

PRAWO I PŁEĆ

KWARTALNIK CENTRUM PRAW KOBIET

Jesień 2000



Numer 2

Numer ISSN 1640-7016

W numerze: Prawne środki ochrony kobiet przed molestowaniem • Bez wynagrodzenia • Czas pracy kobiet • Błędne koło • W imię honoru • Osobowym do Europy • Dyskryminacja tatusiów • Jej rola

SPIS TREŚCI

Temat kwartału: praca kobiet

Prawne środki ochrony kobiet przed molestowaniem seksualnym	2
Czas pracy kobiet	15
Modele organizacji pracy w gospodarstwach domowych	24
Kobiety polskie w gospodarce okresu transformacji	34
Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących ochrony pracy kobiet oraz zakazu dyskryminacji ze względu na płeć	40

Podyskutujmy

Nowy system emerytalny – pułapka finansowa dla kobiet	47
Dyskryminacja tatusiów?	56

Świat wobec kobiet

Praca bez płacy	59
W imię honoru	74

Europa Europa

Osobowym do Europy	76
--------------------------	----

De iure et de facto

Błędne koło	82
-------------------	----

Siła obyczaju

Jej rola	90
----------------	----

TEMAT KWARTAŁU: PRACA KOBIET

PRAWNE ŚRODKI OCHRONY KOBIET PRZED MOLESTOWANIEM SEKSUALNYM

Jarosław Warylewski

Trudno jest wskazać miejsce, w którym kobiety mogłyby czuć się bezpiecznie. Oazą bezpieczeństwa nie jest dla nich ani rodzina, ani miejsce pracy. Zarówno w tej pierwszej, jak i drugiej doświadczają przemocy i są molestowane seksualnie.

Zagadnienia wstępne

Konstytucyjny zapis o równych prawach kobiet i mężczyzn (art. 33) pozostaje w wielu przypadkach niespełnioną deklaracją. Podobnie jak postanowienia art. 24 zapewniające ochronę i nadzór państwa nad stosunkami pracy oraz art. 66 ust. 1, który gwarantuje prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Właściwie trudno jest wskazać miejsce, w którym kobiety mogłyby czuć się bezpiecznie. Oazą bezpieczeństwa nie jest dla nich ani rodzina, ani miejsce pracy. Zarówno w tej pierwszej, jak i drugiej doświadczają przemocy i są molestowane seksualnie.

W literaturze podkreśla się, że molestowanie seksualne w miejscu pracy może przybierać dwie podstawowe formy: pierwsza z nich to tzw. seksualny szantaż, druga to stwarzanie nieprzyjaznych warunków pracy. Sprawcą seksualnego szantażu może być jedynie ten, kto sam jest osobą decydującą o zatrudnieniu i jego warunkach (pracodawca), albo jest osobą, której pracodawca przekazał określone kompetencje w tym zakresie (przedstawiciel pracodawcy). Jeżeli chodzi o drugą formę molestowania, to sprawcą może być każdy, aczkolwiek najczęściej jest nim współpracownik ofiary.

Ujęcie historyczne

W Rzymie za czyn nierządny z osobą zależną karano opiekuna, który dopuścił się go w stosunku do podopiecznej. Prawo hebrajskie, które za zgwałcenie przewidywało karę śmierci, w przypadku cielesnego obcowania z niewolnicą, przeznaczoną dla innego męża, przewidywało karę wyłącznie w postaci ofiary pokutnej — baranka (III Mojż. 19, 20-22). Przypadek szantażu seksualnego, w którym wykorzystano stosunek zależności, został opisany w Księdze Rodzaju (39.1–39.20). Józef, który był zatrudniony jako zarządca w majątku Potifara, utracił pracę i został uwięziony wtedy, gdy odmówił świadczenia usług seksualnych żonie swego pracodawcy.

Nadużycie lub wykorzystanie stosunku zależności było przestępstwem według prawa salickiego, *Zwierciadła Saskiego*, statutów włoskich oraz *Allgemeines Landrecht*. Ewidentnym nadużyciem stosunku zależności było tzw. prawo pierwszej nocy — *ius primae noctis* (*droit de cuissage*). Według *Landrechtu* pruskiego zakaz nadużycia lub wykorzystania stosunku zależności dotyczył wyłącznie układu: pryncypał (czyt. pan domu) — służba domowa (czyt.: pokojówka, gosposia). Powszechnie i bez wskazanej kazuistyki zakaz ten pojawił się w wiekach XIX i XX, w szczególności jako odpowiedź na zwiększoną aktywność zawodową kobiet znajdujących

zatrudnienie w związku z rozwojem przemysłu. Jak podaje J. Macko, ustawy karne niektórych państw niemieckich, kodeksy norweski, portugalski i hiszpański penalizowały również wykorzystanie stosunku zależności między duchownymi, a ich potencjalnymi ofiarami, w szczególności penitentkami.

Na podstawie art. 449 Kodeksu Karzącego Królestwa Polskiego z 1818 r. ten kto osobę powierzoną mu na wychowanie lub oddaną pod dozór uwiódł do lubieżności, podlegał karze zamknięcia w domu aresztu publicznego od 3 miesięcy do roku. Ustawa karna austriacka przewidywała trzy przypadki, w których sprawca odpowiadał za wykorzystanie stosunku zależności między nim a ofiarą. Po pierwsze wtedy, gdy mężczyzna nakłaniał do nierządu kobietę, która była mu powierzona do dozoru, wychowania lub do nauki (§ 132). Przedmiotem przestępstwa mogła być wyłącznie osoba małoletnia. Dopóki sprawca nie skłonił ofiary do poddania się lub wykonania czynów nierządnych, zachodził przypadek usiłowania. Zbrodnia uwiedzenia była karana ciężkim więzieniem od 1 roku do 5 lat (§ 133). Drugi przypadek dotyczył uwiedzenia do nierządu małoletniej córki lub krewnej pani bądź pana domu przez któregoś z domowników (§ 504). Ostatni dotyczył sytuacji, w której kobieta pełniąca służbę uwiodła małoletniego syna swoich państwa lub innego domownika (§ 505). Za wykroczenia z § 504 i 505, które były ścigane z oskarżenia prywatnego, groziła kara ścisłego aresztu od 1 do 3 miesięcy. Skarga wymagała zgody rodziców, opiekuna lub krewnych uwiedzonej osoby.

Niemiecki kodeks karny przewidywał karę ciężkiego więzienia do lat 5 dla

opiekunów, przybranych rodziców, duchownych, nauczycieli i wychowawców, którzy by się ze swoimi pupilami, przybranymi dziećmi, uczniami lub małoletnimi wychowankami dopuszczali czynów lubieżnych (§ 174). Za stosunek uzasadniający domniemanie nadużycia władzy uważano również zależność między urzędnikami śledczymi, lekarzami, urzędnikami więziennymi lub instytucji opieki nad chorymi i ubogimi a osobami, w sprawach których toczyło się śledztwo, więźniami lub osobami pozostającymi w zakładach dla ubogich, chorymi lub zniedołężniałymi. Ofiarami, jak można się domyslać, były prawie wyłącznie kobiety.

W rosyjskim kodeksie karnym z 1903 r. czyn lubieżny z osobą płci żeńskiej, która znajdowała się pod władzą lub opieką sprawcy, był zagrożony karą więzienia od 3 do 6 lat, jeżeli ofiara nie ukończyła 16 lat, i karą więzienia od 1 roku do 6 lat z osobą starszą (art. 515). Przyjmowano, że sprawcą może być każda osoba, która miała jakąkolwiek władzę nad pokrzywdzonym, i przykładowo wymieniano: opiekuna, wychowawcę, nauczyciela, niańkę i sanitariusza w szpitalu. Winny obcowania płciowego z uwiedzioną przezeń po to panną w wieku od 14 do 21 lat, znajdującą się pod jego władzą lub opieką, miał być karany zamknięciem w więzieniu (art. 517). Jeżeli pokrzywdzona nie ukończyła 14 lat, sprawcy groziła kara ciężkiego więzienia od 4 do 12 lat (art. 523). Kodeks karny sowiecki przewidywał za "Zniewolenie kobiety do obcowania cielesnego z osobą, od której kobieta jest materialnie lub służbowo zależną", taką samą karę jak za zgwałcenie, tj. pozbawienie wolności na czas nie krótszy od 3 lat (art. 1691).

Współczesne regulacje w wybranych krajach

Włoski kodeks karny przewiduje karę od dwóch do ośmiu lat pozbawienia wolności

dla urzędnika, który dopuszcza się obcowania płciowego z osobą znajdującą

się pod jego nadzorem (art. 520). W hiszpańskim kodeksie karnym art. 184 (rozdział III pt. "Molestowanie seksualne" — *Del acoso sexual* znajdujący się w części VIII dotyczącej przestępstw seksualnych) stanowi, że ten, kto będzie domagał się korzyści seksualnych dla siebie lub dla osoby trzeciej, wykorzystując sytuację zależności służbowej, pedagogicznej lub innej analogicznej (w tym wynikającej ze stosunku pracy), z wyraźną lub milczącą zapowiedzią spowodowania ofierze przykrości, będzie karany jako sprawca molestowania seksualnego i będzie podlegał karze aresztu od dwunastu do dwudziestu czterech sobót i niedziel lub karze grzywny w wymiarze od sześciu do dwunastu pensji miesięcznych. Artykuł 184 jest jedynym przepisem w rozdziale dotyczącym molestowania seksualnego. Według artykułu 303 koreańskiego kodeksu karnego osoba, która doprowadza kobietę do stosunku seksualnego, wykorzystując w tym celu stosunek zależności wynikający ze sprawowanej opieki, nadzoru, zatrudnienia lub innej podobnej okoliczności, podlega karze pozbawienia wolności do 5 lat lub grzywnie do 25 tys. hwanów. Jeżeli sprawcą jest funkcjonariusz lub inna osoba zobowiązana z mocy prawa do pieczy nad kobietą (np. policjant lub strażnik więzienny), kara pozbawienia wolności może być orzeczona na czas do 7 lat.

Białoruski kodeks karny penalizuje w art. 116 obcowanie płciowe, do którego sprawca doprowadził kobietę zależną od niego materialnie lub służbowo. Za czyn ten grozi kara pozbawienia wolności do 3 lat.

W Niemczech kwestia wykorzystania stosunku nadrzędności (zależności) uregulowana jest obecnie w § 174 oraz § 174 a, b i c kodeksu karnego z dnia 15 maja 1871 r. Paragraf 174 ust. 1 (*Sexueller Mißbrauch von Schutzbefohlenen* — seksualne wykorzystywanie

podopiecznych) przewiduje karę pozbawienia wolności do 5 lat lub grzywnę za dopuszczenie się czynów o charakterze seksualnym (*sexuelle Handlungen*) lub (i) doprowadzenie do wykonania ich na osobie sprawcy w następujących wypadkach: 1) na osobie poniżej 16 roku życia, która została powierzona na wychowanie, edukację lub opiekę, 2) na osobie poniżej 18 roku życia w przypadkach wyżej wymienionych lub wtedy, gdy osoba taka jest podporządkowana w ramach stosunku służbowego lub pracowniczego, a sprawca wykorzystuje zależność wynikającą z wymienionych stosunków, 3) na rodzonym lub przybranym dziecku, które nie ukończyło 18 lat.

Szwajcarski kodeks karny penalizuje w art. 193 czynności seksualne z wykorzystaniem krytycznego położenia wynikającego ze stosunku pracy lub podobnego. Skłonienie pokrzywdzonego do wykonania lub znoszenia takich czynności jest zagrożone karą więzienia, jeżeli sprawca wykorzystał istniejącą zależność lub krytyczne położenie. Jeżeli pokrzywdzony zawrze związek małżeński ze sprawcą, istnieje możliwość odstąpienia od ścigania bądź ukarania.

Na podstawie francuskiej ustawy (nr 92-1179) z dnia 2 grudnia 1992 r. (*Relative a l'abus d'autorit en matire sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le procdure pnale*) sprawca molestowania seksualnego w miejscu pracy może być zobowiązany do zapłaty odszkodowania i (lub) ukarany grzywną do 100 tys. franków, a nawet pozbawieniem wolności do 2 lat. Francja jest obok Hiszpanii jedynym krajem, gdzie molestowanie seksualne w stosunkach pracy stanowi osobny typ przestępstwa.

Wydaje się, że wzorem skutecznej praktyki i ustawodawstwa antydyskryminacyjnego mogą być przede wszystkim rozwiązania amerykańskie. Tytuł VII *Civil Rights Act* z

1964 r. zakazuje dyskryminujących praktyk mających za podstawę rasę, kolor skóry, religię, płeć i narodowość. Zakaz obejmuje m.in. kwestie związane z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników, ustalaniem okresów zatrudnienia i możliwością awansu. W przypadku molestowania seksualnego znajduje zastosowanie w szczególności sekcja 2000e-2(a) pkt 1 i 2. Początek utrwalonej już dziś praktyce orzeczniczej, pozwalającej zasądzać na rzecz ofiar molestowania odszkodowania w granicach

od 50 do 300 tys. dolarów, dało rozstrzygnięcie z 1986 r., kiedy to Sąd Najwyższy uznał molestowanie seksualne w miejscu pracy za przejaw dyskryminujących praktyk zakazanych przez wskazany Tytuł VII ustawy z 1964 r.. Każda ofiara molestowania seksualnego może liczyć na pomoc prawną ze strony Komisji do Spraw Równouprawnienia w Zatrudnieniu — *United States Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC).

Konwencje międzynarodowe i prawo unijne

Żadna konwencja MOP, ani żadna inna umowa międzynarodowa nie formułuje wprost zakazu molestowania seksualnego, jednak zakaz ten jest wyprowadzany z postanowień zakazujących dyskryminacji ze względu na płeć. Na podstawie Konwencji nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, Komisja Ekspertów do spraw Przestrzegania Konwencji i Zaleceń przedstawiła w raporcie z 1988 r. listę zachowań, które mogą być uznane za molestowanie seksualne. Są to m.in.: zniewagi i obelgi, insynuacje, niestosowne uwagi na temat ubioru, uczesania, wieku, sytuacji rodzinnej, lubieżne spojrzenia, różnego rodzaju pieszczoty lub gesty o konotacji seksualnej, wprowadzanie protekcjonalnych lub paternalistycznych stosunków, które naruszają godność osobistą ofiary. Nie jest to w żadnym wypadku lista zamknięta. Według ekspertów molestowanie seksualne może przybierać formę opowiadania dowcipów lub prezentacji treści o charakterze pornograficznym.

Polska jest też stroną Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (tzw. Konwencja CEDAW). Postanowienia Konwencji nakładają na państwa m.in. obowiązek likwidacji wszelkich form dyskryminacji. W

szczególności jest to zobowiązanie do wprowadzenia przepisów, które w sposób realny zabezpieczają prawa kobiet, oraz do podejmowania wszelkich kroków celem zmiany zwyczajów lub dyskryminujących praktyk. W dyrektywie (zaleceniu ogólnym) nr 19 z 1992 r., w sprawie przemocy skierowanej przeciwko kobietom, Komitet ONZ ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet uznał, że molestowanie seksualne jest formą dyskryminacji z powodu płci. Komitet uznał za molestowanie wszelkie niepożądane przez kobietę zachowania o charakterze seksualnym, zarówno w przypadku kontaktu fizycznego, jaki i wtedy, gdy dochodzi do formułowania przez sprawcę słownych żądań lub propozycji (molestowanie werbalne) bądź epatowania treściami o charakterze pornograficznym lub obscenicznym (molestowanie wizualne). Zachowania takie zostały uznane za poniżające i rodzące problemy związane ze zdrowiem i poczuciem bezpieczeństwa. Jeżeli negatywna reakcja kobiety na molestowanie determinuje warunki pracy lub możliwość zatrudnienia, mamy wówczas do czynienia z dyskryminacją ze względu na płeć.

W 1999 r. został przyjęty protokół dodatkowy do Konwencji w sprawie

likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet. Pozwala on na wnoszenie indywidualnych skarg w przypadku dyskryminacji. Pozytywne rozpatrzenie skargi przez Komitet ds. Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet oznaczać będzie konieczność uwzględnienia przez organy zainteresowanego państwa przekazanych mu zaleceń (rekomendacji). Protokół ten nie został jak dotąd ratyfikowany przez Polskę.

W prawie europejskim (unijnym) brak jest wiążących postanowień dotyczących molestowania seksualnego w stosunkach pracy. Istnieją tylko zalecenia (tzw. wtórne prawo wspólnotowe) dla krajów członkowskich. Zalecenie Komisji Europejskiej z dnia 27 listopada 1991 r. w sprawie ochrony godności kobiet i mężczyzn w pracy (tzw. Kodeks dobrej praktyki) definiuje molestowanie seksualne jako zachowanie o podłożu seksualnym, godzące w godność kobiety lub mężczyzny, w szczególności zachowania przełożonych i współpracowników, które są niepożądane, niechciane, niestosowne i nierozsądne, a jednocześnie wymierzone w ofiarę i mające charakter zaczepki. Jeżeli odrzucenie takich zachowań lub okazanie uległości i przystanie na czynione propozycje jest traktowane w sposób wyraźny lub dorozumiany jako podstawa do podejmowania decyzji dotyczących: dostępu do kursów i szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, podjęcia zatrudnienia lub jego przedłużenia, awansowania, wynagrodzenia lub innych kwestii związanych z zatrudnieniem, mamy wówczas do czynienia z dyskryminacją ze względu na płeć. Za dyskryminujące molestowanie uznano także zachowania występujące w relacjach między samymi pracownikami, przy braku stosunku zależności. Są one traktowane jako stwarzające uciążliwe i niebezpieczne warunki pracy. Zgodnie z powołanym zaleceniem decydujące znaczenie mają

subiektywne odczucia kobiety, której przekonanie o tym, że jest molestowana, nie może być kwestionowane poprzez odwoływanie się do jakiegoś obiektywnego wzorca ofiary. Jest to istotne, ponieważ w większości przypadków molestowania seksualnego nie tyle zachowanie ofiary, co jej płeć bywa wykorzystywana przez sprawcę dla usprawiedliwienia swojego czynu — w ramach jego neutralizacji lub (i) racjonalizacji. W konsekwencji sprawca, który zaprzecza temu, że do molestowania doszło, ma subiektywne przekonanie, iż mówi prawdę.

Zgodnie z dyrektywą Rady Europy z dnia 15 grudnia 1997 r. ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację ze względu na płeć, a więc i o molestowanie seksualne, został przerzucony na pracodawcę. Aby uniknąć odpowiedzialności, musi on wykazać, że nie doszło do naruszenia zakazów antydyskryminacyjnych. Trudno przecenić wagę tego rozwiązania, gdyż kwestie dowodowe stanowią prawdziwą piętę achillesową postępowania w sprawach o molestowanie. Świadkowie tracą pamięć, a “zręczny” agresor seksualny potrafi doprowadzić do likwidacji stanowiska pracy lub reorganizacji całej firmy, aby tylko ukryć prawdziwe powody zwolnienia “krnąbrnej” pracownicy.

Pewne znaczenie dla wyznaczania zakresu odpowiedzialności za molestowanie seksualne mogą też mieć orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu. Trybunał opowiedział się m.in. przeciwko zbyt niemu ograniczaniu odpowiedzialności majątkowej pracodawcy (np. tylko do wysokości poniesionej szkody) i za koniecznością poszukiwania wzorów dla praktyki unijnej w ustawodawstwie tych państw członkowskich, które najpełniej realizują zalecenia w zakresie ochrony kobiet przed molestowaniem w stosunkach pracy.

Ustawodawstwo polskie

W polskim systemie prawa brak jest definicji molestowania seksualnego. Próżno jej szukać nawet w najnowszych wydaniach *Encyklopedii prawa*, a i teoretycy mają spore trudności z jej sformułowaniem. Na dobrą sprawę nie ma nawet takiej potrzeby, ponieważ termin “molestowanie seksualne” nie pojawił się dotąd w żadnym akcie prawnym — ani w ustawie, ani w rozporządzeniu. Nie znaczy to jednak, że zjawisko molestowania seksualnego w polskich stosunkach pracy nie istnieje. Dzieli ono losy molestowania seksualnego dzieci — jego nazwa nie jest częścią języka prawnego, samo zaś zjawisko jest wstydlive, ma ogromne rozmiary i utrwaloną od lat tendencję wzrostową. Wpisało się już przy tym trwale w polską rzeczywistość i budzi żywe zainteresowanie nie tylko prawników, ale i seksuologów. Niektóre poglądy tych ostatnich budzą poważne wątpliwości, np. ten, że “Ubocznym efektem feminizmu staje się postawa antyseksualna, gdyż najmniejszy przejaw zainteresowania seksualnego jest uznawany za napastowanie”. Na takie *dictum* należy odpowiedzieć, że wszelkie propozycje o konotacji seksualnej mogą być nawet traktowane jako wyraz hołdu składanego na ołtarzu kobiecości, ale tylko do czasu, kiedy kobieta powie stanowczo i zdecydowanie “nie”. Przy czym “nie” znaczy “nie”, a nie “tak” lub “być może”. Przypisywanie feministkom postawy antyseksualnej jest być może prawdziwe w odniesieniu do niektórych poglądów głoszonych przez nie na przełomie XIX i XX w., ale zupełnie nieadekwatne wobec współczesnego, tzw. nowego feminizmu.

W badaniach opinii publicznej przeprowadzonych w 1996 r. jedynie 4% kobiet przyznało, że były molestowane seksualnie w pracy. Gdy w 1998 r. badania sondażowe na temat molestowania seksualnego w miejscu pracy przeprowadzała na zlecenie

“Rzeczpospolitej” Sopocka Pracownia Badań Społecznych, nadal tylko 7% kobiet narzekało na molestowanie seksualne. Ankieta przeprowadzona w 1999 r. przez CBOS wskazuje już na 28% kobiet, które spotkały się z przejawami molestowania związanego z zatrudnieniem. Ten czterokrotny wzrost nie daje się wytłumaczyć ani tzw. błędem statystycznym, ani zastosowaniem innej metody badań. Nie wydaje się też, żeby w ciągu roku tak bardzo zmieniły się stosunki pracownicze. Ten skok można wytłumaczyć wyłącznie zmianami w świadomości badanych kobiet. Nie mam wątpliwości, że wkrótce odsetek ten sięgnie 40-50% i zbliży się w ten sposób do wyników badań uzyskiwanych np. USA, Niemczech czy Wielkiej Brytanii.

Wprawdzie już w 1997 r. pełnomocnik rządu ds. rodziny i kobiet zapowiadał nowelizację kodeksu pracy i umieszczenie w nim definicji molestowania seksualnego oraz sankcji za łamanie zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, jednak do takiej zmiany w prawie pracy nie doszło. Nie została też uchwalona ustawa o równym statusie kobiet i mężczyzn, której poselski projekt przewidywał w art. 5 ust. 3 pkt 6 konieczność zapewnienia równości w sferze stosunków pracy m.in. poprzez zagwarantowanie prawa do pracy w warunkach wolnych od molestowania seksualnego. Co więc mogą zrobić molestowane w pracy kobiety? Mogą liczyć na skazanie sprawcy za popełnienie przestępstwa (odpowiedzialność karną ponosić mogą wyłącznie osoby fizyczne), na odszkodowanie zasądzone w procesie cywilnym lub (i) na korzystne dla nich rozstrzygnięcie przed sądem pracy.

Doprowadzenie kobiety do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności przy nadużyciu stosunku zależności lub wykorzystaniu krytycznego

położenia jest przestępstwem z art. 199 k.k. (Rozdz. XXV pt. "Przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności"). Sprawcy takiego czynu grozi kara pozbawienia wolności od 1 miesiąca do 3 lat. Gdy molestowanie nie było jednorazowe, istnieje możliwość orzeczenia kary nadzwyczajnie obostrzonej, w wymiarze do 4 lat i 6 miesięcy (art. 91 § 1 k.k.). W kodeksie karnym z 1969 r. sankcja była wyższa: od 6 miesięcy do 5 lat pozbawienia wolności. Wydaje się, że nie było powodów do obniżania w tym przypadku granic ustawowego zagrożenia. Przedmiot ochrony i wymagany skutek czynu są identyczne jak w przypadku zgwałcenia. Wprawdzie sposób działania sprawcy jest mniej karygodny, jednak nie na tyle, by górna granica sankcji była niższa niż w przypadku zwykłej kradzieży lub zniszczenia rzeczy. Powody takiego złagodzenia odpowiedzialności karnej w nowym kodeksie są nieznane i sądzę, że nieusprawiedliwione. Dlatego też na aprobatę zasługuje prezydencki projekt ustawy o zmianie kodeksu karnego, który przewiduje m.in. podwyższenie sankcji w art. 199 k.k. Jak wynika z uzasadnienia projektu, Prezydent RP uważa nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia — celem osiągnięcia gratyfikacji seksualnej — za jedno z najcięższych przestępstw seksualnych, które powinno być zagrożone karą pozbawienia wolności od 3 miesięcy do 5 lat. Nadmienić należy, że we wskazanych granicach karalne jest zarówno dokonanie czynu z art. 199 k.k., jak i samo jego usiłowanie (art. 14 § 1 k.k.).

Przestępstwo z art. 199 k.k. zawiera znamiona (cechy) najbardziej charakterystyczne dla większości spośród zachowań, które nazywane są molestowaniem seksualnym w miejscu pracy. Taka jest też w znacznej mierze jego geneza, choć współcześnie molestowanie seksualne rozumiane jest

znacznie szerzej niż wskazywałyby na to opis omawianego przestępstwa. Molestowanie seksualne w miejscu pracy, które niekiedy wypełniać może znamiona art. 199 k.k., to niechciane przez ofiarę zachowanie o charakterze seksualnym, które jest odbierane przez nią jako determinujące warunki zatrudnienia lub kreujące nieprzyjazne środowisko pracy. Elementem wspólnym, który łączy prawie każdy przypadek molestowania seksualnego w miejscu pracy z art. 199 k.k., jest wykorzystanie przez sprawcę posiadanej przez niego władzy.

W polskiej literaturze prawa karnego niezmiennie kojarzono ten typ przestępstwa przede wszystkim ze stosunkiem pracy lub stosunkiem służbowym. J. Bafia wskazał na stosunek służbowy pomiędzy dyrektorem a sekretarką jako ten, który stwarza stan zależności. Przykład, w którym kierownik kawiarni, wykorzystując stosunek zależności, doprowadza podległą mu kelnerkę do odbycia stosunku płciowego, podał H. Popławski. Autor jako ilustrację krytycznego położenia wymienił m.in. groźbę zwolnienia z pracy. Również J. Śliwowski uważał stosunek pracy za podstawę stosunku zależności. Na działanie połączone z przyrzeczeniem awansu lub podwyżki wynagrodzenia w ramach służbowego stosunku zależności oraz na stosunek zależności w pracy bez podległości służbowej zwrócił uwagę K. Buchała. S. Śliwiński uważał, że "zagrożona redukcją pracownica biurowa zależna jest od naczelnika biura personalnego przygotowującego listę osób, które mają być zwolnione z pracy", ale jednocześnie "Służąca skutkiem wstąpienia do służby, pracownica fabryczna lub biurowa skutkiem objęcia pracy tylko wtedy znajduje się w stosunku zależności (...), gdy uzyskanie innej pracy jest połączone z trudnościami, gdy ewentualnie zerwanie stosunku pracy wywiera na jej wolę taki wpływ, że postanawia poddać się nieregularności, byle tylko uratować swe

dotychczasowe położenie gospodarcze”. Jest to zwrócenie uwagi na konieczność wystąpienia związku przyczynowego pomiędzy stosunkiem zależności lub krytycznym położeniem a podjęciem decyzji co do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności. Za nieralistyczny i naiwny — przynajmniej w obecnych warunkach społecznych — należy uznać pogląd B. Popielskiego, zgodnie z którym “Poddanie się czynom nierządym, np. robotnic lub pracownic biurowych na żądanie ich przełożonych (np. majstrów, kierowników itp.) nie może być — w większości przypadków — uważane za nadużycie stosunków zależności, gdyż zazwyczaj w warunkach pracy w fabryce lub biurze każda kobieta może oprzeć się takim żądaniom, a w razie niekorzystnych dla siebie konsekwencji może złożyć skargę do wyższej instancji danej instytucji lub także może ewentualnie żądać przeniesienia do innego miejsca pracy”. Przestępstwo z art. 199 k.k. zawsze ściągane było na wniosek pokrzywdzonego — po złożeniu wniosku postępowanie toczy się z oskarżenia publicznego.

