



POLSKI INSTYTUT SPRAW MIĘDZYNARODOWYCH

Biuletyn

DOKUMENTY ROBOCZE • EKSPERTYZY • KOMUNIKATY • OPINIE • LISTY

SERIA Z • NR 45 - 2002 • LICZBA STRON 4 (S. 475-478) • © PISM • NR EGZ. PISM 3. 20

DOKUMENTY ROBOCZE

Równouprawnienie płci w Unii Europejskiej i w Polsce

Joanna Chodor

1. Rozwój idei równouprawnienia płci w procesie integracji europejskiej –
2. Równouprawnienie płci w Polsce w aspekcie przystąpienia do UE –
3. Podsumowanie

Równouprawnienie płci jest jednym z wyznaczników demokracji. Stanowi także istotny element międzynarodowego systemu ochrony praw człowieka. W Unii Europejskiej problematyka ta jest obecna przede wszystkim w wymiarze polityki społecznej. Zajmuje także ważne miejsce w stosunkach zewnętrznych UE. Jest integralną częścią wspólnotowej polityki ochrony praw człowieka w kontaktach UE z innymi państwami i organizacjami międzynarodowymi.

1. Rozwój idei równouprawnienia płci w procesie integracji europejskiej

Od chwili, gdy utworzono Europejską Wspólnotę Gospodarczą, zostały poczynione liczne kroki w celu zrównania statusu kobiet i mężczyzn. Art. 119 Traktatu Rzymskiego nałożył na państwa członkowskie Wspólnoty zobowiązanie do przestrzegania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w kwestii wynagrodzenia za pracę. Kolejnym etapem stało się rozszerzenie zasady równości na dalsze dziedziny, takie jak polityka w zakresie zatrudnienia i kształcenia. Na podstawie zasady równej płacy, zawartej w Traktacie Rzymskim, Wspólnoty wypracowały szereg dyrektyw, które gwarantują

równość szans zawodowych i jednakowe traktowanie kobiet i mężczyzn. Podpisana w 1989 r. w Strasburgu Karta Socjalna Praw Pracowników (*Social Charter of Worker's Rights*) deklaruje równe dla kobiet i mężczyzn prawo do ochrony podczas pracy, prawo do poprawy warunków pracy i życia, prawo do informacji, konsultacji i uczestnictwa pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Na szczycie w Essen w grudniu 1994 r. równouprawnienie płci zostało uznane za priorytetowe zagadnienie UE, równie ważne, jak walka z bezrobociem. Traktat Amsterdamski również zawiera odniesienia do tej kwestii.

Wzrost znaczenia problematyki równouprawnienia płci znalazł swoje odzwierciedlenie w działalności instytucji europejskich. Przy Parlamencie Europejskim działa Komisja Praw Kobiet. Komisja Europejska prowadzi dwa specjalistyczne biura do spraw kobiet. Wydział Zatrudnienia i Równouprawnienia Kobiet w Komisji Europejskiej zajmuje się popieraniem kobiet, kształceniem zawodowym, pomaga w zakładaniu przez kobiety własnych przedsiębiorstw. Natomiast Służba Informacji Kobiet nawiązuje kontakty z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się ochroną praw kobiet, oraz informuje o działaniach UE w tej dziedzinie. Od 1982 r. działa Doradcza Komisja do Spraw Równości Szans, która wspiera realizację polityki Komisji Europejskiej oraz zajmuje się koordynacją działań poszczególnych państw członkowskich w sferze równouprawnienia płci.

Komisja, począwszy od lat osiemdziesiątych, opracowuje kolejne programy działań dotyczących równych szans dla kobiet i mężczyzn. Programy te są przyjmowane przez Radę Ministrów w formie zaleceń i nie są wiążące dla krajów członkowskich. Odgrywają one dużą rolę w propagowaniu zasady równouprawnienia, zwłaszcza poprzez stymulowanie dalszych działań w poszczególnych krajach UE. Pierwszy program na rzecz równości szans (1982-1985) miał za zadanie ułatwienie jednolitego wdrażania dyrektyw dotyczących równouprawnienia płci we wszystkich krajach członkowskich Wspólnoty. Głównym zamierzeniem tego programu było rozszerzenie udziału kobiet w różnych sferach pracy zawodowej. Kolejny program (1986-1990) był skoncentrowany na wspomaganiu kobiet, wobec szybkiego postępu technologicznego i rozwoju społeczno-gospodarczego. Trzeci program działania (1991-1995) zaowocował podjęciem inicjatywy Nowych Szans dla Kobiet (*NOW – New Opportunities for Women*). Inicjatywa NOW, w oparciu o Europejski Fundusz Społeczny, zajęła się kształceniem zawodowym kobiet i zwiększeniem dla nich dostępu do rynku pracy. Przyszłość problematyki równouprawnienia płci w UE jest związana z powodzeniem realizacji czwartego z kolei programu polityki społecznej: „Program działania na lata 2001-2006 na rzecz równości szans mężczyzn i kobiet” (*Equal Opportunities for Men and Women 2001-2006*). Działania przyjęte w programie mają doprowadzić do dalszej poprawy we wdrażaniu prawa wspólnotowego, w szczególności w sferze ochrony socjalnej. W założeniach planu jest położony duży nacisk na odpowiednie wprowadzanie polityki informacyjnej dotyczącej równouprawnienia płci. W planie jest wskazanych pięć głównych obszarów: równość w sferze gospodarczej; równy udział i reprezentacja w działalności politycznej i procesach decyzyjnych w życiu publicznym; uprawnienia socjalne; równouprawnienie w życiu społecznym; zwalczanie niekorzystnych dla kobiet stereotypów.

