prac narażających na działanie szkodliwych substancji chemicznych oraz grożących ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi.

Ustawodawca – ograniczając prawo kobiet do wolnego wyboru pracy – traktuje je jako osoby niezdolne do podejmowania autonomicznych decyzji dotyczących ich własnego życia. Coraz więcej kobiet zaczyna postrzegać owe zakazy jako przejaw dyskryminacji i ograniczania ich możliwości zawodowych. Przepisy ograniczające prawo kobiet do pracy są sprzeczne z prawem międzynarodowym, w tym ze standardami obowiązującymi w Unii Europejskiej. Zdaniem Centrum Praw Kobiet oraz wielu innych organizacji kobiecych, utrzymywanie zakazów pracy dla ogółu kobiet, jako niezgodne ze standardami międzynarodowymi, musi ulec zmianie. Ochrona pracy kobiet ma uzasadnienie wyłącznie w odniesieniu do kobiet w ciąży i w okresie karmienia.

Ochrona zatrudnienia kobiet w ciąży

Przepisy kodeksu pracy dają kobietom w ciąży i matkom sprawującym opiekę nad małym dzieckiem szereg uprawnień. Zgodnie z kodeksem kobieta w ciąży lub przebywająca na urlopie macierzyńskim nie może być zwolniona z pracy – chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające

rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy, a reprezentujące pracownicę związku zawodowe wyrażą zgodę na rozwiązanie umowy (art. 177 § 1).

Ochrona pracy kobiet w ciąży dotyczy wszystkich kobiet z wyjątkiem pracownicy w okresie próbnym, nie przekraczającym jednego miesiąca (art. 177 § 2).

Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu (art. 177 § 3).

Kobieta może być zwolniona z pracy wówczas, gdy zakład pracy ogłosi bankructwo lub zlikwiduje działalność (art. 177 § 4). Pracodawca ma wówczas obowiązek uzgodnienia ze związkiem zawodowym daty rozwiązania z pracownicą umowy o pracę. Jeżeli nie ma możliwości zapewnienia kobiecie innej pracy – otrzymuje ona zasiłek na czas pozostawania bez pracy do dnia porodu i okres ten jest wliczony do jej stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Kobieta w ciąży nie może być zatrudniana w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej; bez swojej zgody nie może być delegowana poza stałe miejsce pracy (art. 178 § 1). Podobnie kobiety opiekującej się dzieckiem do lat czterech nie wolno bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy (art. 178 § 2). Art. 179 § 1 zobowiązuje pracodawcę do przesunięcia kobiety ciężarnej na inne stanowisko, jeśli wykonuje ona pracę zabronioną w jej stanie lub też jeśli przedłożyła zaświadczenie lekarskie, że ze względu na ciążę nie powinna wykonywać dotychczasowej pracy. W sytuacji, gdy przesunięcie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Po ustaniu przyczyn powodujących zmianę stanowiska pracy, pracodawca ma obowiązek zatrudnić ją przy pracy określonej w umowie. Pracownica w ciąży ma prawo do zwolnień z pracy w celu wykonania zaleconych przez lekarza badań związanych z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy. Pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieobecności (art. 185 § 2).

Urlop macierzyński

Według art. 180 k.p. kobieta ma prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego w wymiarze: 16 tygodni po pierwszym porodzie; 18 tygodni przy każdym następnym porodzie oraz 26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Kobieta nie może jednak z owego prawa zrezygnować, przepis bowiem obliguje ją do skorzystania z urlopu, a pracodawca, który zezwoli kobiecie na pracę po porodzie, może zostać ukarany.

Zgodnie z zaleceniem ustawodawcy, urlop macierzyński powinien rozpoczynać się 2 tygodnie przed przewidywaną datą porodu; prawo do 16 tygodni obowiązuje wówczas, gdy kobieta zdecyduje się rozpocząć urlop po porodzie. Matka, która rezygnuje z wychowania dziecka i oddaje go innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, ma prawo do co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego. Pracownica, która przyjęła dziecko w wieku do jednego roku i wystąpiła do sądu z wnioskiem o przysposobienie, ma prawo do 14 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 1).

We wrześniu 1999 roku Sejm znowelizował przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego, wydłużając okres jego trwania do 6 miesięcy, utrzymując jednocześnie jego obligatoryjny charakter. Senat poparł wprawdzie pomysł wydłużenia urlopów macierzyńskich, ale przyjął kompromisowe rozwiązanie wprowadzenia urlopów macierzyńskich w dwóch etapach. W 2000 roku przysługiwałyby kobietom urlop macierzyński o cztery tygodnie dłuższy niż dotychczas; od roku 2001 kobieta otrzymywałaby po urodzeniu każdego dziecka kolejne 6, a gdy urodzi wieloraczki – 9 tygodni urlopu. Senatorowie pozostawili kobietom decyzję, czy wykorzystać te cztery dodatkowe tygodnie urlopu. Zapis pozostawiający kobietom decyzję o korzystaniu z wydłużonego urlopu wzbudził wiele kontrowersji i uznany został przez część senatorów za sprzeczny z filozofią prawa pracy. Uznali oni, iż daje on pracodawcy furtkę do wywierania presji na kobiety. Wydłużenie urlopu macierzyńskiego w połączeniu z jego obligatoryjnym charakterem może mieć negatywny wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy. Pracodawcy jeszcze mniej chętnie będą zatrudniali kobiety, mając w perspektywie ich półroczne wyłączenie się z życia zawodowego. Przymu-

sowy urlop macierzyński nie tylko zmniejszy szanse kobiet poszukujących zatrudnienia, ale również wpłynie negatywnie na rozwój ich kariery zawodowej. Centrum Praw Kobiet opowiada się za zniesieniem obligatoryjnego charakteru urlopu oraz za zunifikowaniem urlopu macierzyńskiego i wychowawczego i wprowadzeniem wspólnego dla obojga rodziców urlopu macierzyńskiego.

Pracownica, która korzysta z urlopu macierzyńskiego, ma prawo do zasiłku porodowego i macierzyńskiego. Zasiłek porodowy przysługuje także pracownicy, z którą rozwiązana została umowa o pracę w okresie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy oraz wówczas, gdy umowa została z nią rozwiązana z naruszeniem prawa i z tego tytułu pracownica otrzymała odszkodowanie (art. 30 ustawy z 17 grudnia 1974 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Do zasiłku ma prawo również niepracująca żona pracownika. Zasiłek porodowy wynosi 15% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, obliczanego na cele emerytalne. Pracownicy, z którą rozwiązano umowę o pracę w czasie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu i której nie zapewniono innego zatrudnienia, przysługuje do dnia porodu zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego (art. 32 ustawy). Miesięczny zasiłek macierzyński wynosi 100% wynagrodzenia.

Kobieta, która karmi dziecko piersią, a pracuje na pełnym etacie, ma prawo do dwóch półgodzinnych lub – w przypadku karmienia więcej niż jednego dziecka – do dwóch czterdziestopięciominutowych przerw na karmienie; przerwy te są wliczane do czasu pracy (art. 187). Gdy kobieta pracuje nie dłużej niż 4 godziny, przerwy na karmienie jej nie przysługują. W praktyce kobiety sporadycznie korzystają z tego uprawnienia; często mieszkają daleko od miejsca pracy, a przykładowe żłobki należą już do rzadkości.

Urlop wychowawczy

Prawo do urlopu wychowawczego od 1996 roku przysługuje obojgu rodzicom na równych prawach (art. 186 oraz art. 189). Urlop wychowawczy przysługuje pracownikom, którzy przepracowali co najmniej 6 miesięcy w jakimkolwiek zakładzie pracy. Udzielany jest on w celu

sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem na okres trzech lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko czwartego roku życia. Pracodawca nie może odmówić udzielenia tego urlopu w terminie podanym przez osobę wnioskującą. W czasie urlopu wychowawczego osobom uprawnionym przysługują wszystkie prawa pracownicze, a stosunek pracy podlega szczególnej ochronie. Okres urlopu wychowawczego wliczany jest do stażu pracy, od którego zależy prawo do nagrody jubileuszowej i jej wysokość, prawo do dodatku stażowego, wymiar urlopu wypoczynkowego oraz długość okresu wypowiedzenia.

Przed 1996 rokiem prawo ojca do urlopu wychowawczego związane było z uprawnieniami i decyzją matki: ojciec mógł wziąć taki urlop tylko wtedy, gdy matka dziecka wyraziła na to zgodę i gdy jej samej taki urlop przysługiwał. Ojciec tracił prawo do urlopu, jeśli matka rozpoczęła własną działalność gospodarczą. Prawo do urlopu wychowawczego bez względu na uprawnienia matki dziecka przysługiwało ojcu tylko w wypadku śmierci matki lub choroby uniemożliwiającej jej pełnienie obowiązków rodzicielskich lub gdy sąd rodzinny odebrał jej władzę rodzicielską. Te regulacje utrwały tradycyjny podział ról i naruszały zasadę równych praw w zakresie obowiązków rodziców. Były krzywdzące zarówno dla kobiet, upośledzając ich pozycję na rynku pracy, jak i dla mężczyzn, ograniczając im możliwość pełnienia funkcji rodzicielskich.

W roku 1996 wprowadzono nowe przepisy, które wprawdzie zrównują oboje rodziców w ich prawach, jednak adresowane są szczególnie do kobiet. W art. 186 mowa jest tylko o pracownikach i dopiero art. 189 mówi o tym, że prawo do urlopu wychowawczego i zwolnień na chore dziecko mają również pracownicy – ojcowie dziecka. Podobne zapisy znalazły się w rozporządzeniu z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych (Dz.U. 96.60.277). Taka konstrukcja prawna – pomimo formalnych gwarancji równych praw dla obojga rodziców – sama w sobie jest z gruntu nierównościowa. Zapis o prawie mężczyzn do urlopu oraz do zwolnień na chore dziecko umieszczono na końcu rozdziału dotyczącego ochrony pracy kobiet – co może świadczyć o tym, że dla ustawodawcy miał drugorzędne znaczenie. Podkreślono natomiast w sposób szczególny – wbrew deklaracjom równości – rolę kobiety i matki w procesie wychowania dziecka. Jeżeli na przykład stan zdrowia dziecka, a zwłaszcza jego przewlekła

choroba, kalectwo lub opóźnienie w rozwoju umysłowym, wymaga osobistej opieki pracownicy (nie pracownika), może ona uzyskać urlop wychowawczy w wymiarze do trzech lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko osiemnastego roku życia.