J. Makarewicz zwrócił uwagę, że w sytuacji opisanej w tym przepisie, pokrzywdzony “Pozornie ma (...) swobodę dyspozycji płciowej, faktycznie swoboda ta nie istnieje, gdyż odmowa znoszenia czynności nierządnej lub dokonania jej mieć będzie niemiłe następstwa, których ta osoba obawiać się musi”. Dodać można, że sprawca nie musi, jak sądzę, używać w sposób wyraźny groźby spowodowania ujemnych konsekwencji dla pokrzywdzonego, np. groźby zwolnienia z pracy. Jeżeli jednak podwładny oddaje się przełożonemu z własnej inicjatywy, nawet po to, aby uniknąć zwolnienia z pracy lub z chęci uzyskania podwyżki, to mamy do czynienia z dekompozycją ustawowych znamion typu czynu i w konsekwencji z brakiem przestępstwa. Według M. Surkonta “Nie stanowi wykorzystania

stosunku zależności akceptacja inicjatywy osoby zależnej, liczącej na nagrodę, awans czy uprzywilejowane traktowanie”. W literaturze niemieckiej można spotkać się z poglądami przeciwnymi: przestępstwo popełnione jest również wtedy, gdy zachodzi bezpośredni związek przyczynowy między wyrażoną inicjatywą ze strony pokrzywdzonego a istniejącym stosunkiem zależności. Brak przestępności występuje oczywiście w przypadku związku uczuciowego, dopiero w pracy nawiązanego lub tam kontynuowanego.

Należy przy tym pamiętać, że sprawca nie musi stosować przemocy, groźby bezprawnej ani podstępu, aby jego zachowanie wypełniło znamiona tego przestępstwa. Przykładowo groźba zwolnienia z pracy nie jest zazwyczaj groźbą bezprawną, sprawca nie zapowiada bowiem popełnienia czynu kryminalnie bezprawnego. Rozwiązanie stosunku pracy jest — przy spełnieniu określonych warunków — legalne. Mimo to, mamy wtedy do czynienia z tzw. szantażem seksualnym. Już J. Reinhold podnosił, że szantażysta często posługuje się właśnie groźbą popełnienia czynu, który jest formalnie zgodny z prawem.

Zarówno stosunek zależności, jak i krytyczne położenie muszą istnieć obiektywnie, jednak możliwe są takie sytuacje, które — z pozoru identyczne — w zależności od konkretnego przypadku mogą być różnie oceniane. Koniecznym jest uwzględnianie indywidualnej sytuacji życiowej, szczególnie w zakresie możliwości zarobkowania. Osoba o wysokich kwalifikacjach zawodowych, nie spodziewająca się żadnych trudności z zatrudnieniem u innego pracodawcy, na identycznych lub zbliżonych warunkach, nie znajduje się z reguły ani w stosunku zależności od swego chlebodawcy, ani w krytycznym położeniu. Samo istnienie stosunku pracy nie przesądza jeszcze o istnieniu stosunku zależności. W przypadkach takich sprawca molestowania,

który chciał wyzyskać — istniejący według jego oceny — stosunek zależności lub krytyczne położenie, mógłby odpowiadać co najwyżej za usiłowanie nieudolne. Sprawca, który wprowadza pokrzywdzonego w błąd w ten sposób, że wywołuje u niego przeświadczenie o istnieniu stosunku zależności, którego nie ma, powinien odpowiadać za zgwałcenie z art. 197 § 1 k.k. Przykładowo: sprawca podszywa się pod przełożonego — używa więc podstępu, aby doprowadzić do obcowania płciowego. Sprawcą molestowania nie zawsze musi być osoba, która jest pracodawcą lub przełożonym bądź współpracownikiem. Pracodawca lub jego przedstawiciel mogą korzystać z usług osoby trzeciej pełniącej funkcję pośrednika. Za wadliwą, głównie ze względu na brak dobrowolności, uznać należy zgodę osoby pozostającej w stosunku zależności od sprawcy lub w krytycznym położeniu. Mówiąc prościej, nie wyłącza przestępności i karalności czynu nawet zgoda na stosunek płciowy, wyrażona przez pokrzywdzoną kobietę, gdyż do istoty tego przestępstwa należy właśnie doprowadzenie przez sprawcę do wyrażenia tej zgody (za pomocą presji psychicznej).

M. Filar, omawiając przestępstwo tzw. czynu nierządnego z osobą zależną, wskazał, iż — zgodnie z wynikami badań kryminologicznych — “podatnym gruntem do szerzenia się tego rodzaju przestępczości są sytuacje, w których mamy do czynienia z eksploatacją pracy kobiet w warunkach znacznej zwyczajki podaży nad popytem na rynku pracy tychże”. Wywiedziona przez autora w związku z tym teza, że “w aktualnych warunkach społeczno-ekonomicznych w Polsce brak jest przesłanek do szerszego występowania tego rodzaju przestępczości”, zupełnie się zdezaktualizowała. Wraz z przemianami ustrojowymi pojawiło się w naszym kraju bezrobocie i, jak sądzę, jest ono nie tylko czynnikiem wiktylizacji w wymiarze

społecznym, ale również w wymiarze kryminalnym. Panujące bezrobocie, z przewagą kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne (57,13% pod koniec sierpnia 2000 r., od 53 do 60% wszystkich bezrobotnych w latach 1996-2000), stwarza idealne wręcz warunki dla wzrostu tego typu przestępstw. Kobiety mają nie tylko większe trudności ze znalezieniem pracy, ale i z jej utrzymaniem, są bowiem chętniej zwalniane. Jedynie ze względu na specyfikę przestępstwa z art. 199 k.k., statystyki kryminalne mogą tego wzrostu nie odnotowywać (fakt popełnienia przestępstwa zgłasza jedynie ok. 1-5% wszystkich ofiar). Liczba skazań na podstawie art. 170 k.k. z 1969 r. wahała się zawsze od kilku do kilkunastu rocznie, łącznie 51 skazań w latach 1970–1979, w 1980 r. nie odnotowano żadnego skazania, w 1981 r. — 5 skazań, w 1984 r. — 8 skazań. W latach 1989-1999 odnotowano systematyczny wzrost skazań: od 18 w 1989 r. do 52 w 1999 r. Prawie 70% sprawców to pracujący mężczyźni między 30 a 49 rokiem życia. Sprawcami innych przestępstw seksualnych są najczęściej osoby młodsze i niepracujące.

Gdy sprawca molestowania nie dopuścił się aż tak ekstremalnych naruszeń wolności seksualnej, jak te, które są opisane w art. 199 k.k. (lub w art. 197 k.k. — zgwałcenie), możliwe jest oskarżenie go o dopuszczenie się zniewagi. Zniewaga to — według *communis opinio* — czyn, który godzi w godność człowieka. Ponieważ molestowanie jest zachowaniem naruszającym godność kobiety, w tych przypadkach, gdy zachowanie sprawcy nie wyczerpuje znamion innych zakazów karnych, może on odpowiadać właśnie na podstawie art. 216 k.k. Pokrzywdzona (ofiara molestowania seksualnego) może zawsze domagać się poszanowania swej godności, która jest podstawowym dobrem osobistym. W sprawach tych konieczne jest wniesienie do sądu tzw. prywatnego aktu oskarżenia (art. 216 § 5 k.k.). Aby

zachowanie będące molestowaniem seksualnym mogło być uznane za przestępstwo z art. 216 § 1 lub 2 k.k., musi być działaniem popełnionym z winy umyślnej. W szczególności mogą to być nieprzyzwoite propozycje, gesty, znaki lub miny oraz wszelkie epitety, które wyrażają lekceważenie i pogardę dla człowieczeństwa ofiary traktowanej jako obiekt seksualny. Sprawca może posługiwać się słowami wulgarnymi lub powszechnie uznanymi za obraźliwe, mogą to być jednak słowa, które dopiero w pewnej sytuacji zostaną uznane za znieważające. Zniewaga może też przybrać postać inną niż wypowiedź słowna, może zostać wyrażona np. za pomocą pisma lub rysunku. Sprawcy grozi grzywna albo kara ograniczenia wolności.

Molestowanie seksualne, gdy wykracza poza gesty i słowa, dające podstawę do kwalifikowania ich jako zniewagi, może być uznane za naruszenie nietykalności cielesnej (art. 217 § 1 k.k.). Obca ręka (szefa lub kolegi z pracy) spoczywająca na pośladkach lub bieuści pracownicy wbrew jej woli, niewątpliwie narusza nietykalność osobistą. Przykładowo naruszają ją takie zachowania, jak: dotykane, poklepywanie, masowanie lub głaskanie. Karą za naruszenie nietykalności cielesnej jest grzywna, ograniczenie wolności albo pozbawienie wolności do roku. Ściganie odbywa się z oskarżenia prywatnego.

Na gruncie polskiego prawa pracy podstawowe znaczenie dla odpowiedzialności za molestowanie seksualne mają artykuły 111, 112 i 113 (dodane dopiero w 1996 r.) oraz art. 15 i pkt 4 i 10 art. 94 kodeksu pracy. Zgodnie z art. 111 k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Dopuszczenie przez pracodawcę do tego, by jego pracownik był narażony na molestowanie seksualne, jest niezgodne z normą wyrażoną we wspomnianym przepisie. Jeżeli do utraty pracy doszło na skutek braku uległości

wobec osoby domagającej się usług seksualnych, pracownik może żądać, zgodnie z art. 45 § 1 lub 56 § 1 k.p., wydania orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo przyznania odszkodowania. W przypadkach molestowania seksualnego, gdy pracodawca narusza zakaz dyskryminacji (art. 112 i 113 k.p.) albo nakaz ochrony godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 111 k.p.), bądź nie zapewnia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.), pracownik ma prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sformułowany w art. 55 § 11 k.p. warunek dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika należy uznać za spełniony m.in. wtedy, gdy pracownikowi nie zapewniono warunków pracy wolnych od zagrożeń dla jego wolności seksualnej, godności i nietykalności cielesnej. Wydaje się, że konieczna jest taka zmiana kodeksu pracy, która poprzez wprowadzenie systemu sankcji i wyraźne powiązanie molestowania seksualnego z dyskryminacją płciową pozwoli na skuteczne wykorzystanie istniejących środków ochrony pracowników. Zabieg taki byłby zgodny z opinią Komisarza UE ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych. Ponieważ przepisy kodeksu pracy coraz słabiej chronią osoby świadczące pracę, uważam, że najwłaściwszym zabiegiem byłaby rekodyfikacja prawa pracy, a nie jego kolejna nowelizacja.

Niezależnie od ochrony przewidzianej w kodeksie karnym i kodeksie pracy, dobra osobiste każdego człowieka, a więc również pracownika, pozostają pod ochroną prawa cywilnego. Ponieważ konsekwencją molestowania jest naruszenie dóbr osobistych kobiety, najczęściej nietykalności cielesnej, godności i wolności seksualnej, podstawą odpowiedzialności cywilnej sprawcy może być art. 23 i 24 k.c. oraz art. 445 § 2 i art.

448 k.c. Ofiara molestowania musi dowieść naruszenia jej dobra osobistego, a sprawca, aby uniknąć odpowiedzialności, powinien wykazać brak bezprawności w swoim zachowaniu. Wolność seksualna jest tylko bardziej szczegółowo określonym rodzajem wolności, o której mowa w art. 23 k.c., a godność i nietykalność cielesna były wielokrotnie uznawane w orzecznictwie Sądu Najwyższego za dobra zasługujące na ochronę w rozumieniu art. 23 i 24 § 1 k.c. Podkreślić należy, że dla zasadności roszczenia z art. 24 § 1 k.c. kwestia zawinienia jest obojętna. Zasadność roszczenia uzależniona jest jedynie od bezprawności działania sprawcy molestowania. Sąd Najwyższy dawał temu niejednokrotnie wyraz w swych orzeczeniach, stwierdzając, że “Wprowadzone w art. 24 k.c. domniemanie bezprawności dotyczy zachowania się sprzecznego z normami prawa lub zasadami współżycia społecznego, bez względu na winę lub nawet świadomość sprawcy”. Ofiara molestowania może domagać się zarówno zaprzestania dokonywania naruszeń jej dóbr osobistych i dokonania czynności zmierzających do usunięcia skutków naruszenia — roszczenia niemajątkowe, jak i zapłaty określonej kwoty tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę lub zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny oraz naprawienia szkody — roszczenia majątkowe.

Roszczenia majątkowe mają być samodzielne i mogą być dochodzone niezależnie od roszczeń o prawa niemajątkowe, które wynikają z art. 24 k.c. Na podstawie art. 448 k.c. pokrzywdzona ma prawo żądać zasądzenia na jego rzecz odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Jakiegokolwiek zaniedbania ze strony pracodawcy w zakresie zapobiegania i zwalczania molestowania

seksualnego mogą być podstawą dla takiego żądania.

Ofiara molestowania może wystąpić z powództwem o ochronę dobra osobistego (art. 23 i 24 k.c.) oraz o zadośćuczynienie pieniężne (art. 445 § 2 i 448 k.c.) zarówno przeciwko osobie, która jest bezpośrednim sprawcą, jak i przeciwko osobie prawnej (firmie) odpowiadającej za zachowania zatrudnionych przez nią osób. W 2000 r. Sąd Apelacyjny w Krakowie uznał, że za działanie lekarza zatrudnionego w szpitalu, który dopuścił się czynności seksualnych wobec pacjentki, odpowiada solidarnie Skarb Państwa. W wyroku z 1980 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że “Okoliczność, że osoba reprezentująca przedsiębiorstwo lub inną jednostkę organizacyjną działa — naruszając cudze dobro osobiste — w takim charakterze, nie zwalnia tej osoby od odpowiedzialności wobec pokrzywdzonego przewidzianej w art. 24 § 1 k.c. W takim wypadku stroną pozwaną w procesie o ochronę dobra osobistego może być zarówno wymieniona osoba, jak i jednostka, którą ona reprezentowała.”. Wszyscy pozwani odpowiadają wtedy solidarnie (art. 441 § 1 k.c.).

Gdy dochodzi do zbiegu roszczeń z art. 448 i 445 § 2 k.c. ofiara musi wybrać jedno z nich. Na podstawie art. 445 § 2 w zw. z art. 445 § 1 kodeksu cywilnego osobie, która została skłoniona za pomocą podstępów, gwałtu lub nadużycia stosunku zależności do poddania się “czynowi nierządному”, przysługuje roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę. Wobec tego, że pojęcie czynu nierządnego nie funkcjonuje już na gruncie kodeksu karnego i nie jest definiowane przez kodeks cywilny, mogą powstać wątpliwości co do zakresu czynów, których ten przepis dotyczy. Uważam, że należy go odnosić do wszystkich tych zachowań, które mogą być kwalifikowane z art. 197, 199 lub 203 k.k. Ograniczanie ochrony wynikającej z art. 445 § 2 k.c. do przypadków obcowania płciowego, z

pominięciem innych czynności seksualnych, w szczególności tzw. lubieżnych dotknięć, byłoby nieuzasadnione. Konieczność taka nie wynika ani z przepisów kodeksu cywilnego, ani z praktyki orzeczniczej. W przypadku tej ostatniej należy pamiętać o uchwale Sądu Najwyższego z 19 maja 1999 r., w której za inną czynność seksualną zostało uznane dotykanie piersi kobiety oraz inny kontakt fizyczny, nawet przez ubranie.

Jak należy rozumieć odpowiednią sumę — jej wysokość, którą sąd może przyznać tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dobra osobistego na podstawie powołanych przepisów? Suma ta ma charakter kompensacyjny, nie może być więc jedynie symboliczna, musi być też na tyle wysoka, aby stanowiła ekonomicznie odczuwalną wartość. Zmiana ustroju politycznego, przemiany społeczno-gospodarcze oraz ogólny wzrost zamożności społeczeństwa to przesłanki, które powinny w sposób znaczący wpłynąć na wzrost zasądzanych rekompensat. Jednak nawet uwzględniając wymienione wskazówki, wysokość zadośćuczynienia powinna być dostosowana do każdego indywidualnego przypadku. Zadośćuczynienie powinno uwzględniać rodzaj i sposób dokonania czynu, stopień odczutoego cierpienia, doznane uczucie wstydu i poniżenia, a nawet dotychczasowy brak doświadczeń seksualnych. Wydaje się, że kwoty

Podsumowanie

Kobieta ma prawo do ochrony swojej wolności seksualnej, rozumianej nie tylko jako ochrona przed cudzymi zachowaniami godzącymi w tę wolność (wolność negatywna — od czegoś), ale również jako gwarancja do własnych zachowań, które wolność seksualną realizują, a nawet manifestują (wolność pozytywna — do czegoś, wyrażająca się np. w tzw. autoprezentacji erotycznej). Zakres tej ochrony powinien być ograniczony —

kilkudziesięciu tysięcy złotych nie można uznać obecnie za wygórowaną. Możliwość uzyskania zadośćuczynienia pieniężnego na podstawie art. 445 § 2 lub art. 448 k.c. zależy nie tylko od spełnienia określonych w tym przepisie warunków, ale również od uznania sądu, który może, lecz nie musi, zasądzić odpowiednią kwotę na rzecz powoda. Wskazuje na to zwrot “sąd może przyznać”, który występuje w tych przepisach.

Ochrona wynikająca z art. 23 i 24 k.c. jest niezależna od ochrony wynikającej z innych przepisów, w szczególności z przepisów prawa karnego. Z ochrony cywilnoprawnej korzysta nawet ten, kto nie wystąpił z wnioskiem o ściganie sprawcy przestępstwa (np. z art. 199 k.k.). Możliwe jest też zasądzenie powództwa cywilnego w toczącym się procesie karnym. W przypadku zasądzenia w procesie karnym zadośćuczynienia w kwocie symbolicznej nie ma przeszkód do zasądzenia w procesie cywilnym dalszej, odpowiedniej kwoty. Jeżeli molestowanie doprowadziło do uszkodzenia ciała lub wywołało rozstrój zdrowia (fizyczny lub psychiczny), ofierze przysługują roszczenia przewidziane w art. 444 k.c. Może to być żądanie poniesienia kosztów leczenia, a nawet płacenia renty wtedy, gdy ofiara utraciła całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jej potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość.

zgodnie z kantowskim ujęciem prawa — jedynie wolnością innych osób. Urzeczywistnienie przedstawionej zasady zabezpieczają normy prawne. Usunięcie istniejących braków w płaszczyźnie normatywnej wymaga zdecydowanej woli politycznej. Jednak o poziomie udzielanej ochrony nie decyduje samo istnienie odpowiednich przepisów. Decydujące znaczenie ma dopiero możliwość ich faktycznej realizacji, która jest

weryfikowana każdego dnia poprzez praktykę wymiaru sprawiedliwości. W Polsce, u progu trzeciego tysiąclecia, ocena tej praktyki wypada zdecydowanie negatywnie. Czasami odnoszę wrażenie, że dla polskich sądów rozpoznanie sytuacji, w których kobieta jest molestowana seksualnie, przypomina trudności, z jakimi styka się laik, gdy ma stwierdzić kiedy ryba pije wodę. Mam jednak nadzieję, że już wkrótce wyroki, które będą zapadały w sprawach — podobnych do opisywanej

obok — o molestowanie seksualne kobiet w miejscu pracy, będą uwzględniały, że to pracodawca jest odpowiedzialny za zapewnienie warunków pracy wolnych od molestowania, a seksualny szantaż i nagabywanie są zawsze naruszeniem wolności seksualnej i godności pracownika, bywając dodatkowo przejawem niedozwolonej dyskryminacji ze względu na płeć.

CZAS PRACY KOBIEC

Krystyna Chinowska

Sprawozdanie z badania ankietowego - Czerwiec 2000

Pomysł przeprowadzenia badań na temat czasu pracy kobiet w Polsce zrodził się podczas jednego ze szkoleń zorganizowanych przez Centrum Praw Kobiety dla rzecznicek praw kobiet. Badaniem, które przeprowadzono w czerwcu 2000 r., objęto nie tylko czas pracy zawodowej - uwzględniono również czas pracy, którą kobiety wykonują na rzecz gospodarstwa domowego.

Badanie miało charakter pilotażowy. Jego celem było opracowanie i przetestowanie kwestionariusza wywiadu ankietowego do badania budżetu czasu i opinii kobiet na temat podziału obowiązków domowych oraz ocena przydatności dla celów informacyjno-analitycznych opracowanych tablic wynikowych, a także poprawności przyjętych do badania rozwiązań organizacyjno-metodycznych.

Naszym celem było przeprowadzenie badania ogólnopolskiego, którego wyniki dałyby rzetelną podstawę do

kompleksowej wyceny wartości pracy domowej wykonywanej przez kobiety, wliczenie jej do budżetu narodowego oraz stażu pracy kobiet, od którego zależy wysokość świadczeń emerytalnych oraz ustanowienie samoistnego prawa do renty dla osób wykonujących nieodpłatną pracę domową.

Badanie realizowano metodą wywiadu *face to face* (tj. twarzą w twarz), prowadzonego na podstawie kwestionariusza wywiadu ankietowego.

Wielkość i struktura próby

Badaniem objęto 180 kobiet dobranych ze względu na następujące kryteria:

- miejsce zamieszkania – tylko miasta (15 punktów w Polsce – małe, średnie i duże miasta);
- wiek;
- stan cywilny;
- wykształcenie;
- status zawodowy (aktywne lub bierne zawodowo);
- liczba osób w gospodarstwie domowym;

- cykl życia rodziny.

Rozkład próby ze względu na cechy socjodemograficzne respondentek nie spełnił kryterium reprezentatywności dla Polek w wieku 18-60 lat. Przedstawione wyniki badania dotyczą wyłącznie ankietowanej 180-osobowej grupy kobiet i nie mogą stanowić podstawy do bezpośrednich uogólnień, mogą natomiast być punktem wyjścia dla hipotez w badaniu na próbie reprezentatywnej.

Zakres badanych zagadnień

- rodzaj i częstotliwość wykonywania czynności związanych z prowadzeniem

gospodarstwa domowego (poza pracą zawodową);

- podział prac wykonywanych na rzecz gospodarstwa domowego;
- korzystanie z usług w prowadzeniu gospodarstwa domowego;
- realizowany i preferowany podział obowiązków w rodzinie;
- stopień zadowolenia respondentek z istniejącego podziału obowiązków;
- opinie kobiet i preferencje dotyczące ich bilansu czasu;
- bilans czasu kobiet w dni powszednie i dni świąteczne;
- opinie kobiet na temat różnych modeli podziału obowiązków domowych;

- wycena pracy własnej kobiet wykonywanej na rzecz gospodarstwa domowego;
- wycena usług związanych z prowadzeniem ich gospodarstwa domowego.

W kwestionariuszu wywiadu ankietowego zastosowana została taka klasyfikacja czynności związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego, jak w ogólnopolskich badaniach budżetu czasu przeprowadzanych przez GUS w 1997 r., wynikająca z konieczności dostosowania badań statystycznych w Polsce do standardów Unii Europejskiej (*Studia i analizy statystyczne*, GUS Warszawa 1998 r.).

Czynności wykonywane na rzecz gospodarstwa domowego podzielone zostały na:

1. Prace związane z obróbką żywności:
 - przygotowywanie obiadów oraz innych posiłków, zmywanie naczyń, robienie przetworów.
2. Prace związane z utrzymaniem porządku:
 - sprzątanie codzienne, gruntowne porządki, mycie okien.
3. Prace związane z utrzymaniem odzieży:
 - pranie w pralce, pranie ręczne, prasowanie, naprawy, przeróbki, szycie odzieży nowej.
4. Prace związane z naprawami, utrzymaniem mieszkania i sprzętu AGD:
 - remonty, odnawianie, tapetowanie, instalacja, naprawa sprzętu AGD, naprawy hydrauliczne, elektryczne.

5. Prace związane z zakupami i z korzystaniem z usług:

- zakupy artykułów codziennej konsumpcji i artykułów trwałego użytku, załatwianie spraw w urzędach, zlecanie usług do wykonania.

6. Prace związane z opieką:

- nad dziećmi, dorosłymi oraz zwierzętami domowymi.

Do kategorii kobiet aktywnych zawodowo zaliczono kobiety pracujące w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. Kobiety bierne zawodowo to osoby, które nie pracują zawodowo (studentki, emerytki, bezrobotne, prowadzące dom) oraz kobiety pracujące tylko dorywczo.

Do kategorii kobiet z partnerem lub mężem zaliczono mężatki i osoby stanu wolnego mieszkające z partnerem we wspólnym gospodarstwie domowym.

WYNIKI BADANIA

Charakterystyka badanych kobiet

Wśród objętych badaniem kobiet 57,3% było w wieku od 26 do 45 lat (czas wychowywania dzieci i największej aktywności zawodowej); 72,8% respondentek było aktywnych zawodowo, 82,2% kobiet miało dzieci, w tym 15,6% kobiet samotnie je wychowywało. 80% kobiet mieszkało z mężem lub partnerem w gospodarstwie domowym. Gospodarstwa, w skład których wchodziły trzy i więcej osoby stanowiły 77,7% - wśród nich najwięcej było rodzin z dwojgiem dzieci (36,7%). Najwięcej

badanych kobiet miało wykształcenie wyższe (33,3%) lub średnie (31,7%). Miesięczny dochód netto na osobę w gospodarstwie domowym w wysokości do 500 zł deklarowało 40,5% respondentek, a dochód powyżej 1000 zł na 1 osobę netto deklarowało 20,6% kobiet. W małym mieście (do 20 tys. mieszkańców) mieszkało 18,3% respondentek, w średnim (od 21-200 tys. mieszkańców) - 47,7%, w dużym mieście (powyżej 200 tys. mieszkańców) mieszkało 33,9 % kobiet.

Udział respondentek oraz innych członków rodziny w poszczególnych czynnościach domowych

Wyniki badania pokazały, że prawie wszystkimi pracami wykonywanymi na rzecz domu obciążone są kobiety. Respondentki uczestniczą w niemal wszystkich wymienionych czynnościach – wykonują je samodzielnie lub wspólnie z inną osobą (w dalszej analizie wszystkie wskaźniki procentowe obliczane są w stosunku do liczby gospodarstw, w których wykonywana jest dana czynność).

Ponad 90% respondentek uczestniczy w następujących pracach: praniu ręcznym, sprzątaniu, opiece nad dziećmi, praniu w pralce, przygotowywaniu posiłków, gruntownych porządkach, zmywaniu naczyń, zakupach, opiece nad dorosłymi. Od 80 do 90% respondentek wykonuje również takie czynności, jak: przygotowywanie obiadów i przetworów, prasowanie, mycie okien, załatwianie spraw w urzędach, opieka nad zwierzętami.

Przy wykonywaniu prac takich, jak: naprawa, przeróbka odzieży, zlecenie

usług do wykonania, szycie odzieży nowej, remonty, odnawianie czy tapetowanie udział respondentek jest znacznie mniejszy. W badanych gospodarstwach domowych jedynie takie czynności, jak instalacja, naprawa sprzętu AGD oraz naprawy hydrauliczne i elektryczne są wykonywane bez udziału respondentek.

Ponad 50% respondentek samodzielnie wykonuje następujące prace domowe: pranie w pralce, wizyty w szkole, przedszkolu, żłobku, pranie ręczne, naprawa, przeróbka odzieży, robienie przetworów, odrabianie lekcji z dziećmi, opieka nad dorosłymi, przygotowywanie obiadów, prasowanie, sprzątanie codzienne.