Mimo, że obecnie ochrona prawna kobiet jest istotnym elementem *acquis communautaire*, a zasada równouprawnienia płci została zapisana w Karcie Praw Podstawowych (art. 21), wciąż istnieją trudności we wprowadzaniu tej zasady w życie. Dotychczas kobiety są zatrudniane w pewnych sektorach gospodarki i pewnych kategoriach zawodów, które mają często niższą rangę i są gorzej płatne. Niejednokrotnie kobiety wolniej awansują i rzadziej niż mężczyźni sprawują kierownicze stanowiska. Kobiety przeważają w grupie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin. Szczególnie trudne jest położenie bezrobotnych kobiet. Zaś w krajach UE jest więcej bezrobotnych kobiet, niż mężczyzn¹. Poglębianie procesu integracji, budowa wspólnego rynku oraz wpływ globalizacji i szybkiego postępu technologicznego

¹ D. Leonard, *Przewodnik po Unii Europejskiej*, przeł. A. i W. Matuszyńscy, Warszawa 1998, s. 246-250.

powodują nasilenie problemów wiążących się z sytuacją kobiet. Rozwój rynku pracy stawia coraz wyższe wymagania, niezbędne staje się podnoszenie kwalifikacji. Restrukturyzacji ulegają te dziedziny gospodarki, w których są zatrudnieni pracownicy nisko wykwalifikowani. Powoduje to kurczenie się miejsc na rynku pracy w sektorach, w których tradycyjnie przeważają kobiety, tak jak np. w sferze usług. Niejednokrotnie kobiety nie mają wystarczającego dostępu do informacji o przysługujących im uprawnieniach socjalnych i programach pomocy. Wszystkie te niekorzystne zjawiska powodują, że mówi się wręcz o procesie feminizacji biedy w UE².

2. Równouprawnienie płci w Polsce w aspekcie przystąpienia do UE

Prawo polskie już w chwili obecnej nie odbiega w znaczący sposób od prawnych regulacji dotyczących równouprawnienia płci w UE³. Harmonizacja polskiego prawa z *acquis communautaire* w tej sferze przebiega na drodze nowelizacji: Kodeksu pracy, ustawy o zatrudnieniu i o przeciwdziałaniu bezrobociu, ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz Kodeksu postępowania administracyjnego. Na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 października 2001 r. ustanowiono Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn.

Należy podkreślić, że dotychczas gwarancje równego traktowania kobiet i mężczyzn były zapisane zarówno w Konstytucji (art. 33), jak i Kodeksie pracy (art. 11² i 11³). Brakowało jednak szczegółowych przepisów określających sposób realizacji tego obowiązku. W znowelizowanym Kodeksie pracy oraz pozostałych wyżej wymienionych ustawach wprowadzone zostały dodatkowe rozwiązania dotyczące równości traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy, uprawnień kobiet w ciąży i karmiących, zatrudnienia młodocianych. Nowe przepisy konkretyzują zakres gwarancji dotyczących równouprawnienia płci oraz określają zasady ich stosowania w praktyce. Zasadnicze znaczenie ma rozszerzenie zakresu oddziaływania podstawowych zasad prawa pracy, sformułowanych w art. 11² i 11³ Kodeksu pracy. Uprzednio, ochrona wynikająca z tych przepisów rozciągała się tylko na osoby pozostające w stosunku pracy. W wyniku ostatniej nowelizacji, zakres stosowania obu wymienionych zasad prawa pracy określono zgodnie ze standardami unijnymi i rozciągnięto również na osoby ubiegające się o zatrudnienie. Omawianą gwarancję dopełniają znowelizowane ostatnio przepisy ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Nowo wprowadzony przepis (art. 12 ust. 3a) tej ustawy wprowadza zakaz zamieszczania w ofertach pracy wzmianek wskazujących preferencje pracodawcy co do płci kandydata ubiegającego się o pracę. Zapewnia to kobietom i mężczyznom warunki równego dostępu do wolnych miejsc pracy. Obowiązek równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia oraz zakaz stosowania wobec nich praktyk dyskryminacyjnych został szczegółowo uregulowany w nowo wprowadzonym rozdziale „Równe traktowanie kobiet i mężczyzn” (art. 18^{3a} – 18^{3c}), zamieszczonym w dziale pierwszym Kodeksu pracy. W przepisach tych został ustalony przedmiot zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Treścią gwarancji równouprawnienia płci, w świetle przepisu art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, jest równe (takie same) traktowanie kobiet i mężczyzn w zakresie: nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Ze względu na dostosowanie prawa krajowego do postanowień dyrektywy 97/80/WE w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć, zostało