Pracodawca – zgodnie z § 4 cytowanego rozporządzenia – nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownicę/pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Może to uczynić, jeśli uzasadnione jest rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownicy lub jeśli pracownica zaprzestała sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub też z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (bankructwo, likwidacja zakładu). Pracownicy/pracownikowi korzystającej/emu z urlopu wychowawczego przysługuje zasiłek wychowawczy, jeżeli spełnia ona/on wymagane w rozporządzeniu następujące kryteria:

1. okres korzystania z urlopu nie może być krótszy niż trzy miesiące;
2. dochód na osobę w rodzinie nie jest wyższy od kwoty stanowiącej 25% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim roku kalendarzowym.

Zasiłki wychowawcze są finansowane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i wypłacane na wniosek pracownika/cy. W okresie urlopu wychowawczego pracownica zachowuje prawo do świadczeń zdrowotnych dla siebie i swojej rodziny oraz do korzystania z mieszkania służbowego. Ustawodawca zobowiązał pracownicę przebywającą na urlopie wychowawczym do uprzedzenia pracodawcy o zamiarze podjęcia pracy, innej działalności zarobkowej lub innych zajęć, które mogłyby mieć wpływ na sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem lub na zakres sprawowania tej opieki (§ 11).

Po zakończeniu urlopu wychowawczego pracownica ma zagwarantowane prawo powrotu do pracy na stanowisko równorzędne z zajmowanym przed urlopem lub – jeśli nie jest to możliwe – na inne odpowiadające jej kwalifikacjom zawodowym. Przysługuje jej również wynagrodzenie nie niższe od tego, jakie przysługiwało jej przed urlopem (§ 14). Prawo wyboru, które z rodziców będzie korzystało z urlopu wychowawczego, przysługuje obojgu rodzicom, ale w tym samym czasie tylko jedno z nich może korzystać z urlopu (§ 21).

Gwarancje powrotu do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego nierzadko okazują się iluzoryczne. W praktyce często się zdarza, że niemal natychmiast po ponownym podjęciu pracy kobieta otrzymuje wypowiedzenie.

Inne uprawnienia opiekuńcze

Obecny kodeks pracy (art. 188 i 189) uprawnia oboje zatrudnionych rodziców, którzy sprawują opiekę nad dziećmi do czternastego roku życia, do dwóch wolnych, płatnych dni rocznie na opiekę nad dzieckiem. Mężczyźni mogą korzystać z tego uprawnienia dopiero od 1995 roku; wcześniej mogli korzystać ze zwolnienia jedynie wtedy, gdy samotnie wychowywali dzieci.

Zgodnie ze znowelizowaną w marcu 1995 roku ustawą z 17 grudnia 1974 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. 83.301.43), oboje rodzice mają prawo do jednakowego zasiłku opiekuńczego na chore dziecko w wieku do lat czternastu lub innego chorego członka rodziny. Zasiłek opiekuńczy na dziecko w wieku do lat ośmiu przysługuje także w wypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola, szkoły, do których dziecko uczęszcza, a także w wypadku porodu lub choroby małżonka stale opiekującego się dzieckiem (art. 35 ustawy). Zasiłek ten przysługuje na okres do 60 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad dziećmi, i do 14 dni, gdy jest to inny członek rodziny (art. 37). Zasiłek nie przysługuje natomiast, jeżeli w rodzinie są inni domownicy, którzy mogą zapewnić dziecku lub choremu członkowi rodziny opiekę. Wyjątkiem od tej zasady jest zasiłek dla pracującej matki sprawującej opiekę nad dzieckiem do lat dwóch (art. 38). Miesięczny zasiłek opiekuńczy wynosi 80% wynagrodzenia.

Do marca 1995 roku ojcowie mogli korzystać z tego świadczenia tylko w wyjątkowej sytuacji: gdy matka dziecka nie przebywała w miejscu stałego zamieszkania lub jeśli nie mogła sprawować opieki nad dzieckiem ze względu na wrodzoną lub nabytą chorobę. Takie przepisy naruszały zasadę równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

Mężczyźni – pomimo przyznania im prawa do korzystania z urlopów wychowawczych oraz zwolnień opiekuńczych na dziecko – rzadko ko-

rzystają z tego uprawnienia i wciąż tradycyjnie funkcje opiekuńcze częściej sprawowane są przez kobiety. Należy jednak zauważyć, że w związku z wysokim bezrobociem i obawami przed zwolnieniem, coraz mniej kobiet korzysta z przysługujących im praw do sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Kobiety wykorzystują inne możliwości zapewnienia dziecku opieki (babcie), wciąż jednak rzadko dzielą obowiązki rodzicielskie w sposób prawdziwie partnerski z ojcem dziecka.

W latach 90 dokonano wielu korzystnych zmian w kierunku zrównania praw obojga rodziców do opieki nad dzieckiem, jednak sposób sformułowania ustawowych zapisów odbiega od zasady równouprawnienia płci. Ustawodawca podkreśla w nich pierwszoplanową rolę kobiety w wychowaniu dzieci i sprawowaniu nad nimi osobistej opieki poprzez przyznanie praw opiekuńczych przede wszystkim pracownicy; wzmianka o uprawnieniach ojca pojawia się dopiero w ostatnim artykule rozdziału. Możemy również mówić o dyskryminacji w odniesieniu do zapisu, który wyłącznie matce przyznaje prawo do opieki nad dzieckiem do dwóch lat; podobnie jest w wypadku przyznania prawa do urlopu wychowawczego w tym samym czasie tylko jednemu z rodziców. Uniemożliwia to obojgu rodzicom wspólne wychowywanie dziecka, co sprzyjałoby wykształceniu partnerstwa w sprawowaniu funkcji rodzicielskich; do rodziców powinna należeć decyzja, jak chcą wykorzystać urlop wychowawczy (pojedynczo czy razem). Kształtowaniu partnerstwa w rodzinie sprzyjałaby również zmiana nazwy urlopu wychowawczego na rodzicielski i zaniechanie przez ustawodawcę – wzorem niektórych innych krajów – wyodrębniania urlopu macierzyńskiego i wprowadzenie jednolitego urlopu rodzicielskiego.

W założeniu ustawodawcy ochronne podejście do pracy kobiet miało służyć osłonie funkcji prokreacyjnych kobiet, a także ułatwić kobietom godzenie pracy zawodowej z macierzyństwem i obowiązkami domowymi. Tymczasem od mężczyzn ani prawo, ani polityka społeczna nie wymagają godzenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. „Wspomagane” przez prawo kobiety muszą w praktyce wykonywać codzienne obowiązki na dwóch etatach: w pracy i w domu. Trudno się dziwić, że niektóre kobiety czują się zmęczone „równouprawnieniem” w takim kształcie.

MOLESTOWANIE SEKSUALNE W PRACY

Molestowanie seksualne w miejscu pracy jest problemem społecznym, o którym mówi się w Polsce zaledwie od kilku lat. W ustawodawstwie polskim brakuje odpowiednich definicji oraz przepisów, które obejmowałyby różne formy tego zjawiska. W kodeksie pracy nie ma przepisu, który *expressis verbis* mówiłby o molestowaniu seksualnym. Przepisy, które mogą mieć zastosowanie w takich sytuacjach, to art. 11¹, który nakłada na pracodawcę obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, oraz artykuły 11² i 11³ k.p. zakazujące dyskryminacji. Pojawiły się już pierwsze orzeczenia Sądu Najwyższego, które pomogą właściwie zdefiniować normy dotyczące dyskryminacji, w tym molestowania. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 września 1997 roku. (IPKN 246/97) stwierdził, że: „Dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej”. W wyroku z dnia 13 lutego 1997 roku Sąd Najwyższy uznał, że „jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy między innymi ze względu na płeć (...) pracownika jest niedopuszczalna”. Dyskryminacja oznacza tu przede wszystkim mniej korzystne kształtowanie sytuacji jednego pracownika w porównaniu z innymi. Zastosowanie przepisu o zapobieganiu dyskryminacji w wypadku molestowania seksualnego jest w zasadzie ograniczone do tzw. szantażu seksualnego; trudno byłoby posłużyć się tym przepisem wobec kolegów z pracy.

Prawo pracy daje inną jeszcze możliwość szukania zadośćuczynienia w przypadku molestowania seksualnego w miejscu pracy; chodzi o przepisy zobowiązujące pracodawcę do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (pkt. 4 art. 94 i art. 15 k.p.). „Bezpieczne i higieniczne warunki” oznaczają m.in. miejsce pracy wolne od seksualnego molestowania i w kontekście cytowanych przepisów pracodawca musi o to zadbać. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 grudnia 1980 roku stwierdził: „Obowiązek zapewnienia pra-

ownikom bezpiecznych i nieszkodliwych dla ich zdrowia warunków pracy obejmuje przestrzeganie nie tylko ogólnie obowiązujących norm w tym zakresie, ale także indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub osobniczymi skłonnościami pracownika”.

Istnieje również możliwość dochodzenia roszczeń w związku z molestowaniem seksualnym na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, dotyczących ochrony godności i dóbr osobistych (art. 23 i 24). Na ich podstawie można żądać od pracodawcy i osoby molestującej zaprzestania zachowań szikanujących pracownika i wypłacenia odszkodowania za doznane krzywdy.

Można także posłużyć się art. 199 kodeksu karnego:

Kto przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat trzech.

Przepis ten można zastosować w najcięższych przypadkach molestowania seksualnego w miejscu pracy, jednak w praktyce funkcjonuje niezwykle rzadko i nie figuruje nawet w statystykach Ministerstwa Sprawiedliwości.