Podział ról przy wykonywaniu obowiązków domowych

Według deklaracji respondentek mieszkających z partnerem lub mężem mężczyźni najczęściej wykonują takie czynności, jak: instalacja i naprawa sprzętu AGD (54,3%); naprawy hydrauliczne i elektryczne (51,4%); remonty, odnawianie, tapetowanie (40,3%); zlecanie usług do wykonania (29,9%); załatwianie spraw w urzędach i w bankach (18,8%).

Mężowie lub partnerzy w badanych gospodarstwach w ogóle nie wykonują samodzielnie takich czynności, jak: opieka nad dziećmi i dorosłymi, pranie ręczne, robienie przetworów, gruntowne porządki oraz pranie w pralce.

Częstotliwość wykonywania czynności związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego

Ponad 90% respondentek deklaruje, że codziennie opiekuje się dziećmi oraz zmywa naczynia, 83,3% codziennie przygotowuje posiłki, opiekuje się zwierzętami domowymi 78,2% oraz przygotowuje obiady, robi zakupy i sprząta.

Kilka razy w roku wykonywane są przez respondentki następujące czynności: robienie przetworów (82,6% wskazań), zakupy artykułów trwałego użytku (66,7%), zlecanie usług do wykonania (59,2%) oraz mycie okien (57,8%).

Bilans czasu w dni powszednie i w dni świąteczne

Respondentki aktywne zawodowo: w dni powszednie średnio na pracę zawodową przeznaczają 9,4 godziny, na pracę domową 4,3 godziny, czas wolny to 2,8 godziny, na sen przeznaczają 7,5 godziny.

Praca zawodowa (z dojazdem): czas przeznaczany na pracę zawodową dla 50% badanych nie przekracza 9 godzin dziennie, a dla pozostałych 50% jest dłuższy niż 9 godzin dziennie. Co czwarta respondentka na pracę zawodową przeznaczała do 8,5 godz., 75% kobiet pracowało zawodowo do 10 godzin dziennie, a 25% badanych pracuje zawodowo ponad 10 godzin dziennie. Najczęściej na tę pracę respondentki przeznaczają 9 godzin. Minimalny czas pracy zawodowej wynosił 4,5 godziny, maksymalny zaś, 16 godzin.

Prace domowe w dzień powszedni: respondentki przeznaczają na nie 4,3 godziny dziennie. Połowa z nich przeznaczają mniej niż 4 godziny dziennie, a pozostałe ponad 4 godziny. Co czwarta

kobieta przeznaczają na prace domowe do 3 godzin, a 75% do 5,5 godziny. 25% respondentek na prace domowe poświęca ponad 5,5 godziny dziennie. Najczęściej prace domowe pochłaniały 4 godziny dziennie. Minimalny czas pracy domowej wśród badanych kobiet wyniósł godzinę, a maksymalny 12 godzin.

Prace domowe w dzień świąteczny zajmują badanym średnio 5,7 godziny, a więc o 1,4 godziny więcej niż w dzień powszedni. Połowa kobiet przeznaczają na prace domowe do 5 godzin, pozostałe ponad 5 godzin dziennie. Co czwarta kobieta przeznaczają na prace domowe do 4 godzin dziennie, a 75% do 8 godzin. 25% respondentek poświęca na prace domowe ponad 8 godzin w dni świąteczne. Minimalny czas pracy domowej w święta wyniósł godzinę, a maksymalny 14 godzin.

Respondentki bierne zawodowo: w dni powszednie na pracę zawodową przeznaczają średnio 0,5 godziny (pracują tylko dorywczo), na pracę domową 8,6

godziny, czas wolny to 5,3 godziny, na sen przeznaczają 8,1 godziny.

Prace domowe w dzień powszedni: średnio na prace domowe respondentki przeznaczają 8,6 godziny. Połowa z nich przeznacza na te prace mniej niż 10 godzin, a pozostałe ponad 10 godzin dziennie. Co czwarta kobieta przeznacza na prace domowe do 5 godzin, a 75% do 12 godzin. 25% respondentek na prace domowe przeznacza ponad 12 godzin dziennie. Najczęściej badane kobiety przeznaczały na prace domowe 10 godzin dziennie. Minimalny czas pracy domowej wśród badanych kobiet wyniósł 1,5 godziny, a maksymalny 15 godzin.

Prace domowe w dzień świąteczny: w dni świąteczne badane kobiety przeznaczają na pracę w domu średnio 6 godzin, a więc o 2,6 godziny mniej niż w dzień powszedni. Połowa kobiet przeznacza na prace domowe do 5 godzin, pozostałe ponad 5 godzin dziennie. Co czwarta kobieta przeznacza na prace domowe do 4 godzin dziennie, a 75% do 10 godzin. 25% respondentek przeznacza na prace domowe ponad 10 godzin w dni świąteczne. Minimalny czas pracy domowej w święta wyniósł godzinę, a maksymalny 15 godzin.

Ilość czasu wolnego w dni powszednie jest prawie dwukrotnie wyższa u kobiet biernych zawodowo.

Ilość czasu wolnego w święta: jest na tym samym poziomie w obu grupach kobiet – aktywnych i biernych zawodowo.

Również ilość czasu przeznaczanego na sen w dni powszednie i świąteczne jest na zbliżonym poziomie w obu grupach kobiet.

Według opinii respondentek 24,4% z nich zawsze czuje się przeciążona pracą, 70% czasami, prawie nigdy 5,6% kobiet.

Kobiety aktywne zawodowo (27,5%) są przeciążone pracą częściej niż biernie zawodowo (16,3%). Kobiety bez męża lub partnera są częściej przeciążone pracą (30,6%) niż kobiety z mężem lub partnerem (22,9 %). Kobiety mające dzieci (niezależnie od ich liczby) są częściej zawsze przeciążone pracą niż bezdzietne.

Respondentki pytane, na jakie działania znajdują zawsze czas, a na które im go brak, odpowiedziały, że z zasady znajdują czas na codzienne czynności domowe i opiekę nad dziećmi. Z reguły brak im czasu na działalność społeczną, polityczną, charytatywną. Często nie znajdują czasu na czynny wypoczynek, życie towarzyskie, hobby, zainteresowania i lektury.

Czynności, na które respondentki przeznaczyłyby więcej czasu, gdyby to było możliwe, to: życie kulturalne (18,2%), odpoczynek (17,6%), czytanie (17,1%), aktywne formy rekreacji i podróże. Najbardziej wymieniano działalność społeczną i czas dla partnera (po 1,2% wskazań).

Respondentki w weekendy najczęściej wykonują następujące zajęcia: zaległe prace domowe (62,8% odpowiedzi), wspólne zajęcia rodziny (54,4%), spotkania towarzyskie (42,8%), oglądanie TV, wideo, czytanie książek, prasy, słuchanie muzyki (po 42,2% wskazań).

Korzystanie z usług fachowców i firm

W żadnym z badanych gospodarstw nie korzysta się z pomocy domowej na stałe. Sporadycznie (w 57,1% gospodarstw) korzysta się z usług hydraulika, malarza, stolarza, specjalistów od napraw sprzętu AGD. Osoby albo firmy sprzątające są zatrudniane sporadycznie (w 7,8% gospodarstw), opiekunki do dzieci w 5% domów. Stale respondentki korzystają z usług hydraulika, malarza, stolarza (9,5% wskazań), opiekunki do dzieci (4,4%), osoby albo firmy sprzątającej (2,2%).

W badanych gospodarstwach domowych najczęściej korzysta się z usług przy: szyciu odzieży nowej (w 49,3% domów), naprawach hydraulicznych i elektrycznych (45,9%), instalacji i naprawie sprzętu domowego (30,2%), remontach, odnawianiu, tapetowaniu (26,3%). W około 2% badanych gospodarstw korzysta się z usług fachowców przy takich czynnościach, jak obiady, prasowanie, opieka nad dorosłymi.

W przypadku znacznego wzrostu dochodów w gospodarstwie domowym respondentki deklarowały, że korzystałyby z pomocy fachowców przy remontach, odnawianiu, tapetowaniu (75,6% wskazań), myciu okien (60,6 %), naprawach hydraulicznych i elektrycznych (57,8%), naprawach sprzętu domowego (53,9%), gruntownych porządkach (51,1%).

Wśród czynności, które zleciłyby respondentki do wykonania odpłatnie przeważają te, które same respondentki wykonują stosunkowo rzadko.

Opinie na temat podziału obowiązków domowych

W opinii respondentek rzeczywisty podział obowiązków w ich rodzinie jest następujący:

- **w większości gospodarstw (36,7%)** respondentka i jej mąż lub partner pracują zawodowo, jednak mężczyzna bardziej angażuje się w pracę zawodową, kobieta zaś bierze na siebie główny ciężar obowiązków domowych i opiekuńczych;
- **w co piątym** gospodarstwie domowym respondentka i jej mąż lub partner pracują zawodowo i w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi;

- **co piąta** badana nie ma męża lub partnera i sama zajmuje się prowadzeniem domu;
- w **16,1%** domów mąż lub partner pracuje zawodowo, zarabiając wystarczająco na utrzymanie rodziny, respondentka zaś zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci i organizacją życia rodzinnego.

Zdecydowane zadowolenie z podziału obowiązków domowych deklaruje najwięcej kobiet (47,1%) w domach, w których realizowany jest partnerski model organizacji pracy.

Zdecydowane niezadowolenie z podziału obowiązków domowych deklaruje najwięcej kobiet (46,7%) w rodzinach, gdzie oboje partnerzy pracują zawodowo, a mimo to na kobiecie spoczywa główny ciężar obowiązków domowych.

Interesujące jest, że na pytanie o zadowolenie z istniejącego w rodzinie podziału obowiązków najwięcej odpowiedzi niezdecydowanych "raczej tak, raczej nie" udzieliły kobiety w rodzinach, w których oboje partnerzy pracują zawodowo, a na kobiecie spoczywa główny ciężar obowiązków domowych.

Rozkład odpowiedzi na temat preferowanego przez respondentki podziału obowiązków domowych jest następujący: 28,3% kobiet więcej prac domowych zleciłoby firmom, 22,2% uznało, że nic by nie zmieniła w istniejącym podziale obowiązków domowych, tyle samo kobiet chciałoby, żeby więcej prac wykonywał mąż lub partner i inni członkowie rodziny.

Wśród kobiet w domach, w których realizowany jest partnerski podział obowiązków 42,1% uznało, że nic by nie zmieniły, a 23,7% z nich chciałoby więcej prac zlecić odpłatnie firmom.

W gospodarstwach, w których zarówno kobieta, jak i mężczyzna pracują zawodowo, a na kobietę spada główny ciężar obowiązków domowych - aż 36,4 % respondentek chciałoby, żeby więcej prac wykonywał mąż, a 31,8% zleciłoby więcej prac firmom odpłatnie.

Wśród kobiet bez męża lub partnera zdecydowanie najczęściej (44,4%) preferuje zlecanie większej ilości prac firmom usługowym.

Wśród kobiet, które oceniły sytuację finansową swojej rodziny jako "wystarcza nam na wszystko" 30,4% nic by nie zmieniło w realizowanym podziale obowiązków domowych. Tyle samo kobiet chciałoby, aby więcej prac wykonywał mąż lub partner.

Wśród kobiet, które oceniły sytuację finansową swojej rodziny jako niezadowolającą ("pieniędzy nie wystarcza nam nawet na bieżące potrzeby") 31,6% chciałoby, żeby więcej prac wykonywał mąż lub partner i inni członkowie rodziny.

W opinii respondentek najlepszy podział obowiązków domowych to podział partnerski, gdzie oboje partnerzy pracują zawodowo i w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi (aż 67,8% wskazań). Badane kobiety są nowoczesne w tym, co mówią, ale tradycyjne w tym, co robią. Model partnerski podziału ról domowych jest realizowany tylko w co piątym gospodarstwie.

Respondentki zapytane, jaką decyzję by podjęły, gdyby ich mąż lub partner zarabiał wystarczająco dużo na utrzymanie rodziny, odpowiedziały następująco: 66,6% kobiet nie zrezygnowałoby z pracy zawodowej, w tym 33,3% podjęłoby pracę w niepełnym wymiarze godzin, a 33,3% nie zrezygnowałoby z dotychczasowej pracy w pełnym wymiarze godzin. Tylko 7,2% badanych kobiet zrezygnowałoby z pracy zawodowej i zajmowało się prowadzeniem

domu. Dla większości badanych kobiet zarobki męża lub partnera nie mają wpływu na zrezygnowanie z aktywności zawodowej.

Subiektywna wycena pracy wykonywanej na rzecz gospodarstwa domowego

Najwięcej badanych kobiet (40,6%) wyceniło własną pracę wykonywaną na rzecz gospodarstwa domowego w przedziale od 400 do 500 zł miesięcznie. 18,9% kobiet wyceniło tę pracę powyżej 500 zł. Miesięczną wartość pracy własnej w domu na kwotę od 100 do 300 zł wyceniło 16,6% respondentek.

Wycena pracy fachowców, którzy odpłatnie wykonywaliby prace w gospodarstwie domowym przedstawia się następująco: 47,2% kobiet uznało, że koszt takich robót wyniósłby 401-500 zł miesięcznie, a 30,5%, że powyżej 500 zł miesięcznie.

Z uzyskanych danych wynika, że wydatki ponoszone przy prowadzeniu domu w wyniku zatrudnienia innych osób lub firm, zdaniem respondentek, są wyższe niż ocena wartości ich własnej pracy.

Mieszkancki dużych miast (powyżej 100 tys. mieszkańców) znacznie częściej wyceniały wartość własnej pracy domowej powyżej 400 zł miesięcznie niż kobiety ze średnich i małych miast. Niezależnie od oceny sytuacji finansowej swojej rodziny, rozkłady ocen miesięcznej wartości pracy własnej w gospodarstwie domowym są podobne.

Metody wyceny pracy kobiet na rzecz gospodarstwa domowego

Wyniki przeprowadzonego badania pokazały, że prawie wszystkimi czynnościami wykonywanymi na rzecz domu obciążone są kobiety.

Kobiety aktywne zawodowo w dni powszednie na pracę zawodową (wraz z dojazdem) przeznaczają średnio 9,4 godziny, a na pracę domową 4,3 godziny dziennie. W dni świąteczne na prace domowe badane kobiety przeznaczają średnio 5,7 godziny.

Respondentki biernie zawodowo w dni powszednie na pracę domową przeznaczają średnio 8,6 godziny, w dzień świąteczny zajmuje im to średnio 6 godzin.

Kobiety świadczą na rzecz gospodarstwa domowego nieodpłatną pracę. Pracy kobiet w domu nie traktuje się jako pracy w potocznym rozumieniu tego słowa. Nawet w metryczkach kwestionariuszy wywiadów ankietowych w kategorii dotyczącej aktywności zawodowej jest kategoria "nie pracuję, prowadzę dom". Jedną z metod wyceny pracy domowej jest tzw. "Hausekeeper Cost". Metoda ta zakłada, że wszystkie obowiązki domowe wykonuje jedna osoba, wynajęta gospodyni. Dzięki temu można oszacować koszt pracy domowej na podstawie znajomości średniego uposażenia tego typu pracownika.

Wśród innych metod szacowania wartości pracy domowej na uwagę zasługują trzy:

- **analogia do średniej ceny danej usługi na rynku** - usługi rynkowe świadczone są przez firmy wyspecjalizowane w danej dziedzinie, stosujące dopracowaną technologię, dysponujące odpowiednimi urządzeniami i surowcami, które mogą być nabywane po niższej cenie niż detaliczna, a w gospodarstwie domowym usługa wykonywana jest najczęściej własnym sumptem, w warunkach bardziej lub mniej prymitywnych (brak specjalistycznych urządzeń) oraz z surowców, których cena dla konsumenta jest wyższa.

Wykonywanie części usług w ramach gospodarstw domowych ma charakter działań wymuszonych niedostateczną podażą lub zbyt wysoką ceną usług na rynku. W niektórych przypadkach może to powodować przekroczenie poziomu cen rynkowych, w innych zaś - oszczędności (obniżenie kosztu usługi, co z kolei często odbywa się kosztem jej jakości).

- druga metoda opiera się na **oszacowaniu rzeczywistych lub przeciętnych kosztów zużycia czynników współtworzących usługę**. W przypadku przygotowywania np. posiłku na koszty czynników składałyby się: cena artykułów żywnościowych i zużytej energii, zużycie dóbr trwałego użytkowania i narzędzi pracy oraz umowna płaca osoby przygotowującej posiłek, która zostałaby określona analogicznie do płacy kucharza lub pomocy domowej.
- trzecia metoda zachowująca te same zasady wyceny czynników materialnych różni się od poprzedniej jedynie zasadą ustalania umownej płacy i przyjmuje **za punkt odniesienia wynagrodzenie**, jakie otrzymałaby osoba wykonująca pracę domową, gdyby ten sam czas przeznaczyła na pracę zgodną ze swoim wykształceniem i wykonywanym zawodem. Absurdem byłoby jednak stwierdzenie, że posiłek przygotowywany przez inżyniera ma większą wartość niż przygotowywany przez niewykwalifikowanego robotnika. Ponadto przyjęcie takiej umownej płacy uniemożliwiłoby wycenę pracy domowej wykonywanej przez osoby nie pracujące zawodowo.

Najbardziej zbliżona do naszych potrzeb jest zasada szacunku pracy domowej w oparciu o płacę specjalisty z danej dziedziny, który wykonałby określoną pracę.

Ma ona oczywiście dyskusyjne punkty: jednym z nich jest różnica przygotowania zawodowego: osoba wykonująca pracę domową bardziej wyspecjalizowaną (np. czyszczenie dywanu, szycie odzieży) na ogół nie ma przygotowania fachowego,

inny może być efekt końcowy lub nakład czasu.

Istnieją jednak sytuacje, kiedy jakościowe efekty pracy domowej są lepsze niż analogicznej usługi rynkowej (domowa kuchnia), a czas oczekiwania na efekt krótszy (usługi naprawcze, pralnicze).

Wycena pracy domowej przez analogię do płacy odpowiedniego specjalisty wydaje się metodą optymalną.

MODELE ORGANIZACJI PRACY W GOSPODARSTWACH DOMOWYCH

Beata Mikuta

Praca domowa wymaga wszechstronnych umiejętności, wysiłku psychicznego i fizycznego, opanowania znużenia wywołanego długotrwałością i powtarzalnością zajęć przy braku trwałych efektów, trudnościami finansowymi, czasem niedostatkami w zakresie zaopatrzenia w dobra i usługi oraz niekiedy złymi warunkami mieszkaniowymi.

Praca domowa definiowana jest jako każda praca wykonywana nieodpłatnie na rzecz własnego lub innego gospodarstwa domowego, służąca zaspokojeniu potrzeb jego członków i mająca swój odpowiednik na rynku.

Każda praca, w tym także praca domowa, jeżeli ma spełnić swój cel, podlega określonym działaniom organizującym.

Podstawowym celem pracy domowej jest stworzenie każdemu domownikowi takich warunków, w których znajduje on optymalne możliwości rozwoju i regeneracji sił fizycznych i umysłowych zapewniających mu najlepsze możliwości wypoczynku i odpoczynku.

Wykonanie pracy domowej warunkują cztery podstawowe czynniki, które równocześnie określają rozmiary oraz zakres pracy domowej, tj.:

- czas wolny poza pracą zawodową;
- posiadanie dóbr jednorazowego użytku przeznaczonych do dalszego przetworzenia lub zużywanych w trakcie produkowania usługi;
- posiadanie dóbr konsumpcyjnych trwałego użytkowania;
- praca jednego lub więcej członków gospodarstwa i chęć wykonania oraz energia, umiejętności, postawa itp.

W gospodarstwie domowym ze względu na charakter wykorzystywanych

czynników pracy wyróżnia się prace usługowo-wytwórcze polegające na:

- wytwarzaniu usług głównie przez wykorzystanie dóbr trwałego użytkowania lub dóbr jednorazowego użytku;
- wytwarzaniu usług głównie angażujących czas jednego lub więcej członków gospodarstwa domowego;
- wytwarzaniu we własnym gospodarstwie rolnym lub na działce produktów spożywczych przeznaczonych na zaspokojenie potrzeb własnych;
- przetwarzaniu surowców, czyli nadaniu im nowego wyglądu, kształtu, konsystencji i innych cech, w wyniku których otrzymuje się dobra o zwiększonej wartości konsumpcyjnej.

Praca domowa wymaga wszechstronnych umiejętności, wysiłku psychicznego i fizycznego, opanowania znużenia wywołanego długotrwałością i powtarzalnością zajęć przy braku trwałych efektów, trudnościami finansowymi, czasem niedostatkami w zakresie zaopatrzenia w dobra i usługi oraz niekiedy złymi warunkami mieszkaniowymi. Postępująca aktywizacja zawodowa kobiet, które z reguły są głównymi wykonawcami prac domowych, nie zmniejsza zakresu ich obowiązków domowych, ale powoduje znaczne skrócenie czasu, jaki mogą przeznaczyć

one na zajęcia domowe. Wymaga to większego tempa i lepszej organizacji pracy, intensyfikacji wysiłku fizycznego, wykorzystania zmechanizowanego sprzętu domowego, równocześnie jednak pociąga

za sobą mniejszą dokładność i częstotliwość wykonywanych czynności. Wynikiem tego jest większe zmęczenie, bo wygospodarowanie brakującego czasu następuje kosztem snu i wypoczynku

Modele organizacji pracy domowej w świetle literatury

Zarówno literatura przedmiotu, jak i dostępne opracowania pozwalają na wyodrębnienie kilku modeli organizacji pracy w gospodarstwie domowym, które można określić w sposób następujący:

Model konserwatywny – podział pracy oparty na tradycyjnym podziale obowiązków pomiędzy kobietę i mężczyznę.

Zgodnie z cechami charakteryzującymi ten model, do obowiązków kobiety należy prowadzenie domu, rozumiane jako wykonywanie prawie wszystkich prac domowych oraz odpowiedzialność za ich całokształt, zaś mężczyzna ogranicza się do wykonywania niewielu z tych czynności, poświęcając czas głównie czynnościom zawodowym. Podział taki przenosi się również na dzieci. Model ten jest dość rozpowszechniony w różnych grupach społecznych, ale przede wszystkim dominuje w środowisku wiejskim. W modelu tym do prac, które wykonują mężczyźni, należą: na wsi przygotowanie i noszenie opału, noszenie wody, remonty, konserwacje i naprawy sprzętu, a w mieście mogą to być również prace związane z naprawami sprzętu RTV i prace remontowe.

Model pośredni charakteryzuje się tym, że kobieta jest nadal odpowiedzialna za całokształt działalności domowej i większość czynności, ale otrzymuje stałą pomoc w pracy domowej. Model ten jest stosunkowo często rozpowszechniony w gospodarstwach domowych, szczególnie w miastach.

Model partnerski polega na takim sposobie organizacji pracy, że wszyscy członkowie rodziny w miarę swoich możliwości są równomiernie obciążeni obowiązkami domowymi. Taki podział obowiązków należałoby traktować jako model docelowy, najbardziej postępowy z punktu widzenia organizacji pracy, sprawiedliwości społecznej oraz intencjonalnych postaw społecznych dzieci, a także nauki zasad racjonalnego prowadzenia domu.

W świetle danych zawartych w literaturze przedmiotu można stwierdzić, że kobieta jest głównym organizatorem i wykonawcą pracy domowej. Udział innych członków rodziny, zwłaszcza mężczyzn, zależy w dużym stopniu od różnych czynników. W środowisku wiejskim dominuje najczęściej tradycyjny model organizacji pracy, zaś w środowisku miejskim - pośredni. W środowisku wiejskim tradycyjnie mężczyznę obarcza się odpowiedzialnością za utrzymanie rodziny, zaś kobietę za wszelkie prace wykonywane na rzecz gospodarstwa domowego. W razie potrzeby wspomaga ona męża w pracach na rzecz gospodarstwa rolnego. Tak ukształtowany model organizacji pracy w wiejskim gospodarstwie domowym znajduje potwierdzenie w licznych badaniach autorstwa Gutkowskiej [1995, 1997, 1999] Sawickiej [1993, 1995], Tryfan [1981, 1987] i Żelaznej [1993, 1995, 1999, 2000]. Wskazują one również, że zmiany społeczno-gospodarcze w Polsce na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat nie wpłynęły istotnie na zmianę podziału ról i obowiązków w rodzinie wiejskiej. Nadal kobieta jest głównym

organizatorem i wykonawcą większości prac domowych, a jeśli uzyskuje pomoc od mężczyzn, to jedynie przy zakupach i pracach związanych z opieką nad dziećmi oraz ciężkich pracach fizycznych (np. noszenie wody i opału, praca w ogrodzie przydomowym).

W opracowaniach zagranicznych podkreśla się problem podejmowania dodatkowej pracy przez kobiety wiejskie. Jeśli dochód z gospodarstwa rolnego nie zaspokaja potrzeb członków rodziny, kobieta podejmuje najczęściej tylko taką pracę dodatkową, którą jest w stanie wykonywać w domu. Taki rodzaj pracy pozwala jej nadal na wykonywanie wszystkich prac domowych bez zmiany układu ról i obowiązków w rodzinie [Drew, Emerek, Mahon 1998, Leicht-Eckardt 1998, Tryfan 1998, Epstein, Seron, Ogdensky, Saute 1999]. Również w Polsce kobiety wiejskie poszukują nowych źródeł dochodów, co objawia się podejmowaniem różnego rodzaju działań aktywizujących, jak chociażby działalność agroturystyczna, którą mogą prowadzić we własnym gospodarstwie rolnym [Jeznach 1998].

W środowisku miejskim aktywność zawodowa kobiety związana jest natomiast z rozdzieleniem miejsca pracy i miejsca zamieszkania, co uniemożliwia jej przerywanie w ciągu dnia w dowolnej chwili, pracy zawodowej dla wykonania pracy domowej. Z tego powodu, jeśli gospodarstwo ma dobrze funkcjonować i w sposób odpowiedni zaspakajać potrzeby wszystkich domowników, koniecznym staje się włączanie pozostałych członków

rodziny do prac na rzecz gospodarstwa domowego.

Interesujący jest obserwowany w miejskich gospodarstwach domowych fakt włączania się mężczyzn do wielu prac domowych, jak np. wstępne przygotowanie posiłków, zmywanie, sprzątanie oraz zakupy. Nie zmienia to jednak faktu, że nadal kobieta zawiaduje wszystkimi pracami i ona jest ich głównym wykonawcą [Zdybel-Stańczyk 1990; Kalkhoff 1995, Giovannini 1998, Mahon 1998, Veenis 1998].

Ciekawych informacji dostarczył raport z badań Tryfan, Zielińskiej i Zdybel-Stańczyk [2000] nt. "Model kształtowania się relacji między pracą domową i zawodową kobiet w procesie przemian ekonomicznych i społecznych w polskiej gospodarce rynkowej". Autorki zaprezentowały wyniki badań przeprowadzonych w 1998-1999 roku na terenie Warszawy. Okazało się, że ważnym czynnikiem wpływającym na udział mężczyzn w pracach domowych jest obok aktywności zawodowej kobiety również wykształcenie obojga małżonków. Im wyższy jest poziom wykształcenia, tym częściej mężczyźni włączają się do prac domowych. Mężczyźni z zasadniczym i podstawowym wykształceniem uważają udział w pracach domowych za rzecz wstydliwą i włączają się jedynie w przypadku, gdy to oni nie mają pracy, a kobieta jest stroną aktywną zawodowo.

Modele organizacji pracy domowej na podstawie badań

Dostępne publikacje nie dają pełnego obrazu podziału obowiązków domowych w polskich rodzinach. Szczególnie mało jest opracowań dotyczących środowiska wiejskiego. Dlatego też w ramach pracy doktorskiej "Studia nad wartością pracy

domowej w mieście i na wsi ze szczególnym uwzględnieniem realizacji funkcji żywieniowej" przeprowadzono również badanie, którego celem było ustalenie modelu organizacji pracy w gospodarstwie domowym [Mikuta 2000].