² M. Picpenschneider, *Europa kobiet*, [w:] W. Weidenfeld, W. Wessels, *Europa od A do Z. Podręcznik integracji europejskiej*, przeł. E. Ptaszyńska-Sadowska, s.69-72. Wydawnictwo „Wokół nas”, Gliwice 1999.

³ *Stanowisko negocjacyjne Polski. Polityka społeczna i zatrudnienie*, przyjęte przez RM w dniu 25 maja 1999 r., s. 262.

wprowadzone nowe rozwiązanie prawne, w postaci możliwości dochodzenia odszkodowania przez pracownika, który czuje się dyskryminowany. Ciężar dowodzenia ma spoczywać na pracodawcy. Stwarza to korzystną sytuację dla pracownika, który jest słabszą stroną w stosunku pracy. Pracownicy i kandydaci do zatrudnienia, dochodzący swoich praw z powodu stosowania wobec nich praktyk dyskryminacyjnych, będą korzystać z dalej idącej ochrony prawnej, niż w przypadku dochodzenia innych roszczeń z zakresu prawa pracy. Należy podkreślić, że począwszy od 1 stycznia 2001 r. odmowa pracodawcy zatrudnienia kandydata, ze względu na płeć tej osoby, stanowi wykroczenie zagrożone grzywną.

3. Podsumowanie

W procesie integracji europejskiej od początku kładziono duży nacisk na promowanie zasady równości płci. Mimo znaczącego postępu w tworzeniu podstaw prawnych gwarantujących równouprawnienia płci, w UE wciąż istnieją w praktyce dysproporcje w sytuacji kobiet i mężczyzn. Nierówność przejawia się w gorszym położeniu kobiet w wielu przejawach życia społecznego. Dlatego też idea zagwarantowania pełnego równouprawnienia płci sprowadza się do ochrony praw kobiet i poprawy ich sytuacji. Istnienie odpowiednich uregulowań w prawie wspólnotowym nie gwarantuje automatycznego zlikwidowania wszystkich przejawów dyskryminacji płciowej. Ma to związek z występowaniem różnic w krajowych systemach prawa, a nawet w postrzeganiu problemów dotyczących równouprawnienia płci w poszczególnych państwach członkowskich UE. Obecnie największe znaczenie mają działania w ramach polityki społecznej, a zwłaszcza wzrasta rola inicjatyw Komisji, takich, jak program na rzecz równych szans mężczyzn i kobiet.

Nastąpiła już daleko idąca harmonizacja prawa polskiego ze wspólnotowymi dyrektywami dotyczącymi równouprawnienia płci. Groźba zjawiska „feminizacji biedy” jest jednak o wiele bardziej realna w Polsce, ze względu na wysokie bezrobocie i stan finansów publicznych. Wśród bezrobotnych kobiet, które, podobnie jak w krajach UE, przeważają w stosunku do liczby bezrobotnych mężczyzn, szczególnie trudna na rynku pracy jest sytuacja samotnych matek wychowujących dzieci, oraz kobiet w wieku przedemerytalnym. Te grupy kobiet powinny być szczególnie uwzględniane w programach przeciwdziałania bezrobociu. Dużo do zrobienia pozostaje na polu zwalczania negatywnych stereotypów, które dotyczą kobiety w szczególny sposób w miejscu pracy. Warto dodać, że w Polsce jest wysoki odsetek wykształconych kobiet. Nie znajduje to odzwierciedlenia na rynku pracy. Faktyczna dyskryminacja kobiet w Polsce przejawia się przede wszystkim w niższym z reguły od mężczyzn poziomie wynagrodzenia za pracę na takim samym stanowisku oraz utrudnionej drodze awansu.