Prawne możliwości przeciwstawienia się molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy nie są praktycznie wykorzystywane przez kobiety. Z jednej strony niska jest świadomość istoty tego zjawiska, z drugiej zaś wielka obawa przed zwolnieniem z pracy sprawia, że kobiety rzadko decydują się przeciwstawić takim zachowaniom ze strony pracodawców i kolegów. W ciągu ostatnich lat nastąpił jednak znaczny wzrost świadomości jeśli chodzi o dyskryminację i molestowanie seksualne w miejscu pracy. Badania OBOP zrobione na zlecenie Rzeczpospolitej w 1996 roku wykazały, że zaledwie 6% kobiet przyznało, że kiedykolwiek było molestowanych seksualnie. W przeprowadzonym w kilka lat później (wrzesień 1999) na zlecenie Gazety Wyborczej sondażu znacznie większy odsetek kobiet przyznał, że doświadczyły one niechcianych zalotów, erotycznych zaczepek oraz seksualnych propozycji. 3% kobiet przyznało, że często spotykały się z tego typu zachowaniami, 10-15%, że kilkakrotnie, 28%, że rzadko. Natomiast 60% kobiet odpowiedziało, że nigdy nie spotkały się z tego typu za-

chowaniem. Znaczny wzrost liczby kobiet przyznających, że były molestowane seksualnie nie oznacza oczywiście, że tak bardzo wzrosła skala zjawiska. Wskazuje jedynie na zmiany jakie zaszły w świadomości kobiet w ciągu ostatnich lat. Według sondażu Gazety najczęściej molestowane są kobiety młode, z reguły w sytuacjach towarzyskich (67%) oraz w miejscach publicznych (52%). Praca znalazła się dopiero na trzecim miejscu (43%). Częściej były one napastowane seksualnie przez kolegów (25%) niż przełożonych (18%). Wykształcenie kobiet nie odgrywało istotnej roli. W artykule Gazety Wyborczej o molestowaniu seksualnym oraz w pytaniach sondażowych nie obeszło się bez powszechnego w Polsce pomylenia pojęć: flirt i romans w miejscu pracy oraz molestowanie seksualne wydają się być traktowane na równi i zamiennie.

Do Centrum Praw Kobiet zgłosiło się kilkadziesiąt kobiet skarżąc się na molestowanie seksualne w miejscu pracy. Większość zgłoszonych przypadków była bardzo trudna dowodowo i kobiety nie decydowały się na prowadzenie sprawy lub wycofywały się kiedy udało im się znaleźć nową pracę. Tylko pierwsza ze spraw zgłoszonych do Centrum zakończyła się swoistym sukcesem. Kobieta zmuszona została wprawdzie do opuszczenia stanowiska pracy, ale udało nam się wynegocjować dla niej od firmy odszkodowanie w wysokości dwunastomiesięcznej pensji. Do sukcesu przyczynił się z pewnością fakt, że kobieta była zatrudniona w dużej amerykańskiej firmie, która obawiała się nagłośnienia sprawy. Firma ta w USA znana była z wzorcowo prowadzonej polityki w zakresie promocji kobiet i przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu, co też zostało przez nas wykorzystane w trakcie negocjacji. Kilku innych spraw, które były monitorowane przez CPK i nagłośnione w mediach, pomimo licznych dowodów nie udało się zakończyć sukcesem. Organy ścigania i wymiaru sprawiedliwości podeszły do nich z dużą podejrzliwością i nieukrywaną niechęcią do kobiet pokrzywdzonych.

EMERYTURY

Przykładem naruszenia zasady równości płci są przepisy dotyczące wieku emerytalnego i wysokości emerytury. W ustawie o emeryturach

i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1998 roku utrzymano zróżnicowany wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn. Zgodnie ustawą urodzeni po dniu 31 grudnia 1948 roku nabywają prawo do emerytury po przepracowaniu: 20 lat dla kobiet i 25 dla mężczyzn (art. 27). Istnieje również możliwość przejścia na emeryturę po przepracowaniu co najmniej 15 lat (kobiety) i 20 lat (mężczyźni), jeśli osiągnęli wiek emerytalny (art. 28). Pracownicy urodzeni przed 1 stycznia 1949 mają też możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę, jeżeli:

1. kobieta osiągnęła wiek 55 lat i ma co najmniej 30-letni okres składkowy i nieskładkowy oraz została uznana za całkowicie niezdolną do pracy.
2. mężczyzna osiągnął wiek 60 lat, przepracował co najmniej 25 lat i uznano go za całkowicie niezdolnego do pracy (art. 29).

Nowy system emerytalny uzależnia wysokość świadczeń od długości okresu opłacania składki oraz od jej wysokości. Symulacje opublikowane w „Nowych Ubezpieczeniach” (styczeń 1999) pokazują, że świadczenia dla kobiet będą znacznie niższe niż dla mężczyzn – właśnie z powodu ich ustawowo krótszego o 5 lat stażu pracy. Emerytura kobiety, która zarabiała tyle samo, co mężczyzna, będzie wynosić zaledwie ok. 61,8 % „męskiej” emerytury. Reforma systemu ubezpieczeń społecznych nie tylko nie zlikwidowała praktyk dyskryminacyjnych dotyczących wieku emerytalnego ale dodatkowo upośledziła pozycję kobiet. Wydaje się, że ustawa emerytalna pozostaje w sprzeczności z artykułem 33.2 Konstytucji, który gwarantuje równe prawa kobietom i mężczyznom, w tym również prawo do zabezpieczeń społecznych. Przepisy omawianej ustawy są także niespójne z ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych z 13 października 1998 roku; art. 2a.1 tej ustawy stanowi, że wszystkim ubezpieczonym przysługują równe prawa – niezależnie od płci, stanu cywilnego i stanu rodzinnego.

Różnice w wieku emerytalnym odgrywają także negatywną rolę w nabywaniu uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych i świadczeń wynikających z ustawy z 14 grudnia 1994 roku o zatrudnieniu i zapobieganiu bezrobociu (Dz.U. 25/1997). Artykuł 2 ustawy stanowi, że kobiet po-

wyżej 60 roku życia i mężczyzn powyżej 65 roku życia nie zalicza się do bezrobotnych – nawet, jeśli szukają pracy i nie mogą jej znaleźć.

Trybunał Konstytucyjny, rozpoznając pod rządami starego prawa skargę na zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn stwierdził, że zasada niższego wieku emerytalnego dla kobiet powinna być traktowana, jako uprawnienie, nie zaś, jako ograniczenie ich szans zawodowych. W praktyce jednak przepisy gwarantujące kobietom prawo do wcześniejszej niż męska emerytury zmuszają do niej wszystkie pracownice, które ukończyły 60 lat; stają się instrumentem emerytalnego przymusu wobec kobiet sześćdziesięcioletnich. Oczekuje się od nich poświęcenia kariery zawodowej na rzecz opieki nad niedołącznym członkiem rodziny lub wnukami. Mężczyźni natomiast pozostają prawnie zobligowani do dłuższego okresu pracy i późniejszej emerytury, ponieważ oczekuje się od nich, że będą utrzymywali zależnych od siebie członków rodziny.

KONTROLA PRZESTRZEGANIA PRAWA; ROZSTRZYGANIE SPORÓW

Inspekcja pracy

Monitorowaniem i kontrolowaniem stanu przestrzegania przepisów prawa pracy zajmuje się Państwowa Inspekcja Pracy podlegająca parlamentowi. Monitoruje ona i kontroluje miejsca pracy pod kątem przestrzegania prawa pracy, w tym – przepisów BHP. PIP składa się z Centralnego Inspektoratu Pracy oraz z inspektoratów terenowych, które działają wspólnie z regionalnymi inspektoratami; sama PIP monitorowana jest przez Radę Ochrony Pracy. Jeśli prawo pracy jest naruszane, wówczas odpowiedni oddział PIP może zlecić zarządowi danej firmy zlikwidowanie zaistniałych uchybień. Jeżeli pracodawca nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy może również zostać ukarany grzywną (art. 283 k.p.). Postępowanie jest wszczynane przez inspektora pracy, on też orzeka w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 284). Kobiety najczęściej skarżyły się do Państwowej Inspekcji Pracy na wymaganie od nich zaświadczenia, że nie są w ciąży, zwalnianie z pracy podczas ko-

rzystania z urlopu wychowawczego, zwalnianie z pracy w ciąży, zatrudnianie na stanowiskach, na których nie powinny pracować kobiety w ciąży. Nie zarejestrowano natomiast skarg na dyskryminację w stosunkach pracy. Ogólnie rzecz biorąc do PIP nie wpływa dużo skarg kobiet na naruszenia ich praw pracowniczych.

Uгода

Kobieta, wobec której naruszone zostały przepisy prawa pracy, może – podobnie jak inni pracownicy, przed wniesieniem pozwu do sądu – wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą (art.242§2 k.p.). Pracodawca, związek zawodowy lub sama pracownica mogą wyznaczyć taką komisję w jakimkolwiek przedsiębiorstwie (niezależnie od liczby zatrudnionych); konieczna jest zgoda pracodawcy i związku zawodowego na skład tej komisji. Jeśli porozumienie nie zostanie osiągnięte, wówczas komisja kieruje sprawę – na żądanie pracownicy zgłoszone w terminie 14 dni od zakończenia postępowania ugodowego – do sądu pracy (art.254 k.p.). Jeśli dojdzie do zawarcia porozumienia, lecz pracodawca nie wykonuje postanowień komisji, wówczas sąd pracy nakazuje pracodawcy realizację tych postanowień. Opisana procedura dochodzenia praw pracowniczych, mogłaby być stosowana w sprawach związanych z dyskryminacją oraz molestowaniem seksualnym. W praktyce nie jest stosowana – często i niesłusznie uznaje się ją za relikw komunistyczny.

Postępowanie sądowe

Postępowanie w sądzie pracy jest wolne od opłat, choć pracownik może zostać obciążony kosztami sądowymi w szczególnie uzasadnionych przypadkach. Jeżeli kobieta została zwolniona z pracy w sposób nieuzasadniony lub z naruszeniem prawa, wówczas może żądać uznania przez sąd pracy niezasadności zwolnienia lub – jeśli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu przywrócenia do pracy lub odszkodowania (art.45 k.p.). Podobne prawa przysługują pracownicy, którą zwolniono bez wypowiedzenia (art.56 k.p.). Po przywróceniu do pracy pracownica ma prawo do dwumiesięcznego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy; natomiast jeśli okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – wynagrodzenie to jest równe miesięcznej pensji. Kobiety

ciężarne lub kobiety na urlopie macierzyńskim mają prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Jeśli sąd orzeka odszkodowanie (bez przywrócenia do pracy), wówczas kwota ta może się wahać od dwutygodniowego do trzymiesięcznego wynagrodzenia (art.47). Pracodawca, który złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika podlega karze grzywny karze grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2 (art. 218 § 1 k.k.). Jeśli osoba odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy nie spełnia swojego obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkie uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat trzech (art. 220§1 k.k.).