Po weryfikacji materiału empirycznego badaniem objęto 364 gospodarstw domowych zlokalizowanych na terenie byłego województwa płockiego. W tej grupie 183 gospodarstwa domowe zlokalizowane były w mieście (głównie na terenie Płocka), a 181 na wsi.

Uczestniczkami badania były kobiety w wieku od 25 do 65 lat. Rozkład wiekowy badanej populacji kształtował się w sposób następujący: 2% pań domu było w wieku 25 lat, 8% w wieku od 26 do 35, 64% w wieku 36-45 lat, a 26% powyżej 45 lat. Podobnie kształtował się rozkład wieku w zależności od miejsca lokalizacji gospodarstwa domowego, zarówno w środowisku miejskim, jak i wiejskim największą grupę stanowiły kobiety w wieku od 36 do 45 lat, czyli 64% ogółu badanych.

Poziom wykształcenia badanej grupy prezentował się w sposób następujący: największą grupę reprezentowały kobiety z wykształceniem średnim, bo stanowiły one 50%, nieco mniejsza grupa to kobiety z wykształceniem zawodowym, bo 26%, najmniej kobiet posiadało wykształcenie podstawowe i wyższe, w obu tych grupach znalazło się po 12% kobiet. Lokalizacja gospodarstwa domowego wyraźnie różnicuje rozkład wykształcenia w badanej grupie. W 66% miejskich gospodarstw domowych kobiety posiadały wykształcenie średnie, w 21% wyższe, w 9% zawodowe i w 4% podstawowe. W wiejskich gospodarstwach domowych najczęściej kobiety posiadały wykształcenie zawodowe – 44%, w drugiej kolejności średnie – 33%, dalej podstawowe – 20%, a najmniej wyższe – 3% (6 kobiet) i były to głównie nauczycielki.

Ze względu na liczebność członków gospodarstwa domowego w badanej grupie znalazło się: 3% gospodarstw 2-osobowych, 76% gospodarstw 3-5-osobowych oraz 21% gospodarstw

liczących ponad 5 osób. Bez względu na lokalizację gospodarstwa domowego największą grupę stanowiły zarówno w mieście i na wsi gospodarstwa 3-5-osobowe: w mieście 88%, na wsi 63%. Pewne różnice można zaobserwować w grupie gospodarstw domowych liczących ponad 5 osób. W środowisku wiejskim grupa ta stanowi 35%, a w środowisku miejskim 7% gospodarstw to rodziny o większej liczebności. Taki rozkład badanej populacji wynika głównie z faktu, iż na wsi popularniejsze są rodziny wielopokoleniowe, zaś w mieście rzadsze są przypadki tego typu rodzin.

Opracowania statystyczne wyróżniają 6 grup społeczno-zawodowych [GUS, 1998]. Udział badanych gospodarstw domowych w poszczególnych grupach jest w dużej mierze zależny od lokalizacji gospodarstwa. W mieście dominują gospodarstwa domowe pracowników, zaś na wsi gospodarstwa użytkujące gospodarstwo rolne. Ogólnie 44% badanych gospodarstw domowych stanowiły gospodarstwa pracowników, 37% gospodarstwa użytkujących gospodarstwo rolne, 8% gospodarstwa pracujących na własny rachunek, 5% gospodarstwa pracowników użytkujących gospodarstwo rolne, 4% to gospodarstwa emerytów i rencistów, zaś 2% utrzymujących się z niezarobkowych źródeł.

Gospodarstwo domowe zaspokaja potrzeby swoich członków poprzez pełnienie następujących funkcji: żywieniowej, odzieżowej, porządkowo-mieszkaniowej, opiekuńczo-wychowawczej oraz funkcji związanej z zagospodarowaniem czasu wolnego.

Wyniki przeprowadzonych badań wykazały, że organizacja procesu żywienia rodziny w polskich gospodarstwach domowych jest domeną kobiet. Proces żywienia w rodzinie przebiega w kilku etapach i obejmuje następujące czynności:

planowanie wyżywienia (ustalenie zapotrzebowania na produkty żywnościowe), pozyskiwanie żywności, wstępne przygotowanie produktów, przygotowanie posiłków oraz przetwarzanie żywności, a także czynności porządkowe po pracy i posiłku w pomieszczeniu kuchennym.

Pozyskiwanie żywności może odbywać w trojaki sposób, a mianowicie poprzez zakup, pobranie surowców z własnego gospodarstwa, jak ma to miejsce w przypadku gospodarstw użytkujących gospodarstwo rolne i gospodarstw posiadających działkę oraz poprzez otrzymanie żywności w darze. Gospodarstwa domowe mające możliwość pozyskania żywności z gospodarstwa rolnego lub z działki rekreacyjnej dodatkowo rozszerzają zakres prac związanych z żywieniem rodziny o prace polegające na przetwarzaniu, celem przedłużenia trwałości, pozyskanej tą drogą żywności.

W badanych gospodarstwach domowych organizacja zakupów żywieniowych polegała na codziennym lub okresowym ich dokonywaniu. Najczęściej okresowe zakupy, deklarowały kobiety z gospodarstw domowych zlokalizowanych na wsi, średnio trzy razy w tygodniu, ze względu na często znaczne oddalenie miejsca zamieszkania od sklepów spożywczych. W przypadku gospodarstw domowych użytkujących gospodarstwo rolne żywność pozyskiwana we własnym gospodarstwie zaspokajała w znacznej mierze potrzeby żywnościowe jej członków, co pozwoliło na ograniczenie częstotliwości dokonywania zakupów żywności. Odmienne kształtowała się sytuacja gospodarstw zlokalizowanych w mieście. Polepszenie zaopatrzenia sklepów po roku 1989 i znaczący wzrost ich liczby oraz z reguły brak innych źródeł pozyskiwania żywności spowodowało, że w gospodarstwach tych przeważały zakupy codzienne. Na uwagę zasługuje także fakt,

że w regionie, gdzie przeprowadzono badania, nie powstał dotychczas żaden sklep wielkopowierzchniowy typu hipermarket, w których coraz częściej dokonywane są w ostatnich czasach zakupy okresowe.

Zakupy żywności, zarówno codzienne jak i okresowe, dokonywane były głównie przez respondentki, przy dużym współudziale innych członków rodziny, zwłaszcza męża i córki. W przypadku codziennych zakupów żywności wykonywanie tej czynności deklarowało 73% respondentek, w 27% badanych gospodarstw czynność tę wykonywał także mąż, a w 23% również córka. Rozkład udziału członków rodziny w zakupach okresowych prezentował się nieco odmiennie, i tak w 85% gospodarstw dokonywała ich kobieta, w 41% do czynności tej dołączał się mąż, a w 20% córka.

Nieco odmiennie prezentują się wyniki badań, jeśli rozdzieli się badane gospodarstwa na dwie grupy, czyli gospodarstwa domowe zlokalizowane w mieście i na wsi. W 83% miejskich gospodarstw domowych to kobieta dokonywała zakupów codziennych, a w 30% jej mąż. Ze względu na preferowanie zakupów okresowych w 64% badanych gospodarstwach wiejskich, zakupy codzienne wykonywała kobieta, a w 24% jej mąż. Zakupy okresowe były głównie domeną kobiet, ale na uwagę zasługuje fakt wzrostu w porównaniu z zakupami codziennymi udziału mężczyzn w tej czynności. Zarówno w środowisku miejskim, jak i wiejskim zakupów okresowych dokonywało ponad 80% kobiet i około 40% mężczyzn.

Zaobserwowano również niewielkie różnice w udziale kobiet i mężczyzn w zakupach w zależności od wieku kobiety, jej wykształcenia, dochodu na jedną osobę w gospodarstwie domowym i liczebności gospodarstwa domowego.

Czynności związane ze wstępnym przygotowaniem produktów poprzedzają właściwy proces przygotowania posiłku. Składają się na nie głównie mycie surowców, usuwanie zepsutych i niejadalnych części. Badania wykazały, że czynności te w zdecydowanej większości wykonują kobiety, zarówno przez respondentki, jak i ich córki. Pomoc mężczyzn, jak i innych członków rodziny, jest znikoma, zwłaszcza wtedy, gdy w gospodarstwie domowym jest córka i syn. W 86% gospodarstw domowych wstępne przygotowanie produktów było wykonywane przez respondentki, a w 38% pomagały w tym córki. Zaledwie w 19% badanych gospodarstw do czynności tych włączali się mężczyźni. Udział innych członków rodziny określono w sumie na około 16%.

Do prac związanych z właściwym przygotowaniem posiłków należy zaliczyć przede wszystkim rozdrabnianie produktów i obróbkę termiczną wcześniej przygotowanego surowca. Czynności te charakteryzują się większym zaangażowaniem respondentek i ich matek (teściowych), przy mniejszym współudziale innych członków rodziny, w tym także córek, co nie oznacza, że są one całkiem wyeliminowane z tych prac.

Wyniki badań wyraźnie pokazują, że w miejskich gospodarstwach domowych kobiety znacznie częściej uzyskują pomoc od mężów przy przygotowaniu posiłków. Około 30% mężczyzn w miejskich gospodarstwach domowych pomaga kobietom przy pracach związanych z przygotowaniem posiłku, w wiejskich gospodarstwach domowych jest to zaś zaledwie 5% mężczyzn.

W realizacji funkcji żywieniowej wykonywane są również prace związane z utrzymaniem pomieszczenia kuchennego w czystości, tj. zmywanie naczyń oraz sprzątanie kuchni. W realizacji tych czynności obok respondentek odnotowano

bardzo duży udział ich córek. Zmywanie naczyń wykonywane jest w 78% badanych gospodarstw przez respondentki i w 57% przez córki, udział mężów określono na 20%, a synów na 14%. Sprzątanie pomieszczenia kuchennego wykonuje 82% respondentek, 49% córek, 11% mężów i 9% synów.

Lokalizacja gospodarstwa domowego istotnie wpływa na udział mężczyzn w pracach związanych z utrzymaniem porządku w pomieszczeniu kuchennym. Wyniki badań wyraźnie pokazują, że w miejskich gospodarstwach domowych mężczyźni znacznie częściej włączają się do tych prac. Kobiety z miejskich gospodarstw deklarowały, że 24% mężczyzn pomagało w sprzątaniu pomieszczenia kuchennego, a 30% zmywało naczynia; w wiejskich gospodarstwach w pracach tych uczestniczyło odpowiednio 2% i 4% mężczyzn.

Analiza organizacji pracy podczas realizacji procesu żywienia wykazała, że w badanych gospodarstwach domowych dominował konserwatywny i pośredni model organizacji pracy przy wykonywaniu czynności związanych z procesem żywienia rodziny. W trzech analizowanych grupach czynności: zakupy codzienne i okresowe, przygotowanie posiłków i utrzymanie pomieszczenia kuchennego w czystości, głównym wykonawcą była kobieta – pani domu. W zakupach uzyskiwała ona najczęściej pomoc ze strony męża i córki. Chętniej w zakupach pomagali mężczyźni z gospodarstw domowych zlokalizowanych w mieście niż na wsi, z gospodarstw 3-5 osobowych i w tych, w których kobiety miały średnie i wyższe wykształcenie. W czynnościach związanych z przygotowaniem posiłku kobiety uzyskiwały pomoc ze strony córek oraz matek i teściowych, częściej była to pomoc przy wstępnym przygotowaniu produktów niż przy właściwym przygotowaniu

posiłków. Do prac związanych z przygotowaniem posiłków włączali się inni członkowie gospodarstwa domowego w większych liczebnie rodzinach oraz w rodzinach miejskich. Prace związane z utrzymaniem pomieszczenia kuchennego w czystości najczęściej wykonywały panie domu z pomocą głównie córek, a w mieście również mężów. Duży wpływ na udział mężów w tych czynnościach miało wykształcenie kobiety oraz liczebność gospodarstwa domowego.

Do czynności, które składają się na realizację funkcji odzieżowej, zalicza się prace związane z zakupami i konserwacją odzieży, tj.: pranie, prasowanie, szycie i reperacja odzieży. Wyniki przeprowadzonych badań wykazały, że funkcja ta jest całkowicie zdominowana przez kobiety, głównie respondentki - 98%, które wspomagane są przez córki - 54%. Pomoc ze strony mężów deklarowało 21% kobiet, a ze strony synów 11%.

W pracach związanych z praniem odzieży bierze udział 95% respondentek i 31% ich córek, pozostali członkowie włączają się do tych prac raczej symbolicznie. Pranie odzieży łączy się z koniecznością późniejszego jej wyprasowania. Czynność tę wykonuje aż 85% respondentek, a w 47% badanych gospodarstw pomaga córka. Do rzadziej wykonywanych prac w ramach funkcji odzieżowej należy szycie, niemniej jednak jest ono prawie w całości wykonywane przez kobiety, w 50% gospodarstw robi to respondentka, w 11% córka, a w 9% matka lub teściowa. Dbłość o odzież wymaga też wykonywania drobnych reperacji, największy siedemdziesięcioprocentowy udział mają respondentki, a inni członkowie gospodarstwa domowego włączają się do tej czynności sporadycznie.

Analiza materiału badawczego pod kątem lokalizacji gospodarstw domowych wskazuje na częstszy udział mężczyzn w miejskich gospodarstwach w pracach

związanych z realizacją funkcji odzieżowej niż w wiejskich gospodarstwach.

Funkcja porządkowa jako jedyna charakteryzuje się udziałem wszystkich członków gospodarstwa w jej realizacji. Do czynności wykonywanych w tym zakresie zaliczyć należy: porządki codzienne, porządki okresowe, naprawy i konserwacje sprzętu oraz remonty. Wykonywanie czynności pod względem udziału członków gospodarstwa domowego kształtowała się następująco: 97% respondentek, 81% mężów, 70% córek, 48% synów, 8% matek lub teściowych i 3% ojców lub teściów. Ze względu na charakter tej funkcji i rodzaj wykonywanych prac łatwo zauważyć iż wykonywanie pewnych czynności przypisane jest zwyczajowo kobietom, a inne mężczyznom. I tak porządki codzienne i okresowe to domena głównie kobiet, a remonty i naprawy mężczyzn, ale kobiety także pomagają w pracach remontowych, co deklarowało 23% respondentek. Na uwagę zasługuje także fakt, że w pracach związanych z porządkami codziennymi i okresowymi biorą większy udział synowie niż w innych rodzajach prac domowych. W obu tych rodzajach prac ich udział wynosi ponad 20%. Ponad 20% mężów współuczestniczy w porządkach okresowych.

Lokalizacja gospodarstwa domowego nie wpływa w istotny sposób na udział członków gospodarstwa domowego w realizacji funkcji porządkowej, chociaż w miejskich gospodarstwach domowych mężowie częściej włączają się do prac związanych z porządkami codziennymi i okresowymi.

Wiek pani domu nie miał żadnego wpływu na uczestnictwo innych członków rodziny podczas wykonywania czynności związanych z funkcją porządkową. Natomiast wpływ taki miało wykształcenie kobiety, im było ono wyższe, tym bardziej malał jej udział w porządkach

codziennych, a rósł udział w tych pracach mężczyzn. Ich udział rósł także w porządkach okresowych. Podobnego typu zależność odnotowano przy rosnących dochodach w gospodarstwie domowym. Kobiety w gospodarstwach domowych 3-5-osobowych rzadziej uczestniczyły w porządkach codziennych. W pracach tych uczestniczyli znacznie częściej inni członkowie rodziny. Na uwagę zasługuje także fakt włączania się do prac związanych z konserwacją odzieży synów w większym procencie niż było to w przypadku innych prac.

Podsumowując należy zwrócić uwagę, iż prace porządkowe są jedynym rodzajem prac, o których można powiedzieć, że charakteryzują się wręcz partnerskim modelem organizacji pracy. Niemniej jednak dokładna analiza pozwala stwierdzić, że podczas realizacji prac wchodzących w zakres tej funkcji istnieje dokładny podział na prace typowo kobiece – porządki codzienne i okresowe oraz prace typowo męskie – remonty i konserwacje.

W ramach prac zaliczanych do pełnienia funkcji opiekuńczo-wychowawczej wykonywane są następujące czynności: opieka nad małym dzieckiem, pomoc w odrabianiu lekcji, czytanie książek i zabawa z dziećmi. Specyfika jej wypełniania powoduje, że to głównie dorośli członkowie gospodarstwa są jej realizatorami, ale także często starsze rodzeństwo włącza się do pomocy.

Podsumowanie

Uogólniając wyniki badań nad modelem organizacji pracy domowej i porównując je z wynikami, które można znaleźć w literaturze krajowej [Zdybel-Stańczyk, 1990, Żelazna, 1993, Kalkhoff, 1995, Niewierowska 1997] i zagranicznej [Rowbotham, Tate 1998, Veenis 1998, Mahon 1998, Giovannini 1998], można stwierdzić, że gospodarstwa domowe w Polsce charakteryzują się tradycyjnym i

Ogólnie 88% gospodarstw domowych deklarowało, że to respondentka głównie zajmuje się opieką nad dziećmi i osobami chorymi, w 46% badanych rodzin także jej mąż, w 23% pomocy udzielała córka, w 12% syn. Udział innych członków rodziny, najczęściej babć i dziadków, był znikomy.

Miejsce usytuowania gospodarstwa domowego w podziale na miasto i wieś nie wpływa w istotny sposób na podział obowiązków w zakresie prac opiekuńczo-wychowawczych. To głównie kobiety są ich realizatorkami, jednak mężczyźni coraz częściej, szczególnie w mieście, włączają się w pomoc podczas odrabiania lekcji i do zabawy z dziećmi.

Analiza danych empirycznych wykazała, że wraz z wiekiem pani domu, od 25 do 45 lat rośnie udział kobiet (do 67%) i mężczyzn (do 57%) w opiekowaniu się dzieckiem, jednocześnie największy ich udział zaobserwowano w gospodarstwach domowych, w których kobieta miała wykształcenie średnie, a także przy liczebności rodziny 3-5 osób. Zauważyć można, że w gospodarstwach tych przeważa udział mężów podczas opieki nad małym dzieckiem.

Na podstawie przeprowadzonej analizy można stwierdzić, że realizacja funkcji opiekuńczo-wychowawczej w badanych gospodarstwach charakteryzowała się bez względu na różne cechy demograficzne pośrednim modelem organizacji pracy z przesłankami do modelu partnerskiego.

częściowo pośrednim modelem organizowania tych prac.

- Model tradycyjny jest najbardziej charakterystyczny dla wiejskich gospodarstw domowych oraz dla tych, w których kobieta ma podstawowe lub zasadnicze wykształcenie, a liczba osób w

- gospodarstwie jest większa od pięciu;
- Model pośredni najczęściej występuje w miejskich gospodarstwach domowych oraz w gospodarstwach kobiet z wykształceniem średnim i wyższym, a także w gospodarstwach 3-5-osobowych,
 - ale nadal kobieta jest w nim głównym wykonawcą wszystkich czynności domowych.
 - Mężczyźni najchętniej włączają się do zakupów okresowych, remontów i konserwacji, a także wspomagają kobietę przy realizacji funkcji opiekuńczo-wychowawczej.

Artykuł opracowano na podstawie tematu badawczego finansowanego przez KBN PB 1358/HO2/98/14

Dr inż. Barbara Mikuta

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Wydział Nauk o Żywieniu Człowieka i Konsumpcji

Katedra Organizacji i Ekonomiki Konsumpcji

Bibliografia:

1. Analiza budżetu czasu ludności Polski w latach 1976 i 1984. Seria: Studia i Prace. GUS, Warszawa 1987.
2. Berndt-Kostyrzewska J., Żelazna K.: Wiejskie gospodarstwo domowe. Organizacja pracy i przestrzeni. PWRiL, Warszawa 1987.
3. Drew E., Emerek R., Mahon E.: Women, Work and Family in Europe. Routledge, London, New York 1998.
4. Epstein C., Seron C., Ogdensky B., Saute R.: The part time paradox. The norms, professional life, family and gender. Routledge, London, New York 1999.
5. Giovannini D. Are fathers changing? Comparing some different images on sharing of childcare and domestic work. W (red.: Drew E., Emerek R., Mahon E.) Women, Work and Family in Europe. Routledge, London, New York 1998.
6. Gutkowska K.: Partnerski model rodziny-przeszłość, teraźniejszość, przyszłość. Gospodarstwo Domowe w Kraju i na Świecie nr 4,6. 1987.
7. Gutkowska K.: Rodzinne gospodarstwa domowe na wsi w warunkach gospodarki rynkowej. Wydawnictwo SGGW. Rozprawy Naukowe i Monografie, Warszawa 1997.
8. Gutkowska K. (red.): Zmiany w funkcjonowaniu wiejskich gospodarstw domowych w latach dziewięćdziesiątych. Wydawnictwo SGGW, 1999.
9. Gutkowska K., Żelazna K.: Kobieta wiejska w rodzinie i gospodarstwie domowym. W: (red. Sawicka J.) Kobieta wiejska w Polsce. Rodzina. Praca. Gospodarstwo. Wydawnictwo JADRAN, Warszawa 1995.
10. Jeznach M. (red.) : Przedsiębiorczość kobiet na wsi ze szczególnym uwzględnieniem agroturystyki. SCRIPT, Warszawa 1998.
11. Kalkhoff B.: Organizacja i podział pracy w miejskich gospodarstwach domowych. W: Gospodarstwo Domowe w Kraju i na Świecie. Kwartalnik Polskiego Towarzystwa Ekonomiki Gospodarstwa Domowego 2\95, str. 23-25. Warszawa, 1995.

12. Leicht-Eckardt E.: Kobiety na wsi w Niemczech. W (red. Jeznach M.): *Przedsiębiorczość kobiet na wsi ze szczególnym uwzględnieniem agroturystyki*. SCRIPT, Warszawa 1998.
13. Mahon E.: *Class mothers and Equal opportunities to work*. . W (red.: Drew E., Emerek R., Mahon E.) *Women, Work and Family in Europe*. Routledge, London, New York 1998.
14. Mahon E.: *Changing gender roles, state, work and family*. . W (red.: Drew E., Emerek R., Mahon E.) *Women, Work and Family in Europe*. Routledge, London, New York 1998.
15. Mikuta B.: *Studia nad wartością pracy domowej w mieście i na wsi ze szczególnym uwzględnieniem realizacji funkcji żywieniowej*. SGGW, Warszawa 2000.
16. *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, 1998,: GUS
17. Rowbotham S., Tate J.: *Homeworking: new aproaches to an old women's*. . W (red.: Drew E., Emerek R., Mahon E.) *Women, Work and Family in Europe*. Routledge, London, New York 1998.
18. Rubery J., Smith M., Fagan C.: *Women's Employment in Europe Trends and Prospects*. Routledge, London, New York 1999.
19. Sawicka J.: *Przemiany sytuacji ekonomicznej gospodarstw rolnych kierowanych przez kobiety*. Wydawnictwo SGGW, Warszawa 1993.
20. Sawicka J (red.). : *Kobieta wiejska w Polsce. Rodzina, Praca, Gospodarstwo*. Wyd. JADRAN. Warszawa 1995.
21. Tryfan B.: *Kobiety wiejskie w procesie przemian społecznych*. IRWiR, PAN, Warszawa 181.
22. Tryfan B.: *Kwestia kobieca na wsi*. PWN, Warszawa, 1987.
23. Tryfan B.: *Przedsiębiorczość kobiet wiejskich w Polsce na tle wybranych krajów*. SCRIPT, Warszawa, 1998.
24. Tryfan B., Zdybel-Stańczyk A., Zielińska Z.: *Raport z badań: Model kształtowania się relacji między pracą domową i zawodową kobiet w procesie przemian ekonomicznych i społecznych w polskiej gospodarce rynkowej*. Warszawa 2000.
25. Veenis E.: *Working parents. Experience from the Netherlands*. . W (red.: Drew E., Emerek R., Mahon E.) *Women, Work and Family in Europe*. Routledge, London, New York 1998.
26. Zdybel-Stańczyk A., 1990. *Z badań nad organizacją i podziałem pracy w rodzinie*. W: *Zmiany w strukturze konsumpcji 1986-1990. Diagnoza zmian w strukturze konsumpcji*. Akademia Ekonomiczna im. K. Adameckiego. Katowice.
27. Zienkowski L., 1979: *Poziom życia, metody mierzenia i oceny*. PWE, Warszawa
28. Żelazna K.: *Spółeczno-ekonomiczne uwarunkowania pracy kobiety w wiejskim gospodarstwie domowym*. Wydawnictwo SGGW. *Rozprawy Naukowe i Monografie*, Warszawa 1993.
29. Żelazna K.: *Gospodarowanie zasobami w wiejskich gospodarstwach domowych*. Maszynopis oddany do druku. Warszawa 2000.

KOBIETY POLSKIE W GOSPODARCE OKRESU TRANSFORMACJI

Barbara Żylicz

Kobieta nigdy nie jest we właściwym wieku: póki jest młoda, to przeszkodą są małe dzieci - jeśli je posiada. Jeśli ich nie posiada, to przecież zawsze może je mieć; a jak dzieci są duże to i kobieta ma odpowiednią ilość lat. Gdy kobieta przekroczy 35 rok życia jest traktowana przez pracodawców tak jakby była tuż przed zgonem.

W ten dramatyczny sposób opisała sytuację kobiet na rynku pracy w Polsce bezrobotna kobieta z Warszawy, od dłuższego czasu bezskutecznie poszukująca pracy. Pani ta była jedną z uczestniczek pogłębionych wywiadów

grupowych, zorganizowanych przez Centrum Praw Kobiet w 1999 roku. Celem wywiadów było zbadanie doświadczeń i opinii kobiet pracujących oraz poszukujących pracy.

Ocena procesu transformacji

Kobiety, zarówno pracujące, jak i bezrobotne, na ogół bardzo negatywnie postrzegają zmiany, jakie zaszły na rynku pracy w Polsce w latach dziewięćdziesiątych. Nieliczne wypowiedzi pozytywnie oceniające dzisiejszą rzeczywistość pojawiły się w grupie pań pracujących z Warszawy, posiadających średnie wykształcenie: *ja jestem zadowolona z przemian, nauczyłam się czegoś nowego w pracy, daje mi to satysfakcję, także finansową - teraz nikomu łaski nie robi; przedtem pracowało się za śmieszne pieniądze, człowiek był upokarzany; jeśli chodzi o życie codzienne, teraz żyje się o wiele lepiej, jest dostępność wszystkiego na rynku, nie chciałabym wrócić do tamtych czasów, teraz jest ciekawiej.*

Zdecydowana większość pań pracujących cieszy się z faktu, że ma pracę, lecz żyje w ciągłej obawie przed jej utratą, wedle słów kobiety z Ł omży: *Teraz, jak ktoś dostanie pracę, to się jej trzyma, żeby pracy nie stracić; kiedyś człowiek był pewien pracy, a jak mu się praca nie podobała, to łatwo można ją było zmienić na bardziej satysfakcjonującą; a w tej chwili to ja muszę znieść wszystko, byle tylko mnie nie wyrzucili - nie mam innego wyjścia. Pani*

pracująca w zakładzie odzieżowym w Ł odzi stwierdziła: U mnie wszyscy boją się utraty pracy, ciągle słyszy się, komu wręczyli wypowiedzenie, człowiek się cieszy, że to nie on, ale jak długo można tak pracować?

W opinii respondentek zdecydowanie na niekorzyść zmieniły się stosunki panujące w zakładzie pracy: *teraz szary pracownik fizyczny jest nikim, jeśli się upomni o przyługujące mu prawa u kierownika, to słyszy - jak się nie podoba, to proszę się zwolnić; kiedyś była lepsza atmosfera, teraz - nie podoba się, to do widzenia; kiedyś pracownik był traktowany jak pracownik, teraz szef nie dba o pracownika, wyzyskuje, nie trzyma się umowy.*

Niekorzystnej zmianie uległy nie tylko relacje między zwierzchnikami a podwładnymi, lecz także między samymi pracownikami. Badane twierdzą, że współpracownicy dawniej byli bardziej życzliwi dla siebie, a dziś każdy tylko myśli o sobie i o swojej premii; *panuje atmosfera stanu wojennego, każdy jest dla każdego wrogiem. Od czasu jak jest bezrobocie, nie ma już takiej zażyłości, takiej koleżeńskości jaka kiedyś była, każdy*

jest w takiej swojej otoczce, nikt nie wie, ile zarabia druga osoba - bo jest tajemnica zarobków - narzekała pracownica z L omży.