Liczba spraw sądowych dotyczących ochrony zatrudnienia kobiet jest bardzo mała i wciąż maleje (170 spraw w 1990 roku, 78 spraw w 1997 roku). Nie prowadzi się wprawdzie badań na temat naruszeń praw pracowniczych kobiet, ale powyższe liczby wydają się być zbyt optymistyczne. Mała liczba spraw może mieć związek z niską świadomością prawną kobiet, ale również może wynikać z braku wiary w skuteczność działania wymiaru sprawiedliwości.

KOBIETY NA RYNKU PRACY

Praktyki stosowane przy zatrudnianiu

Polscy pracodawcy i pracownicy wierzą, że wolny rynek daje pracodawcy prawo do niczym nie skrepowanej swobody w doborze pracowników. Propozycje ograniczenia praw pracodawców w zakresie polityki zatrudniania kojarzą się z minionym reżimem, czyli z odgórnym i centralnym sterowaniem, które – jak się sądzi – jest sprzeczne z regułami „nowego, lepszego świata”, w tym – z prawami wolnego rynku. W efekcie sami pracownicy, dzieląc bezkrytycznie tę opinię, odmawiają sobie prawa do kwestionowania decyzji pracodawców. Sytuację dodatkowo pogarsza mocno ugruntowane w polskim społeczeństwie przekonanie, wedle którego mężczyznom należy się pierwszeństwo na kurczącym się rynku pracy, gdyż kobietom bezrobocie nie przynosi ujmy, a mężczyznom – degraduje. Ten stereotyp wywiera znaczący wpływ na decyzje pracodawców.

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy jest szeroko rozpowszechniona. Wymaga się od nich lepszego wykształcenia i wyższych kwalifikacji niż od mężczyzn, którzy ubiegają się o te same stanowiska. Co więcej, kwalifikacje i wykształcenie schodzą często na dalszy plan, pracodawcy bowiem już w czasie rozmów wstępnych pytają przede wszystkim o rodzinny status kandydatki, a dopiero potem o konkretne kompe-

Wyszczególnienie	1995	1996	1997	1998	1999*
<i>Ogółem</i>	29106	29486	29727	30063	30137
Mężczyźni	13826	14024	14142	14308	14344
Kobiety	15280	15462	15585	15756	15793
<i>Aktywni zawodowo</i>	17004	17064	17052	17395	17082
Mężczyźni	9200	9239	9264	9429	9251
Kobiety	7804	7825	7788	7965	7831
<i>Pracujący</i>	14771	15103	15315	15608	14941
Mężczyźni	8089	8328	8462	8632	8165
Kobiety	6682	6775	6853	6976	6776
<i>Bezrobotni</i>	2233	1961	1737	1786	2141
Mężczyźni	1111	911	802	798	1086
Kobiety	1122	1050	935	989	1055
<i>Bierni zawodowo</i>	12102	12422	12675	12669	13055
Mężczyźni	4626	4785	4878	4878	5093
Kobiety	7476	7637	7797	7791	7962
Współczynnik aktywności zawodowej	58,4	57,9	58,3	57,9	56,7
Miasto	57,2	56,4	56,1	56,3	56,2
Wieś	60,5	60,3	59,5	60,3	57,5
<i>Mężczyźni</i>	66,5	65,9	65,5	65,9	64,5
Miasta	64,9	63,9	63,8	64,0	63,7
Wieś	69,1	69,0	68,3	69,0	65,8
<i>Kobiety</i>	51,1	50,6	50,0	50,6	49,6
Miasta	50,5	49,8	49,4	49,5	49,7
Wieś	52,2	52,0	50,9	52,5	49,4
<i>Wskaźnik zatrudnienia</i>	50,7	51,2	51,5	51,9	49,6
Miasta	49,3	49,6	50,1	50,0	49,0
Wieś	53,1	53,9	53,9	55,2	50,6

* za luty 1999

Wyszczególnienie	1995	1996	1997	1998	1999*
<i>Mężczyźni</i>	58,5	59,4	59,8	60,3	56,9
Miasta	56,7	57,3	57,9	58,0	55,8
Wieś	61,4	62,7	63,0	64,1	58,7
<i>Kobiety</i>	43,7	43,8	44,0	44,3	42,9
Miasta	42,9	42,9	43,3	43,0	43,0
Wieś	45,2	45,4	45,2	46,6	42,8

* za luty 1999

Tabela 2: Zatrudnienie w sektorze prywatnym i publicznym. Aktywność ekonomiczna ludności Polski, luty 1999. Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 1999.

Wyszczególnienie O – ogółem K – kobiety	1990 XII	1995 XII	1996 XII	1997 IX	1998 VIII	1999 II
<i>Ogółem</i>						
O	16484,7	15485,7	15841,9	16294,5	15608	14941
K	7457,6	7154,8	7390,0	7598,0	16976	6776
<i>Sektor publiczny</i>						
O	8582,7	5979,7	5767,0	5426,5	5896	5673
K	3756,9	2941,6	2888,8	2768,8	2981	2892
<i>Sektor prywatny</i>						
O	7902,0	9506,0	10074,9	10868,0	9712	9268
K	3700,7	4213,2	4501,2	4820,2	3995	3894

tencje zawodowe. Badania przeprowadzone przez Centrum Promocji Kobiet w Warszawie wykazały, że kobiet nie awansuje się tak często jak mężczyzn i że nie otrzymują one tej samej płacy za pracę równej wartości. Ogłoszenia o pracy często zawierają preferencje co do płci kandydata, a ograniczenia wieku znacznie częściej dotyczą kobiet niż mężczyzn. Pracodawcy nie kryją, że wolą zatrudnić mężczyzn, ponieważ uważają ich za bardziej dyspozycyjnych. Zdarza się, że pracodawcy formułują swoją pisemną ofertę neutralnie pod względem płci, a w rozmowach kwalifikacyjnych wyrażają wprost swoje preferencje. Kobiety podczas rozmów kwalifikacyjnych pytane są o wiek, stan cywilny i plany na przyszłość. Zdarza się, że żąda się od nich – wbrew prawu – zaświadczenia, że nie są w ciąży, lub też oświadczenia, że przez jakiś okres nie zajdą w ciążę. Pomimo licznych regulacji, które

mają chronić zatrudnienie kobiet ciężarnych i wychowujących małe dziecko, często są one bezprawnie zwalniane.

Aktywność zawodowa kobiet

Wśród ogółu pracujących zawodowo, odsetek kobiet zmniejszył się w porównaniu do 1988 roku 45,7% i w 1998 roku wynosił 43,9%. W latach 1992-1998 aktywność ekonomiczna kobiet zmalała z 66,1% do 61,8%, podczas gdy aktywność mężczyzn w tej dziedzinie spadła z 75,6% do 71,2%. Charakterystyczna pod tym względem jest dynamika zatrudnienia w latach 1990-1998 z uwzględnieniem płci i sektora: odsetek ogółu zatrudnionych w sektorze publicznym spadł

z 52,1% do 30,9%, natomiast w sektorze prywatnym wzrósł z 47,9 % do 69,1%; odsetek kobiet zatrudnionych w publicznym sektorze w latach 1994-1998 wzrósł z 48,2% do 50,6%, natomiast w sektorze prywatnym spadł z 42,6% do 40,9%. Dane te, wraz z wysokim wskaźnikiem bezrobocia wśród kobiet, wskazują, że sektor prywatny jest bardziej otwarty dla mężczyzn niż dla kobiet i że w tym sektorze częściej mogą zdarzać się praktyki dyskryminacyjne. Fakt, że płace w sektorze prywatnym są wyższe niż w sektorze publicznym, dodatkowo pogarsza sytuację ekonomiczną kobiet.

Tabela 1: Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 lat i więcej (dane za sierpień). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, luty 1999.* Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 1999.

Wyszczególnienie	Ogółem	Aktywni zawodowo				Bierni zawodowo	Wskaźnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia
		Razem	Pracujący		Bezrobotni			
			razem	w tym pracujący w pełnym wymiarze godzin				
Ogółem	30137	17082	14941	13316	2141	13055	56,7	49,6
Mężczyźni wykształcenie								
Wyższe	1213	1004	975	914	30	209	82,8	80,4
Policealne oraz średnie techniczne i zawodowe	2991	2331	2137	2001	195	660	78,95	73,2
Średnie ogólnokształcące	603	297	259	230	38	306	49,3	43,0
Zasadnicze zawodowe	4947	3958	3432	3202	526	989	80,0	69,4
Podstawowe i niepełne podstawowe	4589	1660	1362	1118	298	2929	36,2	29,7
Kobiety wykształcenie:								
Wyższe	1327	1065	1026	920	38	262	80,3	77,3
Policealne oraz średnie techniczne i zawodowe	3679	2638	2334	2141	304	1041	75,25	67,25
Średnie ogólnokształcące	1619	794	678	595	116	825	49,0	41,9
Zasadnicze zawodowe	3159	2013	1640	1412	373	1146	63,7	51,9
Podstawowe i niepełne podstawowe	6009	1321	1097	782	224	4688	22,0	18,3

Liczba kobiet pracujących na własny rachunek rośnie w sposób stały od 1994 roku. Wśród pracodawców i osób pracujących na własny rachunek pod koniec 1998 roku kobiety stanowiły 37%. Należące do kobiet firmy przeważnie prowadzą działalność handlową lub usługową i mają charakter rodzinny. Sondaże przeprowadzone wśród właścielek przedsiębiorstw pokazują, że zazwyczaj mają one 35-45 lat i średnie wykształcenie zawodowe, a głównym bodźcem do podejmowania własnych inicjatyw ekonomicznych jest nie tylko chęć podniesienia dochodu rodziny, ale także potrzeba niezależności i samorealizacji, wykorzystania swojego potencjału.

Poziom wykształcenia zatrudnionych kobiet

Kobiety aktywne zawodowo są lepiej wykształcone od mężczyzn, ale fakt ten nigdy nie znalazł i wciąż nie znajduje odzwierciedlenia w ich pozycji na rynku pracy. Dane GUS z 1992 roku pokazują, że aż 54,8% kobiet i tylko 35,4% mężczyzn ma średnie wykształcenie, zaś wykształcenie wyższe odebrało 11,1% kobiet i 9% mężczyzn; mimo wyższego wykształcenia kobiety rzadziej od mężczyzn zajmują kierownicze stanowiska, a zmiana systemu na demokratyczny niczego pod tym względem nie zmieniła. Bez znaczenia okazuje się również fakt, że kobiety były słabiej związane z komunistyczną nomenklaturą. Walory moralne również nie poprawiają pozycji kobiet na rynku pracy – ich kwalifikacje pozostają nie wykorzystane.

Tabela 4. Wynagrodzenia. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych, pełnozatrudnieni oraz wynagrodzenia brutto według grup zawodowych (marzec 1996 r.) Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej, Rok LVIII Warszawa, GUS.

GRUPY ZAWODÓW	Pełnozatrudnieni w odsetkach			Przeciętne wynagrodzenie brutto w zł		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	Mężczyźni	kobiety
OGÓŁEM	100,0	100,0	100,0	849,74	943,26	747,24
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	5,1	5,7	4,6	1545,47	1725,35	1301,80
Specjaliści :	15,7	10,2	21,9	1006,07	1217,51	898,40
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	2,2	3,1	1,3	1291,67	1394,27	1034,49
Nauczyciele	7,3	3,0	12,2	781,72	883,65	754,65
Technicy i inny średni personel	14,7	9,5	20,3	868,80	1054,55	773,71
Średni personel techniczny	5,4	6,7	4,0	992,90	1100,91	794,02
Pracownicy pozostałych specjalności	5,2	1,8	8,9	876,38	992,15	850,25
Pracownicy biurowi	10,7	4,7	17,2	773,68	814,51	761,38
Pracownicy obsługi biurowej	8,4	4,3	12,9	772,90	801,36	762,48
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	6,0	3,5	8,7	591,34	746,82	521,40
Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń	12,5	22,8	1,2	887,75	895,47	724,93
Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni	0,6	0,6	0,6	709,96	791,41	627,39
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5,8	4,5	7,3	559,45	601,26	531,30
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	12,9	20,2	4,9	831,75	855,12	726,11
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	3,0	5,0	0,8	930,73	954,83	770,93

Tabela 3. Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 lat i więcej według poziomu wykształcenia w lutym 1999 roku. Aktywność ekonomiczna ludności Polski. luty 1999. Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 1999.

Różnice w wykształceniu kobiet i mężczyzn sprawiają, że przedstawiciele obu płci pracują w różnych sektorach. Wykształcone kobiety stanowią wysoki odsetek zatrudnionych w dziedzinie finansów i ubezpieczeń, w służbie zdrowia i niektórych usługach. Kobiety przeważają również w przemyśle lekkim i elektromechanicznym oraz w większości urzędów.

Płacowe nierówności

Gwarancje równej płacy za pracę o jednakowej wartości zostały zawarte *expressis verbis* tylko w Konstytucji RP (art. 33.2), brakuje natomiast odpowiednich przepisów w kodeksie pracy. W kodeksie tym znajduje się tylko ogólny zapis o równych prawach z tytułu wypełniania takich samych obowiązków (art. 11²).

Dane Pełnomocnika Rządu do spraw Rodziny i Kobiet z 1996 roku pokazują, że pomimo konstytucyjnych gwarancji mężczyźni zarabiają około 30% więcej niż kobiety za pracę tej samej wartości. Kobiety godzą się na gorzej płatne prace, żeby uzyskać jakikolwiek dochód, normy kulturowe bowiem i tradycje społeczne sprawiają, że kobietom jest trudniej niż mężczyznom znaleźć odpowiednie zatrudnienie. Dane GUS z sierpnia 1998 roku wskazują, że w całej gospodarce narodowej przeciętny zarobek kobiety wynosił średnio 82% przeciętnego zarobku mężczyzny. Warto podkreślić, że w zakładach zatrudniających ponad 500 pracowników kobiety otrzymują tylko 69% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn (GUS, „Zatrudnienie w gospodarce narodowej wg wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1997”, Warszawa 1998).

Wyszczególnienie	1995	1996	1997	1998	1999*
W tysiącach					
Ogółem	2233	1961	1737	1827	2141
Mężczyźni	1111	911	802	863	1068
Kobiety	1122	1050	935	964	1055
Miasta	1432	1254	1217	1182	1378
Wieś	801	707	636	645	163

Wyszczególnienie	1995	1996	1997	1998	1999*
Stopa bezrobocia w %					
Ogółem	13,1	11,5	10,7	10,6	12,5
Mężczyźni	12,1	9,9	8,6	9,3	11,7
Kobiety	14,4	13,4	13,1	12,2	13,5
Miasta	13,7	12,0	11,5	11,1	12,9
Wieś	12,2	10,7	9,4	9,9	11,9

* luty 1999

Tabela 6. Bezrobotni zarejestrowani według poziomu wykształcenia, wieku, okresu poszukiwania pracy oraz stażu pracy w ostatnim miejscu pracy. Aktywność ekonomiczna ludności Polski. luty 1999. Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 1999.

Wyszczególnienie	1998 VIII		1999 II	
	ogółem	W tym kobiety	ogółem	w tym kobiety
Ogółem (w tys.)	1786	989	2141	1055
Poziomu wykształcenia				
Wyższe	75	46	68	38
Policealne oraz średnie techniczne i zawodowe	422	275	499	304
Średnie ogólnokształcące	160	125	154	116
Zasadnicze zawodowe	732	337	899	373
Podstawowe i bez wykształcenia	397	206	522	224
Według wieku				
24 lata i mniej	500	255	566	276
25 – 34	457	267	583	286
35 – 44	461	283	544	290
45 – 54	295	153	347	172
55 lat i więcej	73	30	101	32
Według okresu poszukiwania pracy				
włącznie do 3 miesięcy	490	243	503	211
4 – 6	245	125	414	189
7 – 12	399	210	479	250
Powyżej 12 lat	652	411	745	405
Według stażu pracy w ostatnim miejscu pracy				
do 1 roku włącznie	555	270	724	311
2 – 3 lata	245	129	307	147
4 – 5	120	67	116	55
6 – 9	98	55	123	62
10 lat i więcej	251	145	242	109

Tabela 7. Stopa bezrobocia według wieku bezrobotnych (sierpień. Aktywność ekonomiczna ludności Polski. luty 1999. Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 1999.

wyszczególnienie	ogółem	Bezrobotni w wieku				
		15 – 24 lat	25 – 34 lat	35 – 44 lat	45 lat i więcej	
Ogółem	1995	12,9	31,7	13,3	10,7	6,8
	1996	11,6	26,6	12,1	10,0	6,4
	1997	10,7	23,5	11,4	9,2	6,3
	1998	10,3	22,4	10,7	8,8	6,6
	1999*	12,5	29,9	13,6	10,7	7,7
Mężczyźni	11,7	28,3	12,3	9,5	7,9	
Kobiety	13,5	32,0	15,3	12,0	7,6	
Miasto	12,9	30,5	13,6	10,9	9,2	
Wieś	11,9	29,2	13,6	10,3	5,1	

* w lutym 1999

Tabela 8. Stopa bezrobocia według poziomu wykształcenia (sierpień. Aktywność ekonomiczna ludności Polski. luty 1999. Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 1999.

Wyszczególnienie	1995		1996		1997		1998		1999*	
	O	K	O	K	O	K	O	K	O	K
Ogółem	3,6	3,5	3,8	4,8	2,6	3,1	3,7	4,4	3,3	3,6
wyższe	12,0	14,1	10,7	12,6	9,1	11,3	8,6	10,7	10,0	11,5
policealne i średnie zawodowe	15,9	17,3	13,3	14,7	14,1	15,1	13,1	15,0	14,1	14,6
średnie ogólnokształcące	16,0	20,2	14,2	18,9	12,8	18,2	11,9	16,7	15,1	18,5
zasadnicze zawodowe	12,7	13,0	12,0	13,6	12,5	14,7	12,4	13,9	17,5	17,0
podstawowe i niepełne podstawowe	12,9	14,6	11,6	13,7	10,7	13,1	10,3	12,4	12,5	13,5

* w lutym 1999

(O – ogółem, K – Kobiety)

Wśród osób, których pensja jest niższa od przeciętnej, kobiety stanowią aż 75%, natomiast wśród tych o najwyższym wynagrodzeniu mężczyźni stanowią 80%. Największe różnice płacowe na niekorzyść kobiet występują w górnictwie, handlu i naprawach oraz w pośrednictwie finansowym. Kobiety w przemyśle górniczym zarabiają zaledwie

63% dochodu mężczyzn, a w pozostałych trzech, wyżej wymienionych, sektorach – 74%.

Bezrobocie kobiet

Stopa bezrobocia wśród kobiet wykazywała tendencję wzrostową: w 1990 roku kobiety stanowiły 50,9% ogółu bezrobotnych natomiast w 1997 roku już 60,4%. W 1998 roku tendencja ta została zatrzymana i bezrobocie wśród kobiet spadło do 58,5%. Różnice w wielkości bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn przyjęły groźne rozmiary, począwszy od 1993 roku, wraz z rozwojem gospodarczym kraju. Świadczyć to może o tym, że bezrobocie mężczyzn związane jest raczej z sytuacją gospodarczą, bezrobocie kobiet wynika natomiast z przyczyn strukturalnych i instytucjonalnych. Niezależnie od poziomu wykształcenia i od wieku wskaźnik bezrobocia wśród kobiet jest znacznie wyższy (12%) niż wśród mężczyzn (8,7%).