Według kobiety z L odzi zaznacza się zwłaszcza podział między starszymi a młodszymi pracownikami: *Starsi się boją, wiadomo, kto idzie w pierwszej kolejności do zwolnienia; starsi mówią, że zwalniać powinno się młodszych, bo oni sobie łatwiej pracę znajdują, i odwrotnie, młodzi uważają, że to starszych powinno się zwolnić, bo oni są najbliżej do emerytury; więc są konflikty i napięcia między ludźmi i te konflikty raczej tak wiekowo przebiegają.*

Kobiety wychowujące dzieci czuły się zdecydowanie bezpieczniej w poprzednim systemie. *Kiedyś wiedziałam, że jak po urlopie wychowawczym wracam do pracy, to na pewno tej pracy nie stracę, a teraz mogą mnie zwolnić; większość kobiet dziś wraca do pracy od razu po urlopie*

Firma prywatna a państwowa

Sektor prywatny nie jest postrzegany jako atrakcyjne miejsce pracy. Olbrzymia większość badanych (wyjątek stanowiło jedynie kilka kobiet ze średnim wykształceniem pracujących w Warszawie) wolałaby pracować w firmie państwowej, a nie prywatnej. Należy jednak w tym momencie podkreślić, że firma prywatna jest utożsamiana z firmą małą, natomiast firma państwowa z dużym, stabilnym przedsiębiorstwem (niezależnie od faktycznego statusu własności). Respondentki twierdzą, że firma państwowa daje większe poczucie bezpieczeństwa, większą pewność miejsca pracy, zapewnia opiekę socjalną i wszelkie świadczenia, a także *mniej* możliwości szwindlu ze strony pracodawcy (grupa pracujących kobiet, Warszawa). Panuje opinia, że firmy prywatne nie przestrzegają kodeksu pracy, nie wywiązują się z obietnic dawanych zatrudnionym i że bardzo niechętnie podpisują z

macierzyńskim, bo inaczej wiedzą, że nie będą miały do czego wracać; byliśmy chronione, kiedy dzieci chorowały, mogłyśmy iść na zwolnienia na opiekę nad dzieckiem - ja bywałam tyle na zwolnieniach, że w dzisiejszych czasach to by mnie na pewno dawno z pracy wyrzucili; kiedyś szanowano pracownika, nikt nikogo nie pytał o wiek, a dzieci nie stanowiły dla pracodawcy problemu - to typowe wypowiedzi. Nostalgia za dawnymi czasami najpełniej oddaje wypowiedź kobiety (pracującej) z Ł odzi: *PRL był kochany, zabezpieczenie socjalne było duże, można było mieć dziecko- żłobek za grosze, kolonie; kobiety nie bały się mieć dzieci, z tego powodu nikt nie patrzył na nie krzywo, dziś kobieta musi zapłacić za kolonie dla dziecka tyle, ile wynosi jej pensja.* Inna respondentka z Ł odzi, na pytanie, co kobiety jako pracownice straciły, a co zyskały w efekcie prywatyzacji, odpowiedziała: *A cóż tu można było zyskać - tylko strach, że się straci pracę!*

pracownikiem umowy na czas nieokreślony. *Pracowałam w prywatnej pralni, nie miałam nic, nawet nie byłam zarejestrowana na tyle, na ile zarabiałam; pracowałam w prywatnym sklepie - żadnych zwolnień na chore dzieci, żadnych wolnych sobót, zerowe zaplecze socjalne; prywatni pracodawcy są nierzetelni, oficjalnie zarabia się bardzo mało (i od tego jest płacona składka ubezpieczeniowa), a do ręki się dostaje więcej; prywatny pracodawca najczęściej zatrudnia dwa razy po trzy miesiące, a potem do widzenia - to typowe wypowiedzi.* Pracownica z Warszawy) podając przykład swej kuzynki z regionu olsztyńskiego zauważa, iż *jeśli w danym okręgu jest duże bezrobocie, to mimo, iż prawa pracowników nie są respektowane, to kobiety na pewno nie pójdą do sądu pracy - wszystkie kobiety zostaną po godzinach, żeby tylko pracować.*

W odczuciu respondentek ze względu na sytuację na rynku pracy nawet uczciwi prywatni pracodawcy często wykorzystują swych podwładnych: *na każde zawołanie szefa trzeba być; jeśli szef powie - proszę zostać po godzinach, nie ma tłumaczenia, że nie mogę, bo dziecko chore; u prywaciarza to nikt nie powie, że czegoś*

Stanowiska kierownicze

Uczestnicy wywiadów grupowych są przekonani, że szanse kobiet na zrobienie kariery zawodowej, objęcie kierowniczych stanowisk, są dużo mniejsze niż mężczyzn. Wedle badanych dzieje się tak przede wszystkim ze względu na od dawna panujące w zakładach pracy zwyczaje: *Szefem zazwyczaj jest mężczyzna, u nas tak jest, że zawsze kobieta ma gorsze stanowisko - ta opinia pracującej respondentki z Ł omży znajdowała potwierdzenie w wypowiedziach innych uczestniczek badania: na stanowiskach kierowniczych zawsze było więcej mężczyzn; tak się jakoś utarło, że wyższe stanowiska są zajęte przez mężczyzn, choć kobieta może mieć takie same kwalifikacje* - stwierdziła pracująca kobieta z Ł odzi. Powszechne jest przekonanie, że kobiecie trudniej się przebić, są rzadziej przyjmowane na wyższe stanowiska, ogólnie jest im trudniej (pani pracująca z Ł odzi). Inna respondentka z Ł odzi stwierdziła, że w jej zakładzie tylko mężczyźni mogą piąć się w górę. *U nas kobieta nie może mieć stanowiska mistrza mimo, że ma średnie wykształcenie, mówią, że się nie nadaje, a nadaje się chłopak po podstawówce* - narzekała kolejna uczestniczka badania (z Ł omży). Inna respondentka z Ł omży przytoczyła sytuację bezpośrednio jej dotyczącą: *Mój szef miał wypadek, ja go zastępowałam przez dłuższy czas, potem on poszedł na rentę i ja pełniłam obowiązki szefa, najpierw na trzy miesiące, potem na następne trzy - nikt do mnie nie miał żadnych zastrzeżeń, ale po tych sześciu*

nie robi, bo to nie należy do zakresu jego obowiązków, czy to kobieta czy mężczyzna, bo następnego dnia jest zwolniony. Toteż, wedle słów bezrobotnej z Ł odzi (wykształcenie średnie) - u prywaciarza pracuje się, dopóki ta praca jest i tylko dlatego, że jest.

miesiącach zatrudniono mężczyznę. Respondentka z Warszawy, zauważając generalny charakter problemu, stwierdza, iż *w naszym społeczeństwie jest tak, że są już tradycyjnie podzielone role dla kobiet i mężczyzn, to wynika też z religii katolickiej i to się przenosi na stosunki w pracy.*

Niektóre uczestniczki badania trudności w osiągnięciu przez kobiety wyższych stanowisk tłumaczą inaczej: *Gdyby się zwolnił u nas stołek kierowniczy, to na pewno by się na nim znalazł mężczyzna, w tej chwili na czterech kierowników jest czterech mężczyzn (respondentka z Ł omży).* Dzieje się tak dlatego, że mężczyzna jest generalnie bardziej dyspozycyjny. Wedle zaó słów kobiety z Warszawy jest oczywiste, że mężczyzna ma większe szanse na karierę zawodową, *bo nie rodzi, nie wychowuje dzieci, nie ma kłopotu z powrotem do pracy po urlopie wychowawczym; kobieta traci wiele lat, bo musi wychować dziecko, nie może się w tym czasie dokształcać ani realizować zawodowo.*

Respondentka z Ł omży wyraziła swój pogląd lapidarniej: *mężczyzna nie rodzi dzieci, więc ma szansę awansować szybciej!.*

W powszechnym odczuciu uczestniczek badań kobiety nie tylko trudniej i wolniej awansują, lecz także zdecydowanie mniej zarabiają od mężczyzn, nawet jeśli wykonują taką samą pracę.

Wynagrodzenia

Nieliczne były wypowiedzi, z których wynikałoby, iż jeśli kobieta i mężczyzna mają takie same kwalifikacje, to dostają takie same płace. Przeciwnie, uczestniczki wywiadów grupowych wielokrotnie stwierdzały, iż w ich zakładach pracy: są różne stawki za pracę, nawet na równorzędnych stanowiskach (Łódź, grupa pracujących kobiet); na takim samym stanowisku pracy kobieta dostaje mniej pieniędzy niż mężczyzna, to jest powszechne (Warszawa, kobieta bezrobotna); nawet na takich samych stanowiskach robotniczych mężczyzna zawsze dostaje większą stawkę (Łódź, kobieta pracująca). U nas, gdy na jakimś stanowisku zaczęto płacić więcej, to zamieniano kobiety na mężczyzn, żeby ci mężczyźni więcej zarabiali, a kobiety przechodziły do innych prac - opowiadała pracująca kobieta z Łodzi. Wedle jednej z ankietowanych to, że inaczej się traktuje mężczyzn, a inaczej kobiety, jeśli chodzi o zarobki, wynika z faktu, że przeważnie nasi dyrektorzy i prezesi to mężczyźni (Łódź, kobieta pracująca). Podobnego zdania jest bezrobotna respondentka z Warszawy: za tą samą pracę mężczyzna dostaje więcej niż kobieta, bo to mężczyźni rządzą i decydują o wszystkim - tak już jest.

Różnice w zarobkach między kobietami i mężczyznami są także tłumaczone tradycją: Od wielu lat w naszym społeczeństwie jest tak, że mężczyzna zarabia więcej niż kobieta - to kwestia zwyczajów, wychowania (kobieta bezrobotna z Warszawy); jest taka

obiegowa opinia, że mężczyzna musi zarabiać więcej (Łódź, pani pracująca).

Jeśli więc pracodawca wie, że mężczyzna by się nie zgodził pracować za takie pieniądze, to bierze kobietę, bo kobiecie nie musi zapłacić za kierownicze stanowisko tyle samo, co mężczyźnie" (grupa pań pracujących z Warszawy). Panuje przekonanie, że, kobieta podejmie każdą pracę, za niską płacę, a mężczyzna nie (Warszawa, panie bezrobotne).

Badane kobiety nie bardzo wierzą w to, że ich protest mógłby zmienić istniejący stan rzeczy: Niebezpiecznie jest się upominać o wyższą pensję, nawet w przypadku niesprawiedliwości, no bo się usłyszy: jeśli się pani nie podoba, to niech pani sobie znajdzie inną pracę (pracująca kobieta z Warszawy). Co więcej, w opinii badanych pań pracodawca zawsze jest w stanie wytłumaczyć różnice zarobków między kobietami a mężczyznami różnymi kwalifikacjami, stażem pracy (Warszawa, kobieta bezrobotna).

W tym momencie należy dodać, że kobiety generalnie nie wierzą w to, by mogły skutecznie dochodzić swoich praw w jakichkolwiek sporach z pracodawcami, bardzo sceptycznie odnoszą się też do możliwości uzyskania pomocy ze strony związków zawodowych (teraz związki siedzą u pracodawcy w kieszeni; w mniejszych zakładach związki nie mają siły przebicia).

Poszukiwanie pracy

Jest rzeczą oczywistą, że zdecydowanie najwięcej emocji w czasie badania, zwłaszcza w grupach pań bezrobotnych, wzbudziło pytanie o problemy związane z poszukiwaniem pracy. Najkrócej wypowiedzi respondentek oddają słowa

bezrobotnej pani z Łodzi (mistrza krawieckiego): To, co się dzieje na rynku pracy teraz to jest koszmarny!.

Wedle uczestniczących w badaniach kobiet największą przeszkodą w otrzymaniu

pracy jest przekroczenie pewnej granicy wieku (30 - 35 lat) przez panie starające się o zatrudnienie: *Pierwsze pytanie to jest o wiek, i jeżeli się powie, że się ma 45 lat, to już koniec, obojętnie jaka by nie była praca, to do 35 lat, jeśli ktoś jest starszy, to nie pytają już ani o wykształcenie, ani o umiejętności (bezrobotna pani z Łomży).*

Ja bym poszła do jakiejkolwiek pracy, ale po pięćdziesiątce to nie ma co marzyć o pracy, byłam na kuroniówce, ale to się skończyło, jak tu żyć?(bezrobotna pani z Łodzi).

Ja mam 48 lat, 28 lat przepracowałam, 2 lata zabrakło mi do otrzymania świadczeń przedemerytalnych i nie mam żadnych szans na pracę, przede wszystkim bowiem pytają o wiek (bezrobotna pani z Łodzi).

Od dłuższego czasu szukam pracy, jestem zarejestrowana w Urzędzie Pracy, odpowiadam na ogłoszenia, ale mam zawsze odpowiedź negatywną - mimo w miarę wysokich kwalifikacji, jestem za stara, mam 38 lat (bezrobotna pani z Warszawy).

Mój wiek - 43 lata - absolutnie mnie dyskwalifikuje; dla kobiety 35 lat to górna granica wieku, jeśli chce znaleźć pracę, w przypadku mężczyzn ta granica wynosi 50 lat, mężczyźni wiek tak bardzo nie przeszkadza (bezrobotna pani z Warszawy).

Ja już prawie byłam przyjęta do pracy w sekretariacie, mam dobre kwalifikacje, ale w ostatnim momencie jak mój przyszły pracodawca zobaczył moje dokumenty to powiedział, że się nie nadaję, bo jestem za stara, są przyjmowane panie do 30 roku życia (bezrobotna pani z Warszawy).

Młode kobiety także nie są atrakcyjnymi kandydatkami na pracowników, główną ich wadą w oczach pracodawców jest to, że zakłada się, że to one są lub będą odpowiedzialne za wychowywanie dzieci

(nawet jeśli obecnie dziecka nie posiada, to *młoda dziewczyna nie ma szans, bo istnieje obawa, że będzie w ciąży, że będą dzieci*). Dowiadywałam się w sklepie o pracę ekspedientki, z ogłoszenia - usłyszałam, że *jestem w okresie rozrodczym, że jako młoda mężatka prawdopodobnie niedługo będę miała dziecko (bezrobotna młoda kobieta z Łodzi)*. Pytają się zawsze o dzieci i w jakim są wieku (prawo do zwolnienia z powodu opieki nad dzieckiem przysługuje do 14 lat -przyp. B.Ż.), *ja wiem, że nie mogę ujawnić że mam dziecko z grupą inwalidzką, na które przysługuje opieka, choć ma ponad 14 lat (bezrobotna pani z Łomży).*

Respondentki są przeświadczone o tym, że mężczyznom jest o wiele łatwiej znaleźć pracę, niż kobietom, ponieważ mężczyzna nie rodzi dzieci, nie bierze urlopów macierzyńskich i wychowawczych, a przede wszystkim to nie na nim spoczywa ciężar wychowywania dzieci.

Mężczyźni mają mniejsze problemy ze znalezieniem pracy, nikt się ich nie pyta, ile mają dzieci i czy są dyspozycyjni, a u kobiet z reguły są te pytania, bo wiadomo, że to żona opiekuje się dziećmi (bezrobotna pani z Łomży).

Pracodawcy w różny sposób starają się zapewnić sobie pełną dyspozycyjność kobiet w pracy, a kobiety godzą się na wiele, byle tylko pracę uzyskać: *W urzędzie pracy była oferta pracy, ale warunek: stanu wolnego, bezdzietna, dla mnie to była dyskryminacja (bezrobotna pani z Łomży)*. Zdarza się, że *pracodawca każe przynieść zaświadczenie od ginekologa, pytają o bardzo intymne rzeczy, to jest bardzo nieprzyjemne, ale jesteśmy na to nastawione, bo powszechnie wiadomo, że możemy się czegoś takiego spodziewać - wiem, że pracodawca nie ma takiego prawa, ale jeśli odmówimy, to pracodawca po prostu nie będzie nas brał pod uwagę przy zatrudnieniu (bezrobotna pani z Warszawy)*. *Moja koleżanka przed*

podpisaniem umowy o pracę musiała podpisać oświadczenie, że nie będzie brała

Uwagi końcowe

Proces transformacji, w powszechnym odczuciu respondentek odpowiedzialny za trudną, zwłaszcza dla kobiet, sytuację na rynku pracy, jest w przeważającej mierze oceniany negatywnie. Rosnący sektor prywatny nie jest postrzegany jako atrakcyjne miejsce zatrudnienia. W tym miejscu należy jednak zauważyć, że uczestniczące w badaniach osoby miały wykształcenie podstawowe, zasadnicze zawodowe i średnie, a więc należą do tych grup osób, dla których proces transformacji mógł nie oznaczać łatwego sukcesu w karierze zawodowej.

Z przytoczonych wyżej wypowiedzi badanych osób wynika niezbicie, że w Polsce nadal bardzo silnie oddziałują stereotypy społecznych i rodzinnych ról kobiet i mężczyzn i istnieje bardzo wyraźne zróżnicowanie odpowiedzialności za wychowywanie dzieci i wykonywanie obowiązków rodzinnych. Zmiany w ustawodawstwie (np. zrównanie od 1996 roku uprawnień kobiety i mężczyzny, będących pracownikami, do urlopu i zasiłku wychowawczego z tytułu wychowywania dziecka, czy przyznanie prawa do zasiłku opiekuńczego - przysługującego wcześniej tylko pracującej matce - także ojcu dziecka, stosownie do ich wyboru) nie powodują istotnych zmian w zachowaniach społecznych.

Kobiety są bardzo często świadome swej upośledzonej pozycji, np. jeśli chodzi o zdecydowanie mniejszą w porównaniu z mężczyznami możliwość awansu zawodowego, zajmowania kierowniczych stanowisk czy dyskryminacyjne praktyki przy przyjmowaniu do pracy, jednakże, przynajmniej tak wynikałoby z wypowiedzi uczestniczek wywiadów grupowych, nie bardzo wierzą w możliwość zmiany istniejącego stanu rzeczy.

zwolnień lekarskich na dzieci (bezrobotna pani z Warszawy)

Toteż, obok starań mających na celu zmianę uregulowań prawnych (np. poprzez wprowadzenie zakazu stosowania dyskryminacji z powodu płci przy zamieszczaniu ofert pracy), duży wysiłek należałoby skierować na działania edukacyjne, obejmujące wszystkie grupy społeczne i wiekowe. Dzieci powinny od najmłodszych lat być wychowywane ku partnerstwie w życiu rodzinnym; w ramach edukacji szkolnej trzeba likwidować funkcjonujące stereotypy dotyczące podziału na tzw. prace kobiece i męskie. Szczególnie ważne wydaje się też propagowanie wśród samych kobiet mniej konwencjonalnego podejścia do sprawy wyboru zawodu, a także podziału obowiązków w rodzinie. Programy edukacyjne adresowane do kobiet powinny koncentrować się także na budowaniu poczucia własnej wartości. Pracodawcom trzeba wykazywać, że przełamanie stereotypów w polityce zatrudnieniowej (np. wobec kobiet w średnim wieku) i awansu będzie skutkowało pozyskaniem odpowiedzialnych, lojalnych, wartościowych pracowników. Politykom z kolei należy uświadamiać, że nowoczesne społeczeństwo musi zapewniać równe prawa i możliwości ich realizacji obu płciom.

Wydaje się, że ostatnie z tych zadań może być obecnie zadaniem szczególnie trudnym. Świadczyć o tym mogą losy projektów ustaw o równym statusie (dwukrotnie odrzucone przez Sejm), a także fakt nie powołania przez Sejm komisji do spraw równego statusu kobiet i mężczyzn jesienią 1999 roku (w tym miejscu warto przypomnieć, że komisje tego typu działają w parlamentach wielu krajów, a w 1998 roku Komisję Równych Szans Kobiet i Mężczyzn powołało Zgromadzenie Parlamentarne Rady Europy).

OCENA PRZESTRZEGANIA PRZEZ PRACODAWCÓW PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH OCHRONY PRACY KOBIET ORAZ ZAKAZU DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ (fragmenty)

Państwowa Inspekcja Pracy

Główny Inspektorat Pracy

Zagadnienia dotyczące ochrony pracy kobiet są od lat jednymi z najlepiej znanych przepisów prawa pracy, ale mimo to są również jednymi z najczęściej łamanych. Jest to jednak element szerszego problemu, jakim jest dyskryminacja ze względu na płeć.

Kontrole przestrzegania przez pracodawców przepisów o ochronie pracy kobiet prowadzone są przez Państwową Inspekcję Pracy systematycznie od 1996 r. Początkowo były prowadzone na terenie działania 10 okręgowych inspektoratów pracy, od 1998 r. - na terenie całego kraju. Ocena dokonywana jest na podstawie

ujednoliconych wytycznych obejmujących najważniejsze problemy z tego zakresu.

W poniższej tabeli ujęto dane dotyczące liczby skontrolowanych pracodawców oraz zatrudnionych przez nich pracowników, a także odsetek pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości w omawianym zakresie, za lata 1997 - 1999.

	1999	1998	1997
liczba pracodawców	667	761	683
liczba pracowników	111.159	205.566	114.293
liczba kobiet	63.252	77.767	56.582
odsetek pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości	63%	57%	52%

Wśród skontrolowanych pracodawców większość stanowili pracodawcy prywatni (82% w 1999r., 79% w 1998 r. i 85% w 1997 r.).

W ciągu trzech kolejnych lat najwięcej nieprawidłowości stwierdzano w zakresie obowiązku opracowania wykazu prac wzbronionych kobietom (37 - 40% pracodawców). Jest to jednak, jak się wydaje, nieprawidłowość jedynie formalna – nie stwierdzono bowiem wielu przypadków faktycznego zatrudniania kobiet przy pracach im wzbronionych (1,1 - 1,7% pracodawców). Występowanie pozostałych naruszeń kształtuje się na

poziomie od 0,15 do 3,6% pracodawców i dotyczy stosunkowo niewielkiej liczby pracujących kobiet. Pełną informację dotyczącą stwierdzonych naruszeń zawiera tabela stanowiąca załącznik nr 1 do opracowania.

Dokonując oceny oparto się nie tylko na odsetku pracodawców, u których stwierdzano nieprawidłowości, lecz także uwzględniono liczbę kobiet, których uprawnienia były naruszone, liczbę zastosowanych środków prawnych oraz liczbę skarg dotyczących ochrony pracy kobiet kierowanych do PIP.

[...] Odsetek pracodawców nie posiadających wykazu prac wzbronionych

kobietom utrzymuje się na stałym poziomie od 2 lat. Natomiast liczba kobiet zatrudnianych przy pracach wzbronionych, przy porównywalnym odsetku pracodawców, spadła w 1999 r. ponad trzykrotnie, w stosunku do 1998r.

Poprawę, zarówno jeżeli chodzi o liczbę kobiet, których uprawnienia naruszono, jak i odsetek pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości, odnotowano w zakresie: wypłaty zasiłków porodowych, macierzyńskich, wychowawczych, udzielania zwolnień od pracy, urlopu wychowawczego, zatrudniania pracownic w ciąży w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

Pogorszenie stanu przestrzegania prawa stwierdzono w odniesieniu do obowiązku przedłużania umów terminowych do dnia porodu, zakazu rozwiązywania umowy o pracę w czasie ciąży i urlopu wychowawczego.

Skargi w sprawach z zakresu ochrony pracy kobiet w 1997 r. stanowiły 1,7% ogółu skarg (455), w 1998 r. - 1,3% (425). Liczba skarg składanych w tym zakresie spadła zatem o 6,6%. Wstępne dane za 1999 r. wskazują na dalszy spadek liczby skarg dotyczących ochrony pracy kobiet - wniesiono ich 365, tj. 1,1% ogólnej liczby skarg.

Spośród zgłaszanych w 1998 r. skarg najwięcej dotyczyło:

- wypowiedania umów o pracę kobietom w ciąży oraz nieprzedłużania do dnia porodu umowy zawartej na czas określony lub na okres próbny, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca dąży - 37% (w 1997r. - 36%)
- nieudzielania urlopów wychowawczych - 20% (w 1997. - 20%)

- nieudzielania kobietom opiekującym się dziećmi do lat 14 zwolnienia od pracy przysługującego na mocy art. 188 Kp -18% (w 1997r. - 20%)
- nieprzenoszenia pracownic w ciąży do innej pracy pomimo przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego przeciwwskazania do wykonywania dotychczasowej pracy - 14% (w 1997r. - 15%).

80% skarg zostało uznanych częściowo lub w całości za zasadne.

[...] Zagadnienia dotyczące ochrony pracy kobiet są już od lat jednymi z najlepiej znanych przepisów prawa pracy, zarówno wśród kobiet jak i pracodawców. Wyjątek stanowią przepisy przyznające niektóre uprawnienia związane z wychowywaniem dzieci ich ojcom lub opiekunom. Przepisy te weszły w życie 2 czerwca 1996 r. i stwierdza się liczne problemy z ich interpretacją. Wątpliwości dotyczą przede wszystkim obowiązku udzielania mężczyznom 2 dni zwolnienia od pracy przysługujących osobom wychowującym dzieci do lat 14, w sytuacji gdy matka nie pracuje (jest bezrobotna lub przebywa na urlopie wychowawczym). Uprawnienia kobiet w analogicznej sytuacji nie są kwestionowane. Podobne problemy budzą inne przepisy wymienione w art. 189¹ Kodeksu pracy przyznające prawa ojcom i opiekunom dzieci, np. prawo do urlopu wychowawczego, zakazu zatrudniania (bez zgody pracownika) w wymiarze przekraczającym 8 godzin na dobę, w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz delegowania poza stałe miejsce pracy, w przypadku wychowywania dziecka w wieku do lat 4. Jest to jednak element szerszego problemu, jakim jest dyskryminacja ze względu na płeć.

[...]W prawie polskim zakaz dyskryminowania kobiet (i mężczyzn) w sferze stosunków pracy wynika przede

wszystkim z art. 32 ust. 2 oraz art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stwierdzających, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny, że równe prawa w tym zakresie mają kobieta i mężczyzna, oraz że mają oni w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansu oraz jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę.

Zakaz dyskryminacji jest również jedną z podstawowych zasad prawa pracy - art. 11², 11³ Kp - ustanawiających równe prawa z tytułu wypełniania takich samych obowiązków (co w szczególności dotyczy równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie pracy) oraz uznających za niedopuszczalną jakąkolwiek dyskryminację w stosunkach pracy, zwłaszcza ze względu na płeć, wiek itd.

Wyodrębnienie kompleksu norm prawnych odnoszących się wyłącznie do kobiet znajdujących się w szczególnej sytuacji (ciąża, opieka nad dzieckiem itp.), zapewniających im szczególne uprawnienia (np. urlop macierzyński) nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania, ale pozwala na równoważenie nierównej pozycji społecznej wynikającej z pełnienia odmiennych ról społecznych, związanych z macierzyństwem i właściwościami psychofizycznymi.[...]

Strukturę zatrudnienia oraz średnią wysokość wynagrodzenia obrazuje tabela:

	Struktura zatrudnienia				Wynagrodzenie (w PLN)			
	1998		1999		1998		1999	
Stanowisko	M	K	M	K	M	K	M	K
Kierownicze wyższego stopnia ⁴	128	42	155	45	5575	5427	6668	5783
Kierownicze niższego stopnia ⁵	674	517	733	565	2249	2342	2589	2834
Samodzielne ⁶	954	762	1004	786	1413	1528	1669	1800

[...]Realizując zalecenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej, zgłoszone do Programu Działania w 1999 r., Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrole rozpoznawcze dotyczące przestrzegania przez pracodawców zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Rozpoznanie obejmowało przede wszystkim zagadnienie równego wynagradzania za tę samą (równorzędną pracę) pracę. Inspektorzy mieli też za zadanie rejestrować inne przypadki dyskryminacji np. molestowanie seksualne lub nierówne traktowanie poszukujących pracy. Kontrole prowadzone były według ujednoliconych ankiet opracowanych w oparciu o materiały przekazane przez Francuskie Ministerstwo Pracy oraz Inspekcję Pracy.

Rozpoznanie obejmujące lata 1998 i 1999 przeprowadzono na terenie całego kraju u 37 pracodawców zatrudniających w 1998 r. 14.490 pracowników, w tym 5472 (37,76%) kobiet, a w 1999 r. - 15.336 pracowników, w tym 5839 (38%) kobiet. Jako podstawowe kryterium doboru zakładów do kontroli przyjęto liczbę zatrudnionych pracowników (powyżej 50). Wyeliminowano też branże, w których przewaga liczbowa pracowników jednej płci jest zwyczajowa, np. hutnictwo, górnictwo, handel, oświata.

Administracyjne ⁷	672	1247	743	1322	1228	1177	1454	1367
Robotnicze	6518	2675	6782	2855	1034	849	1185	849
Obsługa ⁸	72	229	80	266	1265	1049	1427	1124

⁴ Prezesi, dyrektorzy ich zastępcy, główni księgowi

⁵ Osoby kierujące zespołami pracowników: kierownicy działów, brygadziści itp.

⁶ Osoby bezpośrednio podporządkowane kierownictwu firmy np. księgowi, radcowie prawni,

⁷ Osoby wykonujące pracę na stanowiskach podporządkowanych, nierobotniczych

⁸ Pracownicy sekretariatów, powielarni, pełniący zadania pomocnicze w stosunku do pierwszych 4 kategorii.

Analizując powyższe dane można zauważyć, że kobiety stanowią zdecydowaną mniejszość wśród osób zajmujących stanowiska wyższe: kierownicze i samodzielne, tradycyjnie lepiej opłacane, ale też związane z większą odpowiedzialnością i dyspozycyjnością. Na podstawie posiadanych informacji nie sposób stwierdzić, na ile taka sytuacja spowodowana jest niechęcią do zatrudniania kobiet, a na ile brakiem na danym terenie kadry posiadającej wymagane kwalifikacje i aspirującej do zajmowania tych stanowisk. W kilku przypadkach jednak pracodawcy potwierdzili, że preferowani są mężczyźni.

Wyniki kontroli wskazują, że średnio kobiety zarabiały mniej od mężczyzn na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla (w 1998 r. o 3%, w 1999 o 13%), administracyjnych (w 1998 r. o 4%, w 1999 o 6%), robotniczych (odpowiednio o 18% i 14%) i obsługi (o 17% i 21%). Na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla kobiety zarabiały więcej od mężczyzn o 4% w 1998 r. i 8% w 1999, podobnie na stanowiskach samodzielnych (o 8% i 7%). Ogółem zarobki kobiet były niższe o 2% w 1998 i o 8% w 1999 r.

Oceniając sytuację pracowników obu płci w zakresie wynagrodzeń powinno się uwzględnić wiele czynników: treść przepisów płacowych, wiek, staż pracy,

poziom kwalifikacji, rodzaj stanowiska pracy i wykonywaną pracę, system awansowania itp. Nie wszystkie z tych elementów udaje się ująć w ramy statystyki. Dlatego też badanie ograniczono do czterech kryteriów: treści przepisów płacowych, wieku, stażu pracy i poziomu wykształcenia.

Nie stwierdzono ani jednego przypadku ustalenia systemu wynagradzania w oparciu o nie zobiektywizowane, dyskryminujące kryteria.[!!! przyp. red.]

Uzyskane wyniki rozpoznania nie wskazują jednoznacznie na istnienie zjawiska dyskryminacji w zakresie ustalania wynagrodzenia za pracę dla pracowników obu płci, uprawdopodobniają jednak twierdzenie, że kobiety nie są traktowane na równi z mężczyznami na kilku szczeblach w hierarchii stanowisk. Można bowiem zauważyć, że kobiety zarabiają mniej od mężczyzn na wszystkich stanowiskach z wyjątkiem samodzielnych i kierowniczych niższego szczebla. W tych ostatnich przypadkach nie można jednak mówić o dyskryminacji mężczyzn, gdyż struktura tych stanowisk nie jest jednolita. Kobiety zajmują stanowiska "wyższe" w hierarchii lub wymagające szczególnych, dodatkowych kwalifikacji, np. radcy prawnego, tradycyjnie lepiej wynagradzanych - nie ma więc tu równorzędności pracy.[...]

Ujawnione naruszenie	Liczba pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości			Odsetek pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości			Liczba kobiet, których dotyczyły nieprawidłowości		
	1999	1998	1997	1999	1998	1997	1999	1998	1997
Brak wykazu prac wzbronionych kobietom	253	289	275	37%	37%	40%			
Zatrudnianie przy pracach wzbronionych	12	12	6	1,7%	1,5%	1,1%	95	315	87
Niewykonanie zalecenia lekarskiego dot. Przeniesienia kobiety w ciąży do innej pracy	0	4	3	0	0,52%	0,47%	0	4	4
Niewypłacenie lub zaniżenie:									
- dodatku wyrównawczego	2	0	1	0,29%	0	0,15%	5	0	1
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy przypadającej w czasie ciąży	10	16	9	1,5%	2,1%	1,4%	60	18	10
- zasiłku porodowego	8	10	6	1,2%	1,3%	0,9%	8	12	7
- zasiłku macierzyńskiego	15	15	13	2,25%	1,8%	2%	26	74	42
- zasiłku wychowawczego	7	16	9	1,05%	2,1%	1,41%	35	72	172
Nieudzielenie zwolnienia przysługującego pracownikom wychowującym dzieci do lat 14	10	17	9	1,5%	2,2%	1,4%	44	66	28
Nieudzielenie urlopu wychowawczego	8	15	8	1,2%	1,97%	1,25%	8	15	8
Zatrudnianie kobiet w ciąży:									
- w godzinach nadliczbowych	8	17	15	1,2%	2,23%	2,35%	10	18	22
- w porze nocnej	3	7	4	0,45%	1,05%	0,63%	4	18	7

Nieprzedłużenie do dnia porodu umowy na czas określony, na czas wykonania określonej pracy lub na okres próbny trwający co najmniej jeden miesiąc	24	15	15	3,6%	1,97%	2,35%	25	18	15
Rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą w ciąży za wypowiedzeniem	10	9	3	1,5%	1,18%	0,47%	11	9	3
Rozwiązanie umowy w czasie urlopu wychowawczego	6	2	Nie badano	0,9%	0,26%	Nie badano	10	2	Nie badano

Jak wynika z przedstawionych w tabeli danych mężczyźni zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla zarówno w 1998 r, jak i 1999 posiadali nieco wyższe od kobiet wykształcenie. W zasadzie jest to jedyny element, który mógłby uzasadniać różnicę wynagrodzeń, gdyż staż pracy i wiek (a więc doświadczenie) powinny działać na korzyść kobiet. Wydaje się jednak, że dane dotyczące wykształcenia nie uzasadniają dostatecznie ani znacznej różnicy wynagrodzeń, ani stopnia ich wzrostu, ani też pogłębiania się dysproporcji.

Odwrotnie jest natomiast na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla: kobiety są młodsze, mają krótszy staż pracy i niższe wykształcenie, zarabiają jednak o 8% więcej niż mężczyźni i mają wyższy wzrost wynagrodzenia.

Na stanowiskach samodzielnych mężczyźni są lepiej wykształceni (98% mężczyzn ma wykształcenie wyższe lub średnie, zaś wśród kobiet 84%) ale mają krótszy staż pracy i są nieco młodszy od kobiet. Te dwa ostatnie elementy częściowo uzasadniają różnicę poziomu wynagrodzeń (wzrost jest porównywalny), gdyż w części firm znaczącym składnikiem wynagrodzenia jest dodatek stażowy. Ponadto szczególnie na tych stanowiskach premiovane są dodatkowe kwalifikacje i

uprawnienia (np. radcowie prawni, pracownicy służby bhp).

Wśród zajmujących stanowiska administracyjne kobiety mają zdecydowanie wyższy poziom wykształcenia (choć w 1998 r. wyższy odsetek mężczyzn posiadał dodatkowe kwalifikacje), mają też dłuższy staż pracy. Te elementy powinny raczej powodować różnicę w wynagrodzeniu na ich korzyść, tymczasem zarabiają mniej od mężczyzn.

Na stanowiskach robotniczych istniejące różnice wydają się być uzasadnione, gdyż prace wykonywane przez pracowników obu płci nie są na ogół równorzędne, mężczyźni wykonują prace cięższe. Ponadto kobiety zatrudnione na tych stanowiskach są nieco gorzej wykształcone i praktycznie w ogóle nie mają dodatkowych kwalifikacji.

Najwyraźniej nierówność traktowania pracowników obu płci jest dostrzegalna na stanowiskach obsługi. Kobiety są zdecydowanie lepiej wykształcone, większy ich odsetek posiada dodatkowe kwalifikacje, ale mężczyźni posiadają dłuższy staż pracy, są też starsi. Nie wydaje się jednak, by te elementy w sposób dostateczny uzasadniały różnicę w poziomie wynagrodzeń (w 1999 r. kobiety zarabiały 79 % wynagrodzenia mężczyzn)

i pięcioprocentową różnicę wzrostu wynagrodzeń.

Ogólne dane statystyczne nie dają jednak obrazu jednostkowych sytuacji u poszczególnych pracodawców. Inspektorzy przeprowadzający kontrolę szacowali, że u 11 pracodawców (29%) występowało zjawisko dyskryminacji kobiet przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia za pracę.

Kontrole wykazały, że nadal w wielu przypadkach przydatność zawodowa kobiet oceniana jest na podstawie innych kryteriów niż mężczyzn (ciąża i związane z nią zwolnienia lekarskie, urlop macierzyński czy wychowawczy tradycyjnie "zarezerwowany" w świadomości pracodawców dla kobiet, o czym świadczą ujawnione przypadki odmowy udzielenia tego urlopu ojcom). Nie bez znaczenia jest także częstość korzystania przez pracowników obu płci ze zwolnień lekarskich w celu sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny.

Poza przedstawionymi powyżej danymi pozostają zjawiska molestowania seksualnego lub dyskryminacji przy naborze pracowników. Powszechne jest zamieszczanie w prasie codziennej ofert pracy określających płeć poszukiwanych

kandydatów. Dodatkowo od kobiet pracodawcy często żądają orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że ubiegająca się o pracę nie jest w ciąży. Z drugiej strony obserwuje się przypadki dyskryminacji mężczyzn opiekujących się dziećmi, chcących skorzystać z uprawnień, które do 2 czerwca 1996 r. przysługiwały wyłącznie kobietom - np. urlopu wychowawczego, czy tzw. dni na opiekę nad dzieckiem.

O ile jednak te ostatnie zjawiska mogą być przez inspektorów pracy ujawnione i uregulowane przysługującymi środkami prawnymi, o tyle przypadki molestowania seksualnego są dla inspekcji (a także dla innych organów) praktycznie nie do uchwycenia - w 1999 r. zarejestrowano jeden taki przypadek. Nie znaczy to jednak, że nie było ich znacznie więcej - kobiety nie wiedzą, do kogo mogą się zwrócić o pomoc. Obowiązujące przepisy nie przewidują szczególnej drogi dochodzenia roszczeń z tego tytułu, możliwe jest jedynie wystąpienie na drogę cywilną na podstawie przepisów o naruszeniu dóbr osobistych (art. 23 i 24 Kodeksu cywilnego). Przepisy te ze względu na trudności dowodowe i brak definicji molestowania jak również długotrwałość postępowania i społeczne pobłażanie dla tego rodzaju sytuacji nie chronią w ogóle ani ofiar; ani świadków zdarzenia.

PODYSKUTUJMY

NOWY SYSTEM EMERYTALNY - PUŁAPKA FINANSOWA DLA KOBIET

Wanda Paruszevska

Szeroko rozreklamowana olśniewająca perspektywa pracy na emeryturze bez żadnych ograniczeń zarobkowych jest - szczególnie dla kobiet - zupełnie iluzoryczna.

Nierówność emerytalna

Spośród wielu dziedzin, w których dzisiaj, u progu XX wieku, kobiety w Polsce są dyskryminowane, chciałabym zająć się niezmiernie ważną, a niedocenianą nawet przez same kobiety, dziedziną zatrudnienia i pracy zawodowej.

Pozornie wszystko jest w porządku: kobieta w naszym kraju ma istotnie równe z mężczyzną prawo do wykształcenia, wyboru zawodu, zatrudnienia, awansu i wynagrodzenia, lecz wszystko to kończy się z chwilą przekroczenia magicznej liczby 60 lat życia. Od tego momentu można kobietę w majestacie prawa pozbawić o 5 lat wcześniej niż mężczyznę prawa do pracy i uczciwego wynagrodzenia, skazując ją na głodową emeryturę. W tym właśnie wieku nabywa ona prawo do emerytury, co było pierwotnie pomyślane jako przywilej, a i obecnie jest traktowane w ten sposób przez wiele kobiet, które nie widzą zastawionej na nie pułapki w postaci drastycznie zaniżonych świadczeń emerytalnych w stosunku do emerytur przysługujących mężczyznom. Pułapka wynika ze sposobu obliczania tych świadczeń w nowym systemie ubezpieczeń społecznych: wysokość emerytury rośnie w zależności od przepracowanych lat - tym szybciej, im bardziej zbliżamy się do emerytalnej granicy. Byłby to zresztą rzeczywiście przywilej, gdyby w sytuacji istniejącego trwale w warunkach gospodarki kapitalistycznej bezrobocia nie oznaczał bezwzględnie stosowanego przez

wszystkich niemal pracodawców przymusu przechodzenia kobiet w wieku 60 lat na emeryturę. Ta praktyka automatycznie zmienia prawo do wcześniejszej emerytury w narzędzie dyskryminacji, nie mówiąc już o tym, że traktowanie przywileju jako przymusu jest nieporozumieniem. Do takiego traktowania przepisów upoważnia jednak pracodawców prawo pracy. W rozdziale o zwalnianiu pracowników z różnych grup zawodowych podaje się osiągnięcie wieku emerytalnego jako czynnik uprawniający do rozwiązania stosunku pracy. Co więcej, w niektórych ustawach jest nawet mowa o automatycznym rozwiązaniu stosunku pracy z chwilą przekroczenia przez pracownika wieku emerytalnego.

Nic więc dziwnego, że walka o równy dla obu płci dostęp do pracy zawodowej - niezależnie od wieku - ma już swoją historię, ale dotyczy ona tylko pewnych nielicznych i wąskich grup zawodowych wykształconych kobiet. Doprowadziły one do stosownego uregulowania kwestii wieku emerytalnego w drodze nowelizacji artykułów dotyczących zwalniania z pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego w następujących ustawach: w 1990 r. - ustawa o ustroju sądów powszechnych i ustawa o prokuraturze; w 1991 r. - ustawa o szkolnictwie wyższym, na wniosek skierowany do Trybunału Konstytucyjnego przez ówczesnego rzecznika praw obywatelskich, prof. Ewę Łętowską; w 1993r. ustawa o Polskiej Akademii Nauk

na analogiczny wniosek prof. Tadeusza Zielińskiego i wreszcie w 1998r. ustawa o służbie cywilnej na wniosek prof. Adama Zielińskiego, będący następstwem mojego pisma w tej sprawie. Nowelizacja dwóch pierwszych ustaw ma - wg opinii prof. Łętowskiej - charakter wzorcowy, gdyż ustawowo zagwarantowano w nim kobietom zrównanie obligatoryjnego wieku emerytalnego z mężczyznami, ustalając go na 65 lat. Jednocześnie zachowano przywilej wcześniejszego

nabywania przez kobiety prawa do emerytury - w myśl zasady wyrażonej w orzeczeniach Trybunału Konstytucyjnego: obniżenie wieku emerytalnego dla kobiet traktować należy wyłącznie jako uprawnienie kobiety, które nie może być przeciwko niej wykorzystywane przez pracodawcę, co miałyby miejsce w razie rozwiązania stosunku pracy wbrew woli kobiety, z chwilą osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego, tj. 60 lat życia.

Antykobieca koalicja

Niestety, ustawa o służbie cywilnej prawie natychmiast po jej nowelizacji została zawieszona przez premiera Jerzego Buzka, który zapowiedział opracowanie nowej ustawy, pozostawiając w mocy - do czasu jej ustanowienia - ustawę o pracownikach urzędów państwowych. Zgodnie z tą ustawą osiągnięcie wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet, a 65 dla mężczyzn) jest wystarczającym powodem do zwolnienia pracownika.

Zachowanie znowelizowanego artykułu 44 ust. 2 pkt. 1 w nowej ustawie o służbie cywilnej w jego aktualnym brzmieniu jest bardzo wątpliwe, zważywszy na antyfeministyczną politykę obecnego rządu polskiego, który skutecznie zniweczył niemal wszystkie dotychczasowe osiągnięcia kobiet w dążeniu do równego statusu płci. Takiej postawy rządu dowodzi m.in. likwidacja urzędu pełnomocnika rządu do spraw rodziny i kobiet i ustanowienie w zamian urzędu pełnomocnika do spraw rodziny, który wykorzystuje swoją opiniotwórczą funkcję do blokowania inicjatyw służących sprawom awansu kobiet. Zablokował m.in. ustawę na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn, realizację Krajowego Programu Działań na rzecz Kobiet do roku 2000 oraz Programu Przeciw Przemocy - Wyrównać Szanse. Ten ostatni stanowił próbę stworzenia systemu pomocy dla kobiet znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej.

Ponadto - w ramach nowelizacji ustawy aborcyjnej - odebrano kobietom prawo do przerywania ciąży z przyczyn społecznych oraz wyeliminowano obowiązek wprowadzenia do programów szkolnych przedmiotu *Wiedza o życiu seksualnym człowieka*. Jest to kolejnym świadectwem antyfeministycznej postawy obecnego parlamentu, który wprowadził także instytucję separacji małżeńskiej utrudniając dostęp do rozwodów, a wiosną 1999 odrzucił w pierwszym czytaniu projekt o równym statusie kobiet i mężczyzn. Z chwilą likwidacji urzędu do spraw rodziny i kobiet przestało istnieć Forum Współpracy Organizacji Pozarządowych i Pełnomocnika do spraw Rodziny i Kobiet; odtąd nie istnieje żadna instytucjonalna forma współpracy rządu z kobiecymi organizacjami na rzecz awansu kobiet. Polska jest też bodaj jednym krajem europejskim, w którym nie realizuje się programu planowania rodziny.

Ten smutny bilans rządów obecnej koalicji potwierdza ogłoszony na początku marca 1999 raport Departamentu Stanu USA, wg którego jedną z istotnych przeszkód w procesie integracji Polski z Unią Europejską jest dyskryminacja kobiet, zaś w raporcie opublikowanym ostatnio w Brukseli stwierdza się, że do Unii Europejskiej nie będą przyjmowane

państwa, w których kobiety są dyskryminowane.

Tezy o antifeministycznej polityce aktualnych władz w Polsce dowodzi również historia reformy ubezpieczeń społecznych, która stanowi właściwy przedmiot rozważań niniejszego artykułu. Niższy wiek emerytalny kobiet dyskryminował je już od chwili, gdy w warunkach bezrobocia zaczęto go traktować jako obligatoryjny. Nowy zreformowany system ubezpieczeń społecznych rodzi jednak znacznie dalej idące skutki finansowe, aniżeli dotychczasowy. Wynika to ze ścisłego powiązania wysokości emerytury z sumą zgromadzonych na indywidualnym koncie ubezpieczonego składek na ZUS (tzw. I filar) oraz na wybrany przez siebie otwarty fundusz emerytalny (II filar). Wielkość miesięcznego świadczenia emerytalnego z I filaru oblicza się, dzieląc sumę składek wpłaconych na ZUS przez tzw. średnie oczekiwane trwanie życia po przejściu na emeryturę wyrażoną w miesiącach. W wersji rządowej projektu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń społecznych, absurdalnie, obniżenie świadczeń z I filaru dla kobiet wynikało ze zróżnicowania tego podzielnika w zależności od płci, ze względu na średnio o 8 do 9 lat dłuższe w Polsce życie kobiet niż mężczyzn. Wg moich oszacowań świadczenie to nie miałoby prawie nigdy szans na przekroczenie minimum, ustawowo określonego na kwotę 415 zł. Trzeba przy tym pamiętać, że również wysokość świadczeń z II filaru ubezpieczenia jest podobnie uzależniona - choć nie tylko - od tych samych czynników.

W tej sytuacji rozesłałam wszystkim członkom Komisji Społecznej Sejmu RP oraz Komisji Nadzwyczajnej ds. rozpatrywania projektów ustaw dotyczących ubezpieczeń społecznych pismo, które ma uświadomić bezsens takiego rozwiązania. Na szczęście Sejm

odstąpił od nowej kuriozalnej kary za długowieczność i do wspomnianego podzielnika wchodzi przeciętna długość życia człowieka w Polsce, uśredniona dla obu płci. Jeśli w/w pismo przyczyniło się choćby w minimalnym stopniu do przyjęcia takiego rozwiązania, to trud włożony w jego napisanie i rozesłanie sowicie się opłaci. Niestety, jest to sukces tylko połowiczny, gdyż i tak jedynie z powodu niższego o 5 lat wieku emerytalnego kobiet podzielnik ten jest dla nich większy niż dla mężczyzn, podczas gdy licznik ułamka, którym wyraża się obliczone powyższe. świadczenie emerytalne, jest dla kobiet mniejszy. W rezultacie wysokość całej emerytury po zsumowaniu wszystkich jej składników (z I i II filaru oraz z tzw. kapitału początkowego będącego ekwiwalentem za już wniesione do systemu składki przez tych wszystkich, którzy podlegali ubezpieczeniu przed wejściem w życie reformy) wyniesie dla kobiet niezależnie od roku urodzenia nawet nie 2/3 wysokości emerytury dla mężczyzn. Pokazuje to tabela sporządzona przez analityka w Biurze Pełnomocnika Rządu do spraw Zabezpieczenia Społecznego, p. Mariusza Kubzdyla, na podstawie własnej symulacji - przy założeniu, że kobiety przechodzą na emeryturę w wieku 60 lat, a mężczyźni - w wieku 65 lat i w odniesieniu do zarobków na poziomie średniej krajowej. Zgodnie z tym, co napisałam na początku, niczego nie zmienia fakt, że wiek ten nazywa się minimalnym wiekiem emerytalnym (art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS mówi o wieku emerytalnym wynoszącym co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn), gdyż w praktyce będzie to prawie zawsze oznaczało dla kobiet przymus przejścia na emeryturę o 5 lat wcześniej niż dla mężczyzn.

W warunkach bezrobocia wręcz humorystycznie brzmi koncepcja stwarzania zachęt do dalszej pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego - zachęt w

postaci znacznego zwiększenia świadczenia za każdy przepracowany rok. Również szeroko rozreklamowana olśniewająca perspektywa pracy na

emeryturze bez żadnych ograniczeń zarobkowych jest - szczególnie dla kobiet - zupełnie iluzoryczna.

Wysokość emerytury w zł dla mężczyzn (M) i kobiet (K) w nowym systemie ubezpieczeń społecznych

Rok urodzenia	I FILAR		II FILAR		Kapitał początkowy		Cała emerytura	
	M	K	M	K	M	K	M	K
1949	322	151	174	78	1384	994	1880	1223
1954	496	261	281	141	1353	968	1745	1371
1959	717	403	425	228	1278	914	2421	1546
1964	997	583	615	345	1145	819	2758	1747
1969	1347	810	866	500	937	670	2884	1980
1974	1784	1095	1195	704	634	453	3433	2252
1979	2326	1449	1623	971	210	150	4159	2571

Moja walka o prawo do pracy

Sytuację tę najlepiej można zilustrować na przykładzie mojej bezowocnej, choć nieustępliwej kilkuletniej walki o równe z mężczyznami prawo do pracy po przekroczeniu 60 lat życia. Do walki tej zaangażowałam niemal wszystkie organa władzy sądowniczej, ustawodawczej i wykonawczej w kraju, a mianowicie Rzecznika Praw Obywatelskich, Naczelnego Sąd Administracyjny, Trybunał Konstytucyjny, Sąd Najwyższy, Krajową Radę Sądownictwa, Parlament i Prezydenta R.P., a także liczne kobiece i inne organizacje pozarządowe, w tym Helsińską Fundację Praw Człowieka oraz Informacji i Dokumentacji Rady Europy, wreszcie zwróciłam się ze skargą do Europejskiej Komisji Praw Człowieka w Strasburgu. I chociaż paradoksalnie wszyscy przyznawali mi rację, ostatecznie przegrałam sprawę we wszystkich instancjach sądowych, nie wyłączając Strasburga. Wszystkie wyroki w mojej sprawie zostały oparte wyłącznie o przepis art. 13 ust. 1 pkt. 5 ustawy o pracownikach

urzędów państwowych w brzmieniu: *Rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym może nastąpić w drodze wypowiedzenia w razie (...) nabycia prawa do emerytury na podstawie przepisów dotyczących ogółu pracowników.* Przepis ten okazał się silniejszy od Konstytucji RP oraz od ratyfikowanych przez Polskę dokumentów prawa międzynarodowego, z którymi - ze względu na nierówny wiek emerytalny kobiet i mężczyzn - pozostaje w wyraźnej sprzeczności.

Należy dodać, że razem ze mną przez cały ten czas walczył o moje prawo do pracy mój bezpośredni zwierzchnik, który wysoko cenił sobie moją wiedzę i umiejętności, m.in. znajomość języków obcych oraz zaangażowanie w pracę zawodową.

Wynik naszych sześcioletnich zmagania z aparatem sprawiedliwości dowodzi jasno, że zarówno po ostatniej nowelizacji

kodeksu pracy, jak i w zreformowanym systemie ubezpieczeń społecznych, zapisy dotyczące wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn nie uległy faktycznej zmianie. Kobieta nie ma zatem żadnych szans na wywalczenie czegokolwiek przeciwko takiemu pakietowi ustaw mimo ich niezgodności z konstytucją R.P. i normami europejskimi. Niezgodność tę można łatwo wykazać analizując skutki niższego wieku emerytalnego kobiet na tle treści odpowiednich artykułów Konstytucji i licznych dokumentów międzynarodowych. Niezależnie bowiem od głębokiej dyskryminacji finansowej emerytek, niższy wiek emerytalny kobiet pociąga za sobą nierówność dostępu do pracy (kobiety po przekroczeniu 60 roku życia praktycznie już takiego dostępu nie mają) oraz nierówność wynagrodzenia za taką samą pracę. Jak można inaczej potraktować fakt, że kobieta z wyższym wykształceniem,

rozpoczynając pracę zawodową po ukończeniu studiów, nigdy nie jest w stanie doczekać się nagrody jubileuszowej za 40-lecie pracy, która np. urzędnikom państwowym jest wypłacana w wysokości 3 pensji?

Chciałabym jeszcze wspomnieć o tak bardzo lekceważonym, że prawie przez nikogo nie zauważonym aspekcie moralnym tej sprawy, co jest smutnym świadectwem dzisiejszej hierarchii wartości. Wiem jednak z własnego doświadczenia, jak czuje się wyrzucona z pracy kobieta 60-letnia z wyższym wykształceniem, w pełni zdrowia i energii, spełniająca się w pracy zawodowej, podczas gdy nic podobnego nie może zagrozić jej koledze - mężczyźnie bez względu na wykształcenie, zajmowane stanowisko i stan zdrowia.