Sytuacja bezrobotnych kobiet jest trudniejsza niż mężczyzn; dłużej pozostają bez pracy i mają większe problemy ze znalezieniem nowego źródła dochodu. Prawie dwukrotnie więcej mężczyzn niż kobiet rozpoczyna pracę w ciągu miesiąca; spośród zarejestrowanych we wrześniu 1997 roku bezrobotnych, pozostających bez pracy dłużej niż 12 miesięcy, aż 72% stanowiły kobiety. W rzeczywistości prawie połowa bezrobotnych kobiet nie może znaleźć zajęcia przez rok lub dłużej („Bezrobocie”, 1997), a okres pozostawania bez pracy wydłuża się wraz z wiekiem; kobiety między 30 a 34 rokiem życia pozostają „na bezrobociu” 17 miesięcy, między 35 a 44 – 18,3 miesiąca, zaś między 45 a 54 – 19 miesięcy. Kobiety z wyższym wykształceniem szybciej znajdują pracę – ich bezrobocie trwa przeciętnie 6,4 miesiąca, natomiast kobiety z wykształceniem podstawowym pozostają bezrobotne najdłużej, bo do 18 miesięcy.

Najlicniejszą grupę bezrobotnych stanowią kobiety poniżej 25 roku życia, zaś najmniej liczną – te, które ukończyły 45 lat i więcej. Największe trudności w znalezieniu pracy mają kobiety po szkole zawodowej i ze średnim wykształceniem zawodowym.

Tabela 5. Bezrobotni (sierpień). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. luty 1999.* Informacje i opracowania statystyczne. GUS. Warszawa 1999.

POSTAWY Kobiet WOBEC RÓWNOUPRAWNIENIA W ZATRUDNIENIU

Raport pt. „Równość płci w życiu zawodowym”, opracowany przez Centrum Badania Opinii Społecznej w grudniu 1996 roku, analizował postawy kobiet na temat ich możliwości zawodowych i zatrudnienia. Okazało się, że wśród wielu kobiet dominuje przekonanie o ich gorszej niż męska pozycji: łatwiej tracą pracę i trudniej ją znajdują. Nadto, im lepiej są wykształcone i wyższe mają kwalifikacje zawodowe, tym wyraźniej postrzegają problem nierówności płci na rynku pracy. Kobiety uważają, że tylko prowadzenie własnej firmy oraz dbałość o swoją niezależną karierę zawodową pozwalają uniknąć praktyk dyskryminacyjnych. Przyczynę swoich mniejszych możliwości zawodowych widzą w obciążeniu licznymi obowiązkami domowymi; konieczność godzenia pracy w domu z pracą utrudnia rozwój zawodowy kobiet, a w dalszej konsekwencji upośledza ich pozycję na rynku pracy. Wiele kobiet uważa, że sytuacja ta wynika ze stereotypowego postrzegania ich wyłącznie w rolach żon, matek i gospodyń domowych. Pracodawcy i współpracownicy bywają wręcz niezdolni do uznania kobiety za profesjonalistkę – stąd ich nieuzasadniona obiektywnymi kryteriami upośledzona pozycja w pracy.

Na pytanie dotyczące godzenia życia zawodowego i prywatnego większość badanych odpowiedziała, że najlepszy jest układ partnerski, w którym mężczyzna i kobieta w jednakowym stopniu zajmują się sprawami domu i rodziny. Zdecydowana większość kobiet aktywnych zawodowo (84%) jest zadowolona ze swojej pracy, większość też nie obawia się jej utraty (65%). Ponad połowa z nich nie zrezygnowałaby ze swojej pracy, nawet gdyby warunki finansowe pozwalały na pozostanie w domu.

34% kobiet w wieku do 24 lat i z wyższym wykształceniem jest zdania, że mają takie same kwalifikacje i możliwości zawodowe, jak ich koleżki. Nieco więcej kobiet w tym przedziale wiekowym wyraziło niepewność co do swoich profesjonalnych kwalifikacji; nie potrafiły też określić, czy płeć wpływa na ich szanse znalezienia atrakcyjnej pracy.

Na pytanie o płace, 37% badanych kobiet odpowiedziało, że zarabia mniej niż mężczyźni, natomiast 43% wyraziło przekonanie, że

możliwości awansu i podwyżki zarobków są jednakowe dla obydwu płci. Raport potwierdził, że kobiety z wyższym wykształceniem nie czują się finansowo dyskryminowane. 17% kobiet jest zdania, że pomija się je zarówno przy awansach, jak i podwyżkach wynagrodzeń, 14% kobiet nie odczuwa dyskryminacji w tym zakresie, a 1% uważa, że zostały awansowane i otrzymały wyższe wynagrodzenie tylko dlatego, że są kobietami. Większość objętych niniejszymi badaniami kobiet nie potrafiła określić, czy doświadcza dyskryminacji w zakresie awansów i podwyżek płac.

Raport CBOS konkluduje, że kobiety przeważnie czerpią satysfakcję z pracy i nie postrzegają swojego zatrudnienia jako przykrego obowiązku, lecz raczej jako źródło spełnienia. Badania nie wspominają jednak, czy kobiety oczekują równie szybkich awansów i podwyżek płac, jak to dzieje się w wypadku mężczyzn wykonujących równorzędną pracę. Na zakończenie raport stwierdza, że ogólna satysfakcja kobiet z pracy zależy od trzech czynników: poziomu wykształcenia i zawodowych kwalifikacji, zarobków oraz od tego, czy postrzegają siebie jako obiekt dyskryminacji.

Raport – podobnie jak Międzynarodowe Forum Informacyjne pt. „Nierówność kobiet i mężczyzn na rynku pracy” (Warszawa, listopad 1996) – pokazuje, że niezależnie od zawartych w kodeksie pracy przepisów zakazujących praktyk dyskryminacyjnych, Polki są ofiarami uprzedzeń związanych z płcią. Tworzą liczniejszą niż mężczyźni grupę bezrobotnych i zarabiają mniej niż ich koledzy na tych samych stanowiskach – mimo lepszego wykształcenia i wyższych kwalifikacji.

Aspiracje zawodowe

W badaniach przeprowadzonych przez Centrum Badania Opinii Społecznej w 1997 roku pytano Polki m.in. o najlepszy sposób godzenia życia rodzinnego i zawodowego. 54% ankietowanych odpowiedziało, że przedstawiciele obojga płci powinni tyle samo czasu poświęcać na zajmowanie się domem i dziećmi, jak i na pracę zawodową; 30% uważało, że tylko mąż powinien pracować, zarabiając wystarczająco dużo, by zaspokoić potrzeby rodziny, natomiast żona powinna zajmować się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci i organizacją życia towarzyskiego rodziny. 15% badanych jest zdania, że oboje partnerzy

powinni pracować zawodowo – z zastrzeżeniem, że gdy mąż poświęca więcej czasu na pracę zawodową, wówczas na żonę spada odpowiedzialność za dom i resztę rodziny.

Pytane o zmiany w stylu pracy, Polki odpowiadają, że wraz z rozwojem gospodarki wolnorynkowej praca zawodowa coraz częściej wymaga większego zaangażowania, nakładu sił i dyspozycyjności. 18% twierdzi, że zmiany w stylu i atmosferze pracy dokonują się kosztem ich życia rodzinnego, zaś ponad jedna czwarta wyraża przekonanie, że zyski i straty wzajemnie się równoważą. Tę ostatnią opinię wyrażają przede wszystkim – choć nie tylko – kobiety wykształcone (z ukończonym wyższym wykształceniem), w stanie wolnym, w wieku od 24 do 34 lat oraz przedstawicielki kadry kierowniczej i wykwalifikowane specjalistki; w zasadzie większość Polek jest skłonna mówić o zrównoważonym bilansie zysków i strat związanych z pracą zawodową.

Spośród wszystkich badanych, studentki, kobiety do 24 roku życia, rozwódki, rolniczki, niezdolne do pracy rencistki i kobiety o liberalnych poglądach politycznych w większości odpowiedziały, że są w stanie z łatwością łączyć pracę zawodową z życiem osobistym. Kobiety powyżej 50 roku życia, emerytki często uczestniczące w praktykach religijnych i kobiety o konserwatywnych poglądach politycznych wskazują przede wszystkim na straty wynikające z aktywności zawodowej kobiet i jej zdecydowanie negatywny wpływ na życie rodzinne.

Kobiety aktywne zawodowo uważają, że grozi im większe niż mężczyznom ryzyko utraty posady – głównie z powodu ich podwójnej roli: domowej i zawodowej. Od 1994 roku wzrosło poczucie bezpieczeństwa kobiet na rynku pracy i obecnie 60% ankietowanych nie obawia się utraty pracy; szczególnie dotyczy to kobiet powyżej 45 roku życia, prowadzących własną działalność gospodarczą. Jednak 30% Polek wciąż odczuwa zagrożenie możliwością utraty pracy; są to przeważnie kobiety o niskim poziomie wykształcenia.

Badania wykazały także, że czwarta część aktywnych zawodowo kobiet sprawuje funkcje kierownicze i w przeważającej części są one pewne swojej pozycji zawodowej. Kobiety, które nie pełnią funkcji kierowniczych, na pytanie, czy przyjąłby propozycję objęcia stanowiska kierowniczego, w 28% odpowiedziały twierdząco, a w 59% – ne-

gatywnie. Jako główne motywy odrzucenia takiej propozycji, kobiety podawały brak odpowiednich kwalifikacji i zdolności, lęk przed odpowiedzialnością, niechęć do kierowania ludźmi, brak czasu na odpowiednie pełnienie funkcji ze względu na obciążenie obowiązkami domowymi, obawę przed pogorszeniem się – w związku z awansem – stosunków w pracy oraz przekonanie, że kierowanie ludźmi to nie jest zajęcie dla kobiet. Natomiast kobiety, które zadeklarowały gotowość objęcia kierowniczego stanowiska, wymieniały wśród swoich motywów wyższe zarobki, wiarę we własne umiejętności, brak obaw przed odpowiedzialnością, predyspozycje do kierowania ludźmi, wystarczające doświadczenie, umiejętność współżycia z ludźmi, brak obciążenia obowiązkami domowymi oraz przekonanie, że kobiety powinny domagać się stanowisk tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn.