Dyskryminacja mimo prawa

Tak głęboko dyskryminujące kobiety określenie wieku emerytalnego w Polsce jest sprzeczne z Konstytucją R.P. - zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio:

- bezpośrednio, bo art. 32 mówi ogólnie o równości wszystkich obywateli wobec prawa i o niedopuszczalności jakiegokolwiek dyskryminacji, a art. 33 podkreśla, że dotyczy to w szczególności kobiet i mężczyzn, odnosząc pojęcie równego prawa do kwestii związanych z zatrudnieniem, zabezpieczeniem społecznym i życiem publicznym;
- pośrednio przez niezgodność z ratyfikowanymi dokumentami międzynarodowymi takimi, jak *Międzynarodowa konwencja w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*, *Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, socjalnych i*

kulturalnych oraz *Protokół dodatkowy do Europejskiej Karty Socjalnej* (art. 93 Konstytucji R.P. mówi, że ratyfikowane umowy międzynarodowe są bezpośrednio stosowane i mają pierwszeństwo przed ustawami jeżeli z nimi kolidują).

Skazywanie kobiet w drodze przymusu na ponoszenie ciężaru skutków wcześniejszego wieku emerytalnego jest również niedopuszczalne w świetle licznych dyrektyw Rady Wspólnot Europejskich oraz dokumentów Rady Europy i Unii Europejskiej. Na przykład *Dyrektywa Rady Wspólnot Europejskich 76/207/EWG z dnia 09.02.1976 r. w sprawie wprowadzenia zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet odnośnie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansów oraz warunków pracy* odnosi zasadę równego traktowania

m. in. także do warunków zwalniania z pracy.

Kwestii równego traktowania oraz równych szans kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i zabezpieczenia socjalnego dotyczą również dyrektywy Rady Wspólnot Europejskich z dn. 10.02.1975 r., z 20.12.1977 r., z 19.12.1986 r. W *Dyrektywie nr 378 Rady Wspólnot Europejskich z dn. 24.07.1986 r. w sprawie zastosowania zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie pracy zawodowej i bezpieczeństwa socjalnego* stwierdzono wyraźnie, że zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn stanowi naruszenie zasady równego traktowania obu płci. Ponadto w *Drugiej Rezolucji Rady Wspólnot Europejskich 86/C 203/02 z dn. 24.07.1986 r. w sprawie wspierania równości szans kobiet* stwierdza się, że formalne równouprawnienie - rozumiane jako obowiązek zapewnienia w systemie prawnym równych praw kobietom i mężczyznom - nie wystarcza do zapobieżenia bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, którą może wyeliminować dopiero zastosowanie zasady równego traktowania i rzeczywistego zapewnienia równych szans.

Karta wspólnotowa podstawowych praw socjalnych pracowników, przyjęta na posiedzeniu Rady Wspólnot Europejskich w Strasburgu dn. 09.12.1989 r. mówi, że w celu zapewnienia równości szans dla kobiet i mężczyzn należy wzmóc działania na rzecz urzeczywistnienia równości obu płci, m. in. w dostępie do miejsca pracy, wynagrodzeniu i rozwoju kariery zawodowej. Sformułowania odnoszące się bezpośrednio do wieku emerytalnego znaleźć można przede wszystkim w *Zaleceniu nr R(89)3 Komitetu Ministrów Rady Europy skierowanym do państw członkowskich w sprawie elastyczności wieku emerytalnego*; propozycję wprowadzenia dolnej granicy tego wieku, której osiągnięcie uprawnia pracownika do

przejścia na emeryturę (jeśli sobie tego życzy) oraz górnej granicy uprawniającej pracodawcę do zwolnienia pracownika, ocenia się, jako służącą docelowemu zrównaniu wieku emerytalnego dla obu płci.

Ponadto w oficjalnie wydanej w Strasburgu w 1985 r. publikacji Rady Europy pt. *Ochrona prawa przed dyskryminacją ze względu na płeć* prezentującej motywy zalecenia nr R(85)2 przyjętego przez Komitet Ministrów Rady Europy 5 lutego 1985 r. czytamy, że prace legislacyjne państw członkowskich Rady Europy powinny dążyć do całkowitego zrównania praw obu płci w sprawach dotyczących zatrudnienia, bezpieczeństwa socjalnego i przechodzenia na emeryturę. Państwa te powinny zobowiązać pracodawców do realizacji zasady równego traktowania pracowników bez względu na płeć i wprowadzić przyspieszone procedury sądowe w sprawach dotyczących dyskryminacji płci. Tam również zaznaczono, że wprowadzenie uprawnień kobiet do wcześniejszej emerytury nie musi być przejawem dyskryminacji, ale staje się nim wtedy, gdy są one zmuszane do przejścia na wcześniejszą emeryturę wbrew swej woli lub jeśli fakt wcześniejszego przejścia na emeryturę ma ujemny wpływ na wysokość świadczeń emerytalnych.

Problem równości płci - ze szczególnym uwzględnieniem konieczności uruchomienia i usprawnienia mechanizmów krajowych na rzecz równości przez wydanie specjalnych aktów prawnych i programów działania - podejmuje deklaracja Komitetu Ministrów Rady Europy z dn. 16.11.1988 r. i zalecenie Zgromadzenia Parlamentarnego z dn. 27.04.1995 r.

Oprócz niewątpliwej sprzeczności nowej ustawy z Konstytucją R.P. i prawem międzynarodowym, istnieje także jej wewnętrzna niespójność oraz niezgodność

z drugą z pakietu ustaw emerytalnych, a mianowicie z ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych. W ustawie o emeryturach i rentach z FUS znajduje się bowiem art. 172 zmieniający ustawę o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez dodanie w niej art. 2a, który mówi o równym traktowaniu wszystkich ubezpieczonych bez względu na płeć, przy czym zasada ta dotyczy m. in. warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych, obliczania wysokości świadczeń i okresu ich wypłaty, zaś ubezpieczony, który uważa, że nie zastosowano wobec niego zasady równego traktowania, ma prawo dochodzić swoich roszczeń przed sądem. Ustawa o emeryturach i rentach z FUS jest więc niespójna wewnętrznie, gdyż to właśnie w niej znajduje się zapis o dodaniu w ustawie o systemie zabezpieczeń społecznych artykułu 2a, sprzecznego z własnym art. 24 ust. 1, rodząc tym samym niespójność wzajemną obu tych ustaw.

Dobre wyjście jest możliwe

Tymczasem przy odrobinie dobrej woli i logicznego myślenia można spełnić oba te postulaty i znaleźć rozwiązanie zadowalające wszystkie kobiety, rozwiązanie bardzo proste, które zresztą nie jest niczym nowym. We wszystkich wymienionych na początku niniejszego artykułu nowelizowanych ustawach zamieniono sformułowania dotyczące możliwości lub nawet obowiązku zwalniania pracownika w przypadku *osiągnięcia wieku emerytalnego* lub *nabycia prawa do emerytury na ukończeniu 65 lat*, pozostawiając jednocześnie kobiecie możliwość przejścia na emeryturę o 5 lat wcześniej, jeśli taka jest jej wola.

Podobny zapis, dotyczący wszystkich kobiet, można by wprowadzić do Kodeksu Pracy, jednak najprostszym i najbardziej

Powstaje pytanie, jak w ogóle mogło dojść - wbrew Konstytucji oraz wszelkim ustaleniom i zaleceniom międzynarodowym, a także wbrew logice i zdrowemu rozsądkowi - do ustanowienia sztywnego wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet. Odpowiedzi są różne. Jedni twierdzą, że takie brzmienie ustawy przegłosowali mężczyźni, których w Sejmie i jego komisjach jest przytłaczająca większość, inni wskazują na wyniki sondaży opinii publicznej stwierdzając, że to właśnie same kobiety domagają się przede wszystkim niższego wieku emerytalnego. Pomijając fakt, że grubym nieporozumieniem jest powoływanie się na opinię publiczną w sytuacji, gdy np. nie dopuszcza się do referendum w sprawie kary śmierci czy też aborcji, perfidia takiego postępowania polega przede wszystkim na niedoinformowaniu kobiet domagających się niższego wieku emerytalnego o skutkach finansowych takiego rozwiązania.

skutecznym zabiegiem byłoby ustanowienie elastycznego wieku emerytalnego, przynajmniej dla kobiet, w granicach od 60 do 65 lat poprzez odpowiednią zmianę treści art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, gwarantującą równy wiek emerytalny dla obu płci na poziomie 65 lat, a kobiecie - dodatkowo - możliwość przejścia na emeryturę, na własną prośbę, już od chwili ukończenia 60 lat. Do tej zasady trzeba byłoby oczywiście dostosować wszystkie inne zapisy dotyczące wieku emerytalnego w ustawach o ubezpieczeniu społecznym, a jeśli to konieczne, również w Kodeksie Pracy i innych dokumentach prawnych. W praktyce oznaczałoby to pozostawienie kobiecie dotychczasowej możliwości przechodzenia na emeryturę o 5 lat wcześniej od mężczyzn - z tą jednak różnicą, że dotąd obowiązywały granice

wieku 55 i 60 lat, a obecnie byłoby to 60 i 65 lat. Dopiero wówczas kobieta sama mogłaby decydować o tym, czy przejść na wcześniejszą emeryturę, w pełni świadoma skutków finansowych swojej decyzji. Takie rozwiązanie problemu wieku emerytalnego kobiet byłoby istotnie przywilejem, a nie - dyskryminacją. Tego rodzaju przywileje wyrównawcze dla kobiet są w prawie międzynarodowym nie tylko dopuszczalne, ale wręcz zalecane; taka rekomendowana zresztą przez Radę Europy w przytoczonym już wyżej dokumencie elastyczność wieku

Jak poradzili sobie inni

Na zakończenie chciałabym przypomnieć, jak rozwiązano problem wieku emerytalnego w Szwecji - bo właśnie wzór Szwecji przywoływali twórcy nowego polskiego systemu ubezpieczeń społecznych. Tam kobiety przynajmniej pod względem prawnym rzeczywiście cieszą się równym z mężczyznami statusem w każdej dziedzinie.

Otóż Szwedzi zreformowali w 1998 roku cały swój ustrój emerytalny, kierując się - podobnie jak my - starzeniem się społeczeństwa i rosnącymi obciążeniami państwa przeznaczonymi na świadczenia emerytalne. Dnia 18 czerwca 1998 r. w telewizyjnej Panoramie (program II godz. 22.00) w korespondencji ze Szwecji tamtejszy ekspert do spraw ubezpieczeń społecznych mówił, iż nowy system jest sprawiedliwy, uzależnia bowiem wysokość świadczeń od stażu pracy i ogólnej sytuacji gospodarczej kraju. Podkreślił bardzo dobitnie, że system ten nie rozróżnia w ogóle płci i że przy równym wieku emerytalnym 65 lat zarówno kobieta, jak i

Ciacha

System emerytalny w Szwecji nie rozróżnia w ogóle płci i przy równym

emerytalnego powinna dotyczyć również mężczyzn, mimo iż w tej materii istnieją w naszym kraju jakieś ogromne, choć niezrozumiałe opory.

Jedno tylko jest w tym wszystkim pewne; nie wolno pozostawiać bez żadnych zmian takiej ustawy, która głęboko dyskryminuje starsze kobiety. Mam nadzieję, że sprawa ta trafi za pośrednictwem Rzecznika Praw Obywatelskich do Trybunału Konstytucyjnego i tam znajdzie właściwe rozwiązanie.

mężczyzna po przepracowaniu w identycznych warunkach identycznej liczby lat otrzymują identyczne świadczenia emerytalne. Nic dodać, nic ująć. I dopóki tak nie zostanie uregulowana sprawa emerytur w Polsce, dopóty nie można mówić ani o równości obywateli wobec prawa, ani o równouprawnieniu kobiet.

Jedynym odstępstwem od takiego uregulowania, jakie w warunkach polskich należy dopuścić, jest stworzenie kobietom - lub lepiej: wszystkim pracownikom - możliwości przechodzenia na emeryturę już w wieku 60 lat, ale na własną prośbę. Ktoś może postawić zarzut, że ustanowienie elastycznego wieku emerytalnego niczego nie rozwiąże, bo pracodawcy i tak będą wysyłać pracowników na emeryturę z chwilą osiągnięcia jego dolnej granicy. Jednak aby żądać przestrzegania prawa, trzeba je najpierw ustanowić dobrym i sprawiedliwym.

wieku emerytalnym 65 lat zarówno kobieta, jak i mężczyzna po

przepracowaniu w identycznych warunkach identycznej liczby lat otrzymują identyczne świadczenia emerytalne.

Polska jest bodaj jednym krajem europejskim, w którym nie realizuje się programu planowania rodziny.

W zreformowanym systemie ubezpieczeń społecznych kobieta nie ma żadnych szans

na wywalczenie swoich praw, nawet pomimo niezgodności obowiązujących ustaw w tej dziedzinie z konstytucją RP i normami europejskimi.

DYSKRYMINACJA TATUSIÓW?

Hanna Dąbrowiecka

Na mocy uchwały Sejmu RP z 19 listopada 1999 roku kobiety od 1 stycznia 2001 roku będą pielegnować swoje nowo narodzone dzieci przez ponad pół roku, chyba że wykorzystają 4 tygodnie urlopu macierzyńskiego przed porodem. Po urodzeniu bliźniaków, trojaczków itd. przysługuje urlop w wymiarze 39 tygodni. Do końca bieżącego roku urlop macierzyński wynosi odpowiednio 20 i 30 tygodni.

Dla dobra rodziny

Wydłużenie urlopu macierzyńskiego wymagało wprowadzenia zmian w Kodeksie pracy - procedura legislacyjna trwała, jak obliczył poseł sprawozdawca Jacek Szczot, 21 miesięcy. W tym czasie debatowano o problemach finansowych, wynikających z konieczności zapewnienia w budżecie państwa odpowiednich środków na zasiłki macierzyńskie. Posłowie przychyliłi się do opinii, że *w sprawie tak ważnej jak urlop macierzyński nie powinno się stawiać ekonomii nad dobrem człowieka, i to dziecka* (pos. Ewa Sikorska-Trela). Mimo zgłaszanych wątpliwości przyjęto założenie, że *przedłużenie urlopu macierzyńskiego stanowi korzystne rozwiązanie dla kobiet z punktu widzenia rynku pracy, co w połączeniu z płatnym urlopem wychowawczym umożliwia wycofanie się kobiety z rynku pracy na długi okres, przy zapewnieniu ciągłości zatrudnienia oraz gwarancji finansowych.*

Z tego założenia łatwo wyczytać przesłanie: jeśli kobiety zostaną przy dzieciach, ktoś musi je zastąpić na rynku pracy, zmniejszy się tym samym bezrobocie, a więc działania prorodzinne są równocześnie działaniami prorynkowymi... oczywiście, jeśli się nie bierze pod uwagę nakładów finansowych na zasiłki macierzyńskie. Obawy, że przedłużenie urlopu macierzyńskiego skomplikuje i tak trudną sytuację zawodową kobiet, zostały rozwiane stwierdzeniem, że nie ma co się obawiać o szanse kobiet na rynku pracy, gdyż, po

pierwsze, mają gwarancje powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim, a po drugie: *podczas 6 miesięcy urlopu macierzyńskiego kobieta ma - zdaniem jednego z posłów- czas na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, a nie tylko na zajmowanie się dzieckiem.* A wystarczy porozmawiać z paroma przedsiębiorcami z małych i średnich firm, żeby się zorientować, że otwarcie nikt nie przyzna, iż kobieta w wieku rozrodczym, matka małych dzieci jest uważana za pracownika gorszego gatunku. Ale jakoś tak się składa, że coraz chętniej stosuje się inne formy wynagradzania za pracę, co automatycznie ułatwia sytuację pracodawcy, który nie musi się w takich przypadkach troszczyć o zwolnienia chorobowe czy zastępstwa. Co prawda znalezienie zastępstwa za pracownicę będącą na urlopie macierzyńskim nie stwarza większych problemów, szkopał w tym, że lepsze jest wrogiem dobrego... Tajemnicą poliszynela jest fakt, że pracownica po zakończeniu urlopu wraca do pracy, tylko po to, by w ustawowym terminie otrzymać wypowiedzenie, gdyż mimo dyskomfortu psychicznego (ale cóż to jest wobec obowiązku rentowności przedsiębiorstwa?) pracodawca woli pracownicę dyspozycyjną, nie korzystającą ze zwolnień.

Zapewne znajomość stanu faktycznego - gorszej pozycji kobiet na rynku pracy - podyktowała senatorom poprawkę do proponowanej przez Sejm zmiany ustawy. Sugerowano podział urlopu

macierzyńskiego na część obligatoryjną i fakultatywną oraz - jako wniosek mniejszości - aby część fakultatywną *urlopu rodzicielskiego* mógł wykorzystać także ojciec.

Ta ostatnia propozycja nie zyskała sobie uznania senatorów, choć mając na uwadze dobro dziecka wyraźnie przeciwstawiała się dyskryminacji ojców. Zanegowano prawo dorosłych ludzi, podejmujących świadomie trud rodzicielstwa, do decydowania o kształcie rodziny, jej

poziomie ekonomicznym, narzucając absolutny obowiązek korzystania przez kobietę z wydłużonego urlopu - dobrodziejstwa polityki prorodzinnej. Debata odbywała się w atmosferze uszczypliwości politycznych, bez jakiegokolwiek próby zanalizowania zjawiska, nie mówiąc już o tak deficytowym w naszym kraju akceptowaniu różnic indywidualnych i pozostawieniu decyzji o kształcie rodziny w gestii osób ją tworzących.

Coś z życia

Przedłużony urlop macierzyński? Zupełnie mnie to nie urządza - w tej krótkiej wypowiedzi Niny P. pobrzmiewa gorycz. - Jak na razie Kasia musi zostać jedynaczką.

Nina urodziła Kasię, będąc na drugim roku studiów. Był to bardzo szczęśliwy czas dla całej ich trójki, choć może trochę gorszy dla babci Kasi, która na każde wezwanie służyła za pogotowie opiekuńcze, fachowe zresztą, któż lepiej zajmie się bowiem dzieckiem niż lekarz pediatra? Więc dzięki poświęceniu babci Nina mogła uzyskać znakomite rezultaty w trakcie studiów, uwieńczone wygranym konkursem - droga do kariery naukowej, choć mało lukratywna, odpowiadająca możliwościom Niny wyglądała obiecująco.

Coś za coś - Nina musi wybierać: albo praca naukowa, albo drugie dziecko. Nina

należy do tych kobiet, które nie potrafią pracować na pół gwizdka, nie umie sobie wyobrazić sytuacji, że będzie zmuszona odwołać zajęcia ze studentami, bo w tym czasie musi walczyć z kolejną dziecięcą infekcją. Romek jest bardzo kochającym mężem i ojcem, tym niemniej pomysł zajęcia się dzieckiem (dziećmi) nawet w skromnym zakresie uprawnień pracownika, jest zupełnie nie do przyjęcia, nie zaakceptują tego ani szefowie, ani współpracownicy.

Więc na razie nie ma mowy o drugim dziecku, chyba że babcia pójdzie na emeryturę, a kierownictwo katedry znajdzie jakieś możliwości zatrudnienia w trakcie urlopu macierzyńskiego, ostatecznie można sobie poradzić z każdym przepisem.

Jak w bajce

To było tak: Maria ukończyła dwa fakultety, wygrała konkurs na prestiżowe stanowisko w międzynarodowej organizacji, na wszelki wypadek skutecznie ukrywając fakt posiadania dwóch rozkosznych i nieco rozpieszczonych synków. Była zdumiona

faktem, że nikt specjalnie się nie interesował jej sytuacją rodzinną.

Poza prestiżem praca dawała odpowiednią oprawę finansową - starczało na całkiem, nawet według standardów zachodnich, przyzwoite życie dla pięcioosobowej rodziny. Pięcioosobowej, bo już w trakcie

pełnienia obowiązków Maria urodziła trzeciego synka. Ani przez moment nie rozpatrywała możliwości zrezygnowania z pracy. To Staszek zajął się domem i dziećmi, przez rok podrzucając Marii w porze lunchu maleństwo do karmienia. I nawet się nie rozwiedli – podsumował sytuację dyrektor niezbyt dużego

Groźba matriarchatu

Teraz to kobiety mają dobrze - mówią panie, które dwadzieścia, trzydzieści lat temu z radością szły do pracy, by wreszcie odpocząć od prasowania pieluch, rozkapryszonych dzieci i beznadziejnego wiązania końca z końcem.

Jest to mniemanie powszechne i bardzo głęboko zakorzenione. Któż bowiem ośmieli się zaprzeczyć, że praca kobiety w domu przeciwstawiana pracy zarobkowej, służy dobru dziecka, męża, wysprzątanemu na wysoki połysk mieszkaniu? Chyba że dłuższe przebywanie kobiety w domu rzutuje na zmniejszenie się dochodów...

Niezależnie od poglądów polityków, przekonanych wbrew zdrowemu rozsądkowi, że dłuższy urlop macierzyński umocni pozycję kobiet na rynku pracy, przedsiębiorcy będą postrzegać kobiety w wieku prokreacyjnym jako drugą kategorię pracowników - ze względu na ciążę, urlopy macierzyńskie i zwolnienia na opiekę nad dzieckiem. Potwierdza to pewną zależność - prawa odbierane jako przywilej dla pewnej grupy ludzi, stają się narzędziem dyskryminacji, tym groźniejszej, że przesłoniętej troską o dobra najwyższe, zza której to troski przebijają znane stereotypy: **Tylko kobieta potrafi zadbać o dziecko! Matka musi poświęcić wszystko dla dobra dziecka! Kobieta jest odpowiedzialna za rodzinę!**

Stereotypy są groźne przede wszystkim dlatego, że paraliżują zdolność do

wydawnictwa prasowego, wyrażając ogromny podziw dla postawy męża.

Ewenement, prawda? Motywacja oczywista: kobieta zapewnia wysoki status materialny dla rodziny, więc można przyjąć rezygnację mężczyzny z roli pana domu.

realistycznej oceny sytuacji i przez swą powszechność rzutują na postawy wielu kobiet, które z kobiecą solidnością starają się sprostać wymaganiom, stawianym w imię dobra rodziny i adresowanych wyłącznie do matek i żon, musząc zrezygnować ze swoich planów życiowych, ze swojego rozwoju osobistego, z poczucia misji społecznej wreszcie.

Niestety, podlegają stereotypom także wybrani przez nas reprezentanci władzy ustawodawczej - i w konsekwencji odrzucono propozycję zwiększenia odpowiedzialności wychowawczej ojców odrzucając możliwość wyboru, które z rodziców weźmie drugą część urlopu rodzicielskiego (sprzeczne z naturą, bo tylko kobiety mają dzieci) i nie pozwolono, by kobieta (czytaj: wyrodna matka) decydowała o długości urlopu macierzyńskiego. Jeśli dyskryminacja ojców potrwa dostatecznie długo - a na to się w naszym kraju zanosi - całkiem realna stanie się groźba matriarchatu, wprowadzonego drogą naturalną, poprzez odpowiednie wychowanie dzieci, poczynając od niemowlęctwa. I jakie ustawy osłaniające mocniejszą płęć będą zmuszeni uchwalić nasi reprezentanci?

ŚWIAT WOBEC KOBIET

PRACA BEZ PŁACY

Janneke Plantenga

Nie ulega wątpliwości, że bezpłatna praca - w gospodarstwie domowym, w instytucjach opiekuńczych lub innej pracy ochotniczej - ma ogromne znaczenie gospodarcze i mimo iż w ostatniej dekadzie zakres udziału kobiet i mężczyzn w takiej pracy stał się inspiracją wielu badań, to nadal nie dysponujemy zintegrowanymi narzędziami do wyceny takiej pracy i obliczania na jej podstawie rzeczywistego dochodu narodowego.

Pierwsze badania na temat udziału kobiet i mężczyzn w wykonywaniu bezpłatnej pracy w gospodarstwie domowym prowadzono w latach sześćdziesiątych. Ich wyniki stały się punktem wyjścia do politycznej debaty na temat nierówności na rynku pracy. Jej celem było przede wszystkim upowszechnienie wiedzy na temat bezpłatnej pracy kobiet, ale niektóre odłamy ówczesnego ruchu kobiecego domagały się także wprowadzenia systemu wynagrodzeń za pracę w domu, wypłacanych przez męża albo z funduszy publicznych.

W ciągu czterech dekad, które minęły od tamtej debaty przeprowadzono wiele badań na temat udziału mężczyzn i kobiet w wykonywaniu obowiązków domowych. Badania te w większości przypadków wykraczały poza proste obliczenie czasu, jaki kobiety i mężczyźni poświęcają na wykonywanie płatnej i bezpłatnej pracy. W ich ramach stawiano np. pytania o istotę państwa opiekuńczego, co wynikało z często wyrażanego przekonania, że ten model państwa przyczynia się do podtrzymywania norm i ról społecznych, przypisywanych przez tradycję kobietom i mężczyznom. Zastanawiano się nad zasadami rządzącymi dystrybucją pracy zarobkowej i bezpłatnej i poszukiwano granicy między sferą publiczną i prywatną. Badaniom towarzyszyła debata na temat organizacji pracy i zajęć opiekuńczych w rodzinie oraz na temat zakresu

odpowiedzialności państwa, rodziny i wolnego rynku. Czy do obowiązków państwa należy zapewnianie każdej rodzinie pewnego minimum dóbr i usług? Czy małe dzieci potrzebują obojga rodziców, czy też można im zapewnić właściwą opiekę poza domem rodzinnym, w żłobkach i przedszkolach? Czy państwo powinno skupiać się wyłącznie na doraźnej pomocy w szczególnie trudnych sytuacjach, czy też powinno wziąć na siebie odpowiedzialność za niektórych obszary życia rodzinnego?

Wyrażane w debacie poglądy kształtowały się przede wszystkim pod wpływem wyznawanych w danej kulturze norm i wartości; niemając rolę odgrywały także argumenty ekonomiczne, dotyczące kosztów i korzyści wynikających z polityki państwa opiekuńczego. Niezależnie jednak od wniosków z tej debaty, i bez względu na specyficzne programy polityczne poszczególnych rządów, bezpłatna praca została powszechnie uznana za ważny element współdecydujący o jakości naszego życia. W wyniku debaty rozumiano także, że dotychczasowe pomijanie problematyki bezpłatnej pracy kobiet w badaniach i programach społeczno-ekonomicznych odzwierciedlało charakterystyczne dla kultury patriarchalnej zaniżanie wartości społecznej roli kobiet.

Czym jest bezpłatna praca?

Przeprowadzenie linii granicznej pomiędzy pracą zarobkową, pracą bezpłatną i różnymi sposobami spędzania czasu wolnego nie zawsze jest łatwym zadaniem. W literaturze przedmiotu rozróżnienie między zajęciami uważanymi za pracę, a zajęciami czasu wolnego przeprowadza się zwykle w oparciu o tzw. kryterium "trzeciej osoby". Według tego kryterium za pracę (bezpłatną) uważa się te zajęcia, które z tym samym skutkiem mogą być wykonane przez osobę trzecią. Tak więc gotowanie, sprzątanie lub opieka nad dzieckiem stanowią bez wątpienia pracę, gdyż do ich wykonania można zatrudnić pomoc domową. Pracy nie stanowią natomiast zajęcia takie, jak oglądanie telewizji, gra w tenisa lub zjedzenie posiłku, gdyż korzyści z ich wykonywania odniosłaby zatrudniona osoba, a nie pracodawca (Ironmonger 1996).

Powyższe kryterium nie rozwiązuje wprawdzie wszystkich problemów definicyjnych, jego zastosowanie rozjaśnia jednak w dostatecznym stopniu sens pojęcia pracy. Przed równie trudnym zadaniem stajemy jednak, chcąc rozróżnić między pracą najemną i pracą domową, zwłaszcza w odniesieniu do małżeństw utrzymujących się z pracy w rolnictwie. Trudność tę dobrze ilustruje ewolucja pojęcia pracy kobiet w rolnictwie w Portugalii, opisana przez Rodrigo (1985) i Wall (1986). Ten typ pracy, pierwotnie

Czas poświęcony na bezpłatną pracę

Badania na temat wykorzystania czasu prowadzone są w większości krajów świata, choć nie zawsze są to badania najnowsze. Ich wyniki dają ogólny obraz czasu pracy zarobkowej i bezpłatnej, z uwzględnieniem typu zajęcia, składu rodziny, płci i wieku osób wykonujących tę pracę.