Raport CBOS kończy się konkluzją, że coraz więcej kobiet modyfikuje swoje życie rodzinne ze względu na własną aktywność zawodową i ma silniejsze poczucie bezpieczeństwa tak w życiu prywatnym, jak i na rynku pracy. Jednak najbardziej znaczącą zmianą w statusie kobiety jest spadek szacunku dla jej tradycyjnej roli, związanej z prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci. W coraz większym stopniu źródłem nobilitacji społecznej kobiet jest – w ich własnym odczuciu – aktywność zawodowa. Najwyraźniej kobiety stają się zdecydowanie bardziej samodzielne i nie godzą się na odgrywanie podporządkowanej roli w rodzinie i społeczeństwie. Jednocześnie wydaje się zmieniać tradycyjny model męskości-kobiecości: kobiety i mężczyźni bardziej elastycznie wchodzą w swoje społeczne role.

Orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego

Trybunał Konstytucyjny kilkakrotnie wypowiadał się w kwestii dyskryminacji płci. Jako jedną z pierwszych rozpatrzył, głośną w pierwszej połowie lat osiemdziesiątych, sprawę stosowania innych kryteriów dla kobiet i mężczyzn przy przyjmowaniu na studia w Akademii Medycznej. Po interwencji Rzecznika Praw Obywatelskich TK uznał w orzeczeniu z dnia 3 marca 1987 roku, że przyjęte przez tę uczelnię regulamin jest sprzeczny z konstytucją.

Trybunał Konstytucyjny wypowiedział się również w kwestii wieku emerytalnego. Przepisy emerytalne, wywodzące się z czasów realnego socjalizmu, do niedawna uważano za przywilej kobiet. Wcześniejszy wiek emerytalny miał im rekompensować wysiłek związany z godzeniem pracy zawodowej i tradycyjnej roli matki, żony i gospodyni. W czasach gospodarki rynkowej, wysokiego bezrobocia i rosnących aspiracji zawodowych kobiet, przepisy te straciły charakter przywileju, stając się dla wielu przejawem dyskryminacji. W odpowiedzi na skargę pracownicy naukowej, którą zmuszono – z powodu ukończenia 60 lat – do odejścia na emeryturę, Trybunał Konstytucyjny, w orzeczeniu z dnia 24 września 1991, K5/91, wyraził pogląd, że wcześniejszy wiek emerytalny dla kobiet należy traktować wyłącznie jako uprawnienie, a nie obowiązek odejścia z pracy. Zdaniem TK, przepis ten – jeśli stosować go w formie przymusu wobec kobiet, które nie wyrażają ani woli, ani zgody na emeryturę w wieku 60 lat – zmienia się z uprawnienia w przepis ograniczający prawa kobiet.

W tym samym orzeczeniu TK wypowiedział się osobno w sprawie kobiet-pracowników naukowych, zatrudnionych na stanowisku innym niż profesorskie. Otóż kobiety te doświadczają dyskryminacji za sprawą ustawy o szkolnictwie wyższym, zmusza je ona bowiem do wcześniejszego niż w wypadku mężczyzn przechodzenia na emeryturę, co w odniesieniu do pracy naukowej nie znajduje uzasadnienia. W swoim orzeczeniu Trybunał podkreślił, że „konstytucyjne gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn to także równość zawodowa, w tym równość szans. Oznacza to, że w odniesieniu do niektórych grup zawodowych obniżenie wieku emerytalnego kobiet należy traktować jako szczególne uprawnienie tej płci, natomiast przymusowe rozwiązanie stosunku pracy jest ograniczeniem szans zawodowych kobiet (...) staje się czynnikiem dyskryminującym kobiety w stosunku do mężczyzn o takim samym statusie zawodowym. Skrócenie szans zawodowych kobiet w warunkach, gdy biologiczne i społeczne różnice nie mają istotnego znaczenia dla skutecznego kontynuowania pracy zawodowej i uzyskiwania kolejnych awansów naukowych, pozostaje w drastycznej kolizji z zasadą równości i równouprawnienia kobiet i mężczyzn”.

Głośnym echem odbiła się w mediach sprawa kobiety-pracownika jednego z urzędów centralnych, którą wbrew jej woli odesłano na emeryturę po nabyciu praw emerytalnych. W jej sprawie wypowiadał się

zarówno Trybunał Konstytucyjny, jak i Sąd Najwyższy. Obydwie instancje przyznały, że odpowiednie regulacje wprawdzie wydają się neutralne pod względem płci, ale w praktyce takie nie są, odnoszą się bowiem wprost do kobiet.

Trybunał Konstytucyjny wypowiadał się kilkakrotnie w podobnych kwestiach, z pozoru neutralnych ze względu na płeć, ale w praktyce dotyczących przede wszystkim kobiet. W orzeczeniu z dnia 23 lutego 1993 roku (K10/92) stwierdzono niezgodność przepisu art. 10 ust. 1 pkt. 2 ustawy z 20 grudnia 1990 roku o ubezpieczeniu społecznym rolników z konstytucyjną zasadą państwa prawa i równości. Sprawa dotyczyła jednorazowego świadczenia dla nie ubezpieczonej osoby, najbliższej ubezpieczonemu rolnikowi; osoba ta doznała trwałego uszczerbku na zdrowiu wskutek wypadku przy pracach gospodarskich o charakterze rolniczym. Tymczasem wśród osób uprawnionych do odszkodowania nie wymienia się współmałżonka. W rzeczywistości to właśnie żony najczęściej ulegają wypadkom w rolnictwie, jest to zatem przepis dyskryminujący kobiety. Trybunał Konstytucyjny stwierdził niezgodność kwestionowanego przepisu w zakresie, w jakim nie uwzględnia on małżonka wśród osób najbliższych ubezpieczonemu rolnikowi. Inną istotną dla kobiet kwestią, którą zajmował się TK, było prawo do zasiłku dla bezrobotnych. TK stwierdził, że pozbawienie prawa do zasiłku osób bezrobotnych, pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym z małżonkiem osiągającym dochody przekraczające dwukrotnie przeciętne wynagrodzenie, ma charakter dyskryminujący. Pozbawienie praw do zasiłku uniemożliwiłoby w konsekwencji wliczenie okresów pozostawania bez pracy do okresów wymaganych do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych lub emerytalnych. Przepisy te – w związku z wyższym bezrobociem wśród kobiet i przeciętnie wyższymi zarobkami mężczyzn – miały nieproporcjonalnie duży, negatywny wpływ na sytuację kobiet i dlatego uznane zostały za dyskryminacyjne wobec kobiet.

W kwestii równości płci wypowiadał się również kilkakrotnie Sąd Najwyższy. Jedną z rozpatrywanych spraw była interpretacja przepisu o dodatku wyrównawczym dla pracownicy przeniesionej do innej pracy ze względu na ciążę. Z uwagi na powtarzające się błędy w interpretacji, sprawa została wyjaśniona przez Sąd Najwyższy uchwałą I PZP 6/94 z 28 kwietnia 1994 roku następująco: ciąża pracownicy oraz

przepisy chroniące pracę kobiet ciężarnych nie mogą powodować utraty części zarobków, a zatem ciężarnej należą się te części wynagrodzenia, które by otrzymywała, gdyby nadal pełniła dyżury nocne lub pracowała w godzinach nadliczbowych.

W sprawie dyskryminacji kobiet wypowiadali się wielokrotnie rzecznicy praw obywatelskich. Z ich inicjatywy kwestią równouprawnienia kobiet i mężczyzn zajmował się kilkakrotnie Trybunał Konstytucyjny. Prof. Ewa Łętowska, która pełniła ten urząd w latach 1988 -1992, wyodrębniła w swoich rocznych sprawozdaniach specjalny rozdział, poświęcony sprawom równouprawnienia kobiet. Następcy prof. Ewy Łętowskiej również wielokrotnie przyznawali, że regulacje prawne, które jeszcze kilka lat temu chroniły kobiety, dając im, na przykład prawo do wcześniejszej emerytury i zwolnień na opiekę nad dzieckiem, nabrały *de facto* charakteru dyskryminującego.

WNIOSKI

Z przedstawionych powyżej analiz wynika, że polskie ustawodawstwo w niewystarczającym stopniu bierze pod uwagę zasadę równości wobec prawa oraz zasadę równych szans dla kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Co więcej, ustawodawstwo, stojąc na stanowisku „ochronnego” podejścia do zatrudnienia kobiet, jest coraz częściej postrzegane przez kobiety jako dyskryminujące.

Dwie kolejne wersje ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn przygotowane z inicjatywy Parlamentarnej Grupy Kobiet zostały odrzucone podczas pierwszego czytania w Sejmie, zarówno podczas ubiegłej, jak i obecnej kadencji. Projekt ustawy zawierał definicję dyskryminacji, wprowadzał sankcje za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz mechanizmy ułatwiające dochodzenie roszczeń w wypadku dyskryminacji. Przewidywał również instytucjonalne zabezpieczenie dla przestrzegania zasady równości płci. Jednym z najbardziej kontrowersyjnych zagadnień w projekcie było wprowadzenie systemu kwotowego, który miałby zapewnić co najmniej 40-procentowy udział jednej płci w instytucjach wyznaczanych, wybieranych bądź nominowanych przez władze publiczne.

Należy mieć nadzieję, że dążenie Polski do członkostwa w Unii Europejskiej wymusi w końcu na ustawodawcy przystosowanie polskiego prawa do unijnych standardów. Można się spodziewać, że w niedalekiej przyszłości poprawki do prawa pracy rozszerzą prawną ochronę przed dyskryminacją oraz wprowadzą sankcje za łamanie zasady równości płci.

KRAJOWY PROGRAM DZIAŁAŃ NA RZECZ KOBIET – KOBIETY I GOSPODARKA

DZIAŁANIA KIERUNKOWE

Przyjęcie i wprowadzenie w życie przepisów zakazujących dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy, w zatrudnieniu i awansie

ZADANIA PROGRAMOWE

- Ustanowienie normy prawnej nakazującej jednakowe traktowanie (lub zakazującej dyskryminacji) w zakresie dostępu do pracy, awansów, szkolenia, warunków pracy, jak również warunków nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy
- Ustanowienie normy zakazującej tzw. Dyskryminacji pośredniej w stosunkach pracy
- Ustanowienie normy prawnej zakazującej molestowania seksualnego w pracy jako przejawu dyskryminacji ze względu na płeć
- Opracowanie i wprowadzenie przepisów prawnych i środków realizacyjnych, zmierzających do zadośćuczynienia i zapewnienia dostępu do wymiaru sprawiedliwości w przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji na tle płci, orientacji seksualnej i statusu rodzinnego w dziedzinie zatrudnienia, warunków pracy
- Ustanowienie sankcji wobec nierespektowania zakazu dyskryminacji płci
- Stworzenie podstaw prawnych dochodzenia na drodze sądowej praw w sprawach wynikających z naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na płeć
- Złagodzenie reguły dowodowej w sprawach sądowych dot. stosunku pracy z przyczyn dyskryminacji płci, tj. przeniesienie na pracodawcę ciężaru (obowiązku) dowodowego wykazania, że w decyzjach kadrowych nie kierował się kryterium płci

DZIAŁANIA KIERUNKOWE

Ustanowienie i wprowadzenie w życie norm prawnych zapewniających kobietom i mężczyznom jednakową płacę za pracę o tej samej wartości

ZADANIA PROGRAMOWE

- Zniwelowanie różnic w płacach kobiet i mężczyzn – ustanowienie normy „równa płaca za pracę jednakowej wartości”
- Eliminowanie segmentacji rynku pracy według płci i segregacji zawodowej jako przejawu i czynnika pośredniej dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu

DZIAŁANIA KIERUNKOWE

Ustanowienie i wprowadzenie w życie polityki równych szans

ZADANIA PROGRAMOWE

- Prowadzenie „akcji pozytywnych” będących odpowiedzią na dyskryminację kobiet
- Eliminowanie zawodowej segregacji
- Stosowanie rokowań zbiorowych jako właściwej formy i ważnego mechanizmu służącego eliminowaniu płacowej niesprawiedliwości w stosunku do kobiet oraz poprawie warunków ich pracy
- Zrównanie uprawnień socjalnych i emerytalnych dla kobiet i mężczyzn z tytułu wychowania dziecka niepełnosprawnego

DZIAŁANIA KIERUNKOWE

Poprawa sytuacji kobiet poprzez wprowadzenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie ubezpieczeń społecznych oraz poprzez poprawę warunków pracy

ZADANIA PROGRAMOWE

- Uwzględnianie w prawie ubezpieczeniowym zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn objętych świadczeniami gwarantowanymi przez państwo
- Zwiększenie szans kobiet wiejskich w zakresie uzyskiwania dochodu, poprzez równy dostęp do produkcyjnych zasobów i kontrolę nad zasobami, ziemią, kredytem, kapitałem i własnością
- Poprawa ekonomicznego statusu kobiet wiejskich oraz popieranie ich gospodarczej niezależności

DZIAŁANIA KIERUNKOWE

Wspieranie rozwoju małych przedsiębiorstw kierowanych przez kobiety oraz pracy kobiet na własny rachunek

ZADANIA PROGRAMOWE

- Wspieranie różnych form przedsiębiorczości kobiet w miastach i na wsi, zależnie od specyfiki lokalnej i konkretnych możliwości

DZIAŁANIA KIERUNKOWE

Popieranie i wzmocnianie: nowo tworzonych małych przedsiębiorstw, firm spółdzielczych i innych możliwości zatrudnienia w celu ułatwienia kobietom przechodzenia z sektora państwowego do prywatnego, także w rejonach wiejskich

ZADANIA PROGRAMOWE

- Finansowanie i wspieranie działań inwestycyjnych w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, w tym prowadzonych przez kobiety – Przygotowanie lokalnych programów promocji przedsiębiorczości, zwłaszcza dla kobiet o niskich dochodach

DZIAŁANIA KIERUNKOWE

Prowadzenie polityki popierającej organizacje biznesu, organizacje pozarządowe, spółdzielcze, lokalne organizacje, kobiece grupy samopomocy i inne grupy w celu zapewnienia usług dla kobiet przedsiębiorców w regionach wiejskich i miejskich

ZADANIA PROGRAMOWE

- Uwzględnianie w strategiach i programach restrukturyzacji gospodarczej, interesów i równości szans kobiet

DZIAŁANIA KIERUNKOWE

Tworzenie jednakowych warunków dla realizacji lokalnych inicjatyw i przedsiębiorczości kobiet i mężczyzn

ZADANIA PROGRAMOWE

- Tworzenie programów rozwijania regionalnej i lokalnej infrastruktury społecznej i komunalnej, szczególnie na wsi, jako czynnika poprawy warunków bytowych kobiet i ich rodzin, a także jako szansy tworzenia dla nich potencjalnych miejsc pracy poza rolnictwem

DZIAŁANIA KIERUNKOWE

Przeciwdziałanie nadmiernej i społecznie nieuzasadnionej dyferencjacji dochodowej gospodarstw domowych (przez tworzenie mechanizmów zapobiegających powstawaniu biegunów i dysproporcji regionalnych)

BIBLIOGRAFIA

1. J. Warylewski, *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, Sopot 1999.
2. *Mały rocznik statystyczny 1999*, GUS, Warszawa 1999.
3. *Kobiety a równość płci w życiu zawodowym*, CBOS, Warszawa 1996.
4. *Informacje o stanie i strukturze bezrobocia kobiet w 1997 r.*, Krajowy Urząd Pracy, Departament Statystyki, Badań i Analiz, Warszawa 1998.
5. *Aspiracje zawodowe kobiet z życia rodzinne*, CBOS, Warszawa 1997.
6. *Opinie kobiet o rodzinie i pracy zawodowej – informacja z badań*, Kancelaria Sejmu, Biuro Sejmu i Ekspertyz, Warszawa 1994.
7. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w 1998 roku*, GUS, Warszawa 1998.
8. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w 1999 roku*, GUS, Warszawa 1999.
9. *Kodeks pracy*, (ustawa z 26 VI 1969 r. – Dz. U. nr. 24, poz. 141 z późn. zm.).

ZADANIA PROGRAMOWE

- Popieranie własnej aktywności rodzin i gospodarstw domowych o niskich dochodach

DZIAŁANIA KIERUNKOWE

Wzmacnianie instrumentów organizacyjnych służących wyrównywaniu szans kobiet na rynku pracy

ZADANIA PROGRAMOWE

- Utrzymywanie przez rejonowe urzędy pracy stałych kontaktów z pracodawcami w celu zwiększenia zatrudnienia kobiet
- Tworzenie lokalnych programów zatrudniania i przeciwdziałania bezrobociu kobiet
- Prowadzenie szkoleń/przekwalifikowań zawodowych dla kobiet chcących podjąć pracę, w tym bezrobotnych, zwłaszcza samotnych matek
- Podjęcie działań mających na celu wyeliminowanie dyskryminacyjnych praktyk pracodawców stosowanych w związku z macierzyństwem

DZIAŁANIA KIERUNKOWE

Umożliwienie kobietom i mężczyznom godzenia ról rodzinnych, zawodowych oraz tworzenie warunków do ochrony ich pracy

ZADANIA PROGRAMOWE

- Opracowanie i upowszechnianie programów edukacyjnych promujących partnerski model rodziny
- Eliminowanie naruszeń praw pracowniczych kobiet i mężczyzn zwalnianych z pracy w czasie urlopu wychowawczego
- Rozwijanie żłobków i przedszkoli publicznych i prywatnych oraz innych form opieki nad dziećmi

DZIAŁANIA KIERUNKOWE

Rozwijanie elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy

ZADANIA PROGRAMOWE

- Promowanie na szerszą skalę elastycznych form zatrudnienia oraz czasu pracy kobiet i mężczyzn
- Zapewnienie kobietom i mężczyznom, na równych prawach, wyboru pracy w pełnym i niepełnym wymiarze godzin

DZIAŁANIA KIERUNKOWE

Opracowanie i wykorzystanie w polityce społecznej systemu wskaźników umożliwiających analizę stanu i dynamiki ubóstwa kobiet (w ujęciu krajowym, regionalnym, lokalnym oraz w podziale: miasto – wieś)

ZADANIA PROGRAMOWE

- Prowadzenie systematycznej obserwacji ubóstwa wśród kobiet, zwłaszcza sa-

motnie wychowujących dzieci, starszych, niepełnosprawnych, bezrobotnych

oraz ze środowisk zagrożonych ekologicznie

- Wykorzystanie w polityce społecznej wskaźników dotyczących ubóstwa kobiet

2.

EDUKACJA KOBIET

Andrzej Dominiczak

WSTĘP

W dzisiejszej Polsce kobiety są na ogół lepiej wykształcone niż mężczyźni. Więcej kobiet zdobywa średnie wykształcenie i uzyskuje maturę, więcej podejmuje i kończy studia uniwersyteckie¹. Ponadto w ostatnich latach coraz więcej kobiet wybiera te kierunki studiów, które do niedawna uchodziły za niewłaściwe dla płci żeńskiej i były całkowicie zdominowane przez mężczyzn. Innym nowym i ciekawym zjawiskiem jest radykalne zwiększenie liczby kobiet wśród studentów kierunków ekonomicznych. Dane te zdają się wskazywać, że w niedalekiej przyszłości kobiety będą zajmować większość wpływowych i przynoszących wysokie dochody stanowisk w kraju.

Sytuację kobiet w systemie edukacji kształtują obecnie dwie przeciwstawne siły. Z jednej strony, polityczna i gospodarcza transformacja, będąca wynikiem upadku systemu komunistycznego i jego ideologii, spowodowała głębokie zmiany na rynku pracy i gruntowne przemiany w świadomości młodego pokolenia. Prowadzone przez socjologów badania pokazują, że polska młodzież lat dziewięćdziesiątych odznacza się praktycznym podejściem do życia i nastawieniem na karierę zawodową. Dzisiejsze nastolatki dobrze rozumieją realia nowego systemu: jego konkurencyjny charakter, społeczną i moralną strukturę zasadzającą się na podziale na „ludzi sukcesu” i „nieudaczników”

Wyniki przeprowadzonego w roku 2002 spisu powszechnego wykazują, że w ostatnich latach mamy do czynienia z dalszym wysokim wzrostem wykształcenia kobiet. W roku 2002 wykształceniem wyższym legitymowało się 10,4 proc. kobiet i 9,3 proc. mężczyzn. Kobiety częściej niż mężczyźni mają ukończoną szkołę średnią lub policealną: odpowiednio 35,1 i 27,6 proc. Wśród mężczyzn najwyższy jest udział osób, które ukończyły szkołę zasadniczą zawodową