Trzeba przy tym odnotować, że badania te są bardzo zróżnicowane pod względem

określany jako pomoc domowa, przemianowano następnie na pracowników rodzinnych, a tych z kolei na osoby pracujące na własny rachunek. Ten sam proces dla Szwecji opisuje Nyberg (1993). Autorka omawia kategorie, według których klasyfikuje się w tym kraju pracujące kobiety, koncentrując się zwłaszcza na kobietach zatrudnionych w rolnictwie. Według Nyberg, dane wskazujące na zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy mogą być mylące, ponieważ duża część tego wzrostu tak naprawdę wynika ze zmiany poglądów na temat tego, jakie zajęcia powinny być uznane za formalne zatrudnienie. Nowe trudności w tym zakresie wynikają z polityki państw opiekuńczych, na co zwraca uwagę Ware (1989). Różnice między bezpłatną pracą i formalnym (płatnym) zatrudnieniem zacierają się również z powodu wprowadzania programów ograniczania bezrobocia, w ramach których na rynku pracy pojawiają się organizacje stosujące mieszane, płatne i bezpłatne, formy zatrudnienia.

W podsumowaniu tej części rozważań trzeba stwierdzić, że choć sens terminu "bezpłatna praca" zawsze będzie w jakiejś mierze niejasny, gdyż żaden z jego członów nie poddaje się operacjonalizacji, to w praktyce empirycznej czas poświęcony bezpłatnej pracy może być ustalony bez większych trudności.

zakresu i metodologii; mogą mieć formę studium przypadku, obejmować tylko pracowników najemnych lub, na przykład, całą populację osób powyżej 12. roku życia. Różnice mogą także dotyczyć definicji bezpłatnej pracy lub sposobu pomiaru czasu. Mimo tych różnic jednak, w większości przypadków badacze zgodnie stwierdzają, że wykonywaniu bezpłatnej pracy poświęcamy znacznie więcej czasu niż się na ogół sądzi. Zebrane

dane wskazują, że bezpłatnej pracy poświęcamy w skali rocznej w przybliżeniu tyle samo czasu, co pracy zarobkowej. Innymi słowy, badania te pokazują, że wkład pracy w domu i miejscu zatrudnienia jest mniej więcej taki sam. Badania nad wykorzystaniem czasu pokazują jednocześnie, że zaangażowanie w oba rodzaje pracy jest w dużym stopniu zależne od płci pracownika: kobiety poświęcają znacznie więcej czasu na wykonywanie pracy bezpłatnej, zwłaszcza, gdy w rodzinie znajdują się małe dzieci.

Te ogólne stwierdzenia warto zilustrować kilkoma przykładami. W Niemczech, w latach 1991/92, przeprowadzono ankietę na reprezentatywnej próbie gospodarstw domowych ze wschodniej i zachodniej części tego kraju. Obliczony w skali roku całkowity czas pracy wyniósł 77 miliardów godzin dla pracy bezpłatnej i 47 miliardów dla pracy zarobkowej. Badania wykazały, że mężczyźni poświęcają pracy (płatnej i bezpłatnej) 50,2 godziny tygodniowo, a kobiety - 50,1 godziny. Tak więc okazało się, że mężczyźni i kobiety pracują tyle samo, ale udział pracy zarobkowej i bezpłatnej jest dla obu płci całkiem inny: mężczyźni spędzali w tygodniu 30,7 godziny, wykonując pracę zarobkową, podczas gdy pracy bezpłatnej poświęcali tylko 19,5 godziny. Kobiety natomiast poświęcały pracy zarobkowej 15,1 godziny tygodniowo, a pracy bezpłatnej - 35 godzin.

Badanie czasu bezpłatnej pracy w różnych typach rodzin dało następujące wyniki: W rodzinach bezdzietnych, w których oboje partnerzy są zatrudnieni poza domem, kobiety poświęcają bezpłatnej pracy 4,9 godziny dziennie, a mężczyźni 2,8 godziny. W gospodarstwach domowych, w których oboje partnerzy przekroczyli 60. rok życia i nie pracują zarobkowo, kobiety poświęcają pracy bezpłatnej 5,8 godziny, a mężczyźni 4,1 godziny. W rodzinach z dzieckiem, utrzymujących się wyłącznie z dochodów mężczyzny, kobiety pracują

(niezarobkowo) przez 8,5 godziny dziennie, co stanowi ekwiwalent pracy zarobkowej na pełnym etacie, podczas gdy w rodzinach z dzieckiem, w których oboje rodzice są zatrudnieni poza domem, kobiety poświęcają dodatkowo pracy bezpłatnej 5,6 godziny dziennie. W ujęciu procentowym, udział mężczyzn w wykonywaniu bezpłatnej pracy w rodzinach bezdzietnych, w których oboje partnerzy pracują sięga 36%; w rodzinach z dziećmi, utrzymujących się wyłącznie z zarobków mężczyzny jego udział w pracy domowej wynosi 25%, a w przypadku, gdy pracę zarobkową wykonują oboje rodzice - 34%. W rodzinach emeryckich udział mężczyzn w wykonywaniu pracy w domu wynosi 41%. Innymi słowy, kobiety wykonują dwie trzecie do trzech czwartych bezpłatnej pracy w gospodarstwach domowych. (BMFuS i Statistisches Bundesamt 1994).

Nie dysponujemy niestety równie wyczerpującymi danymi na temat wykorzystania czasu w krajach Europy Południowej. Pewne wnioski na ten temat można jednak sformułować na podstawie międzynarodowych badań porównawczych. Wyniki jednej z tego rodzaju analiz (Bimbi 1995) wykazały np. znaczne podobieństwo w sposobie wykorzystania czasu we Włoszech i w Hiszpanii. W obu tych krajach rozkład czasu poświęcanego przez mężczyzn i kobiety pracy zarobkowej i bezpłatnej jest zdecydowanie asymetryczny. Kobiety pracują tam znacznie dłużej niż mężczyźni, zarobkowo i bezpłatnie, i mają znacznie mniej czasu dla siebie.

Badanie norweskie, obejmujące okres ostatnich dwudziestu lat pokazuje, że czas przeznaczony w tym kraju na pracę bezpłatną jest w przybliżeniu równy czasowi pracy zarobkowej (Aslasken i Koren 1996). Jednocześnie stwierdzono, że w okresie ostatnich dwudziestu lat, a zwłaszcza w dekadzie lat siedemdziesiątych, wyraźnie skrócił się

czas przeznaczony na bezpłatną pracę w gospodarstwie domowym. Zmniejszyła się także dysproporcja między mężczyznami a kobietami, chociaż nadal widoczne są strukturalne różnice między obiema grupami. Udział mężczyzn w pracach domowych jest w dzisiejszej Norwegii nieco większy niż dwadzieścia lat temu, jednak większość tego typu zajęć nadal wykonują kobiety, choć ich zaangażowanie w wykonywanie bezpłatnej pracy znacznie się w tym samym okresie zmniejszyło. Analiza budżetu czasu pokazała także, że kobiety i mężczyźni w dalszym ciągu mają różne obowiązki: kobiety wykonują większość bieżących zajęć, podczas gdy mężczyźni poświęcają znacznie więcej czasu na remonty i naprawy. Opieka nad dziećmi, czytanie i pomoc w odrabianiu prac domowych, a także opieka nad chorymi i niepełnosprawnymi członkami rodziny stanowią większą część prac domowych niż przed dwudziestu laty.

Badania holenderskie, obejmujące lata 1975 - 1990, wykazały, że w tym kraju przeznacza się więcej czasu na pracę bezpłatną niż na pracę zarobkową (De Hart 1995). Czas przeznaczany przez mężczyzn na bezpłatną pracę wzrastał stale aż do połowy lat osiemdziesiątych, gdy ustabilizował się na poziomie około 10 godzin tygodniowo. Odwrotny proces stwierdzono w przypadku kobiet, których zaangażowanie w prace domowe stale spadało w okresie lat osiemdziesiątych, i osiągnęło poziom 27 godzin tygodniowo w

roku 1990. Skrócenie czasu bezpłatnej pracy w tej dekadzie dotyczyło wszelkiego typu zajęć z wyjątkiem czynności opiekuńczych, na które również w Holandii poświęca się coraz więcej czasu. Opisywany tu proces doprowadził w roku 1990 do sytuacji, w której niepracujące kobiety, prowadzące wspólne gospodarstwo z pracującym zarobkowo mężczyzną poświęcały zajęciom domowym około 40 godzin tygodniowo. Najmniej czasu na obowiązki domowe poświęcają pracujące zarobkowo kobiety, mające niepracujących partnerów (17 godzin tygodniowo). W gospodarstwach domowych, w których zatrudnieni są oboje partnerzy, kobiety poświęcają zajęciom domowym 23 godziny tygodniowo. Co ciekawe, zaangażowanie mężczyzn, których partnerki nie pracują zarobkowo w bezpłatną pracę w domu nie zależy od tego, czy mężczyzna wykonuje pracę zarobkową, czy nie. Mężczyźni z obu grup poświęcają bezpłatnej pracy w domu około 10 godzin tygodniowo. Mężczyźni niepracujący, których partnerki są zatrudnione poza domem, poświęcają pracy w domu dwa razy więcej czasu (20 godzin). Tylko w tym ostatnim przypadku czas przeznaczony przez mężczyzn na wykonywanie zajęć domowych zbliża się do czasu, który poświęcają tej formie pracy kobiety z grupy najmniej zaangażowanej w wykonywanie bezpłatnej pracy, to znaczy pracujące zarobkowo kobiety, których partnerzy nie pracują zarobkowo.

W stronę równości

Utrzymywanie się nierówności w zakresie udziału kobiet i mężczyzn w wykonywaniu bezpłatnej pracy było źródłem inspiracji dla znacznej liczby badań, mających na celu określenie przyczyn tego zjawiska i przyszłych trendów w tym zakresie. Czy w przyszłości możliwy będzie bardziej równomierny udział w zajęciach domowych, jeśli weźmiemy pod uwagę

rosnącą liczbę kobiet podejmujących pracę zarobkową, coraz większą dostępność urzędów gospodarstwa domowego i coraz wyraźniejszą świadomość potrzeby bardziej sprawiedliwego podziału obowiązków?

Wyniki badań zdają się sugerować, że deklarowane poglądy zmieniają się łatwiej

niż rzeczywiste zachowania. Na przykład w Niemczech, 90% badanych kobiet i 82% mężczyzn odpowiedziało pozytywnie na pytanie ankiety, w którym mieli wyrazić swoje poparcie dla idei, by mężczyźni regularnie pomagali swym żonom w pracach domowych, a jednocześnie tylko 26% kobiet z Zachodu i 42% ze Wschodu przyznało, że ich partnerzy rzeczywiście udzielają im regularnej pomocy w wykonywaniu obowiązków domowych. Cytowane tu badania wykazały, że mężczyźni z dawnego NRD poświęcają więcej czasu na pracę w domu niż mężczyźni z dawnej Republiki Federalnej. Jednocześnie jednak stwierdzono, że mężczyźni z obu części Niemiec poświęcają zajęciom domowym niemal tyle samo czasu w przypadku rodzin z dzieckiem, oraz że ich zaangażowanie w ten rodzaj pracy prawie wcale nie zależy od czasu pracy zarobkowej ich partnerek (Institut Für Demoskopie Allensbach, 1993).

Podobne prawidłowości ujawniła we Włoszech Belloni (1995). Przeprowadzona przez tę badaczkę analiza, której przedmiotem było wykorzystanie czasu w rodzinach z małym dzieckiem wykazała, że zmiany prowadzące do większej dostępności rynku pracy dla kobiet nie przyniosły wzrostu zachowań kooperatywnych wśród mężczyzn ani ograniczenia zakresu bezpłatnej pracy dla kobiet. Wyniki tych badań doprowadziły ich autorkę do wniosku, że preskryptywny charakter norm regulujących podział obowiązków domowych stanowi jeden z czynników odpowiedzialnych za spadek stopy urodzin we Włoszech. Kobiety w tym kraju znalazły się pod presją dwóch przeciwstawnych sił: obowiązków domowych narzuconych przez tradycję i nowych obowiązków, wynikających z uczestnictwa w rynku pracy. W tej sytuacji kobiety manipulują jedynym elementem, nad którym zachowały kontrolę - liczbą dzieci.

Bardziej optymistyczny obraz rysuje się na podstawie angielskich badań Jowell i innych (1988). Przeprowadzona przez nich ankieta na temat postaw społecznych wykazała ideologiczne przesunięcie postaw wobec udziału kobiet i mężczyzn w pracach domowych. Jak się okazało, w dzisiejszej Anglii przewagę zdobyło przekonanie, iż istniejący tradycyjny podział pracy według płci jest niesprawiedliwy. Dominują postawy egalitarne, kładące nacisk na równy podział obowiązków domowych. Zdaniem autorów badań, to egalitarne przesunięcie jest przede wszystkim skutkiem wzrostu liczby kobiet pracujących na pełnym etacie. Bonney i Reinach (1993) stwierdzili, że w rodzinach, w których kobiety są zatrudnione na pełnym etacie prowadzi się znacznie więcej rozmów na temat podziału obowiązków domowych, co z czasem prowadzi do ich bardziej sprawiedliwego rozłożenia. Badania te potwierdzają wyniki uzyskane wcześniej przez Martina i Robertsa (1984), którzy także stwierdzili, że pełnoetatowa praca zarobkowa kobiet przyczynia się do bardziej sprawiedliwego podziału obowiązków domowych. Zajęcia domowe były dzielone równo w 44% rodzin, w których kobieta pracowała na pełnym etacie i zaledwie w 17% rodzin, w których kobieta pozostawała bez pracy. Nie przeceniamy jednak dotychczasowych osiągnięć. Newell (1993), w przeprowadzonym przez siebie badaniu na temat zatrudnionych na pełnym etacie mężczyzn i kobiet stwierdziła, że poglądy mężczyzn na temat podziału obowiązków domowych są znacznie bardziej tradycyjne i seksistowskie, kobiety natomiast częściej opowiadają się za równym podziałem obowiązków.

Większość badań na temat podziału bezpłatnej pracy domowej opartych jest na założeniu, że mężczyzna pracuje na pełnym etacie, podczas gdy status zawodowy kobiety jest niepewny. Część analiz przeprowadzono jednak przy

uwzględnieniu zachodzących współcześnie zmian na rynku pracy, koncentrując się przede wszystkim na skutkach bezrobocia wśród mężczyzn. Na przykład Morris (1993) stwierdził, że w gospodarstwach domowych, w których mężczyzna jest bezrobotny, a kobieta pracuje na część etatu utrzymuje się najbardziej rygorystyczny podział prac domowych, przypisywanych przez tradycję jednej lub drugiej płci. Wyniki te nie znajdują potwierdzenia w badaniach rodzin z bezrobotnym mężczyzną i pracującą zarobkowo kobietą, prowadzonych przez Wheelock (1990). Autorka ta stwierdziła, że podział prac domowych w tego typu rodzinach może przyjmować zróżnicowane formy.

Status zawodowy kobiety nie jest oczywiście jedynym czynnikiem określającym zasady podziału pracy w gospodarstwie domowym. Gregson i Lowe (1993), w badaniu nad rodzinami, w których oboje partnerzy wykonują pracę zarobkową, stwierdzili, że pełnoetatowa praca kobiety nie decyduje w pełni o sposobie rozłożenia obowiązków domowych. Autorzy opisują różne modele organizacji pracy domowej, podkreślają wagę treści poczucia identyfikacji płciowej partnerów oraz tendencję do przekazywania rosnącej liczby zadań

osobom spoza rodziny, takim jak pomoce domowe lub opiekunki do dzieci. Wydaje się jednak, że ostatnie ze wspomnianych wyżej zjawisk odnosi się tylko do najlepiej zarabiających małżeństw z górnych warstw klasy średniej.

Dokonany wyżej przegląd badań wykazuje wyraźnie, że ich wyniki są dalekie od jednoznaczności. Wydaje się, że można dostrzec pewną tendencję do wyrównania się udziału obu płci w wykonywaniu pracy w domu, dowody nie są jednak w pełni przekonujące, a ponadto występują duże różnice między krajami.

Na nieco bardziej abstrakcyjnym poziomie, Gershuny i inni (1994) opisali występujące w literaturze przedmiotu dwa kontrastujące ze sobą modele podziału pracy: (1) *partnerstwo adaptacyjne*, w którym mężczyzna poświęca więcej czasu pracy domowej, gdy kobieta podejmuje pracę zarobkową i (2) *model pracy zależnej*, w którym kobieta wykonuje tyle samo pracy w domu, bez względu na jej obowiązki związane z pracą zarobkową. Autorzy tej analizy wysuwają również hipotezę *opóźnionej adaptacji*, przewidującą, że zmiany dostosowawcze zachodzą w długim okresie czasu, w wyniku wielokrotnie powtarzanych negocjacji.

Praca ochotnicza

Badania empiryczne na temat zaangażowania kobiet w pracę ochotniczą są rzadkością. Fakt ten można uznać za zaskakujący, gdyż praca ochotnicza odgrywa coraz ważniejszą rolę w życiu społecznym i gospodarczym. Istniejące na ten temat badania mają różnorodny charakter. Ich przedmiotem są np. zależności między płcią, a typem najczęściej podejmowanej pracy ochotniczej, rosnąca rola sektora pracy ochotniczej w wyniku finansowych cięć w sektorze publicznym lub praca ochotnicza

traktowana jako pomost do pracy zarobkowej.

W Wielkiej Brytanii sektor pracy ochotniczej odgrywa coraz większą rolę w tych dziedzinach, które w przeszłości wchodziły w zakres odpowiedzialności rządu. Od połowy lat osiemdziesiątych kolejne konserwatywne rządy redukowały wydatki publiczne, co doprowadziło do wzrostu rangi sektora pracy ochotniczej i rodziny jako instytucji organizujących różne formy opieki społecznej (Lewis

1993). Współczesna lokalna polityka społeczna jest w dużej mierze uzależniona od udziału organizacji społecznych, bazujących na pracy wolontariuszy (Billis i Harris 1986, Griffiths 1988). Jednak, mimo coraz większej rangi tego sektora, liczba badań na temat różnych aspektów jego funkcjonowania jest w dalszym ciągu niedostateczna. Niżej przedstawiamy skrótowe omówienie wyników kilku badań z tej dziedziny.

Notz (1987) przeprowadził badanie pracy ochotniczej w trzech organizacjach społecznych z Niemiec. Autorka doszła do wniosku, że wykształcenie, wyszkolenie zawodowe, status społeczny i tradycyjny podział pracy na zajęcia typowo kobiece i typowo męskie odgrywają w pracy ochotniczej niemal równie ważną rolę jak w pracy zarobkowej. Badania Notz nie potwierdziły stereotypu, według którego większość wolontariuszy to głęboko religijne gospodynie domowe w średnim wieku, z dorastającymi dziećmi i dobrze zarabiającym mężem. Wessels (1994) omawia szczegółowo podział pracy ochotniczej według płci: kobiety zdecydowanie przeważają wśród wolontariuszy sprawujących opiekę na osobami starszymi, kobietami i dziećmi oraz w służbie zdrowia. Mężczyźni natomiast odgrywają główną rolę w organizacji transportu dla osób chorych, w pracy ochotniczych straży pożarnych i działalności związków sportowych. Przeprowadzone przez Wessels badania nad pracą ochotniczą kobiet w służbach społecznych wykazały, że wykształcone kobiety traktują pracę ochotniczą jako okazję do doskonalenia umiejętności, i że wykonywanie tej pracy nie ma na ogół związku z chęcią powrotu do pracy zarobkowej. W niektórych przypadkach jednak, praca ochotnicza służy kobietom jako pomost do pracy zarobkowej po latach pozostawania poza rynkiem pracy.

Rolę tego elementu podkreślają również autorzy badań belgijskich (Belin i inni

1995). Pokazują oni, że w niektórych przypadkach kobiety angażują się w pracę społeczną w celu uzyskania społecznego uznania i określenia swego miejsca w społeczeństwie. Niektóre kobiety mówią, że chętniej wykonują pracę ochotniczą, inne twierdzą, że fakt, iż praca jest bezpłatna powoduje, że ich zdolności i wysiłki nie znajdują należytego uznania. Niemniej jednak, pewna grupa kobiet traktuje pracę ochotniczą przede wszystkim jako pomost do pracy zarobkowej.

We Francji, Archambault i Boumendil (1994) wykazali, że wbrew powszechnemu przekonaniu mężczyźni angażują się w pracę ochotniczą częściej niż kobiety (21,9% w porównaniu z 19,9% wśród kobiet). W skali miesiąca mężczyźni pracują jako wolontariusze średnio o 6 godzin dłużej niż kobiety. Różnice te biorą się przede wszystkim z udziału mężczyzn w zajęciach sportowych i wymagających profesjonalnego przygotowania zawodowego. Te same badania wykazują, że udział w pracy ochotniczej jest szczególnie duży w grupie wiekowej 30 - 35 lat i spada gwałtownie po 65. roku życia. W grupie najstarszej (65 i więcej) udział kobiet jest większy niż mężczyzn (14,6% i 11,3%), najwyraźniej z powodu większego zaangażowania kobiet w pracę na rzecz parafii). Mimo to, kobiety z tej grupy wiekowej twierdzą, że pracują krócej niż mężczyźni: 17 godzin miesięcznie wobec 30 godzin wśród mężczyzn.

W krajach Europy Południowej badania na temat zaangażowania kobiet i mężczyzn w pracę ochotniczą właściwie nie są prowadzone. Wynika to z braku tradycji angażowania wolontariuszy do zajęć opiekuńczych i silnej pozycji rodziny jako dostawcy tego rodzaju usług. We Włoszech badania nad organizacją i środkami wykorzystywanymi w pracy ochotniczej przeprowadziła Sabbadini (1994). Jej badania pokazują, że

międzypokoleniowa wymiana w ramach rodziny odznacza się dużą intensywnością i bogactwem form, tak w zakresie kierunku, częstotliwości jak i zaangażowanych środków.

Podsumowując omówienie tej grupy badań, należy stwierdzić, że dzięki nim dokonała się swoista demitologizacja pracy ochotniczej. Jak się okazuje, typowy wolontariusz nie jest kobietą w średnim wieku, która po odchowaniu dzieci szuka dla siebie jakiegoś zajęcia w czasie wolnym. Wolontariusze stanowią bardzo zróżnicowaną grupę, tak pod względem płci, jak wieku i statusu zawodowego. Jednym z najważniejszych pytań itd.

Wartość pracy ochotniczej

Badania na temat wykorzystania czasu i zmieniających się zasad udziału mężczyzn i kobiet w wykonywaniu różnych form pracy płatnej i bezpłatnej mają na ogół charakter socjologiczny. Inne pytania stawiane są w badaniach ekonomicznych, nastawionych na analizę związków między bezpłatną pracą a takimi makroekonomicznymi pojęciami jak produkcja, wzrost gospodarczy, poziom zatrudnienia czy dochód narodowy. Do niedawna pojęcia te były definiowane przez odniesienie do ekonomii formalnej i nie brały pod uwagę zakresu i organizacji pracy bezpłatnej. Ta sytuacja stała się przedmiotem zdecydowanej krytyki. Na przykład, podczas organizowanych pod auspicjami ONZ konferencji na temat kobiet w Nairobi i Pekinie wielokrotnie wzywano do uwzględniania bezpłatnej pracy kobiet w statystykach ekonomicznych, rządowych budżetach i obliczeniach produktu narodowego brutto, by w ten sposób oddać sprawiedliwość specyficznemu wkładowi kobiet w rozwój społeczny i gospodarczy. Również w Parlamencie Europejskim działa lobby na rzecz zawarcia międzynarodowych porozumień dotyczących określania

badawczych pozostaje kwestia, czy praca ochotnicza traktowana jest jako pomost do pracy zarobkowej, a jeżeli tak, to przez kogo. Inna ważne pytanie, które powinno się stać przedmiotem przyszłych badań dotyczy możliwości dalszego wzrostu zapotrzebowania na pracę wolontariuszy, spowodowanego przez zmiany w strukturze rodziny i zmniejszające się wydatki publiczne na cele społeczne. Jednocześnie jednak nie można wykluczyć spadku podaży tej formy pracy, wynikającego z postępującej indywidualizacji, coraz dłuższego godzin pracy zawodowej, zwiększającego się udziału pewnych grup w rynku pracy, urbanizacji

społecznej i gospodarczej wartości bezpłatnej pracy i uwzględnienia jej wartości w obliczeniach wielkości narodowego produktu brutto. W czerwcu 1993 r. Parlament przyjął uchwałę na ten temat.

Przegląd literatury przedmiotu nie pozostawia wątpliwości, że to bardziej zintegrowane podejście do tradycyjnych pojęć makroekonomicznych pozostaje w dalszym ciągu na wczesnym etapie rozwoju. Niemniej jednak, pojawiło się kilka prób oszacowania wartości bezpłatnej pracy przez mnożenie ustalonej stawki przez liczbę przepracowanych godzin. Zwłaszcza w Norwegii istnieje długa tradycja uwzględniania bezpłatnej pracy w gospodarstwie domowym w obliczeniach dochodu narodowego (Aslaksen i Koren 1996). Pierwsze szacunkowe obliczenia wartości pracy domowej przeprowadził w roku 1912 A.N. Kiaer, ówczesny dyrektor norweskiego urzędu statystycznego. Przybliżone obliczenia wartości bezpłatnej pracy domowej wykonywanej przez zamężne kobiety oparto na przeciętnym wynagrodzeniu kobiety niezamężnej i

wdów z różnych grup wiekowych. Uzyskane sumy były powiększone o 10% zarobków uzyskiwanych przez męża, co miało wyrażać wartość, złożonej na barki kobiet, odpowiedzialności za organizację gospodarstwa domowego i opieki nad dziećmi. Uzyskane w ten sposób sumy sam Kiaer uznał za zbyt wysokie, zmniejszono je zatem, uzyskując w rezultacie wielkość równą 15% dochodu narodowego. Obliczenia dochodu narodowego z lat 1935 - 43 również uwzględniały wartość pracy w gospodarstwie domowym. W roku 1943 znowu oszacowano ją na 15% dochodu narodowego. Obliczenia te uwzględniały tylko pracę wykonywaną przez kobiety, gdyż praca mężczyzn odgrywała w ówczesnej Norwegii marginalną rolę. Podobne szacunkowe obliczenia przeprowadzano w tamtym okresie również w innych krajach skandynawskich.

Celem uwzględniania wartości pracy w domu w obliczeniach dochodu narodowego było stworzenie pełnego obrazu działalności gospodarczej w społeczeństwie. Jednocześnie, wysiłki na rzecz ustalenia wartości pracy w

Próby szacowania wartości pracy

Mimo wykluczenia pracy w gospodarstwie domowym z oficjalnych obliczeń dochodu narodowego nadal podejmowane są próby oszacowania wartości tej formy pracy, przy czym najczęściej stosowana jest metoda określania tej wartości na podstawie porównania z analogiczną pracą zarobkową, której wartość określona jest przez rynek, np. na podstawie stawki godzinowej zawodowej pomocy domowej. Ten sposób szacowania wartości pracy bezpłatnej określany jest jako "podejście gospodyni domowej". W metodzie określanej jako "podejście specjalistyczne" podstawą wyliczeń są zarobki takich specjalistycznych usługodawców jak kucharz, ogrodnik lub pralnia. Kolejna metoda określana jest jako "podejście uwzględniające wartość utraconych szans".

gospodarstwie domowym stanowiły pionierską próbę oszacowania ekonomicznego wkładu kobiet w życie gospodarczo-społeczne. Według Aslasken i Koren skandynawską tradycję ekonomiczną dekady lat trzydziestych cechowało wyraźne rozróżnienie między gospodarką rzeczywistą (produkcją towarów i usług) a gospodarką monetarną. W ramach tego podejścia praca w gospodarstwie domowym w sposób oczywisty przynależy do sfery produkcji, bez względu na to, czy ma charakter zarobkowy, czy nie. W przeciwieństwie do tego podejścia, pierwszy międzynarodowy standard obliczania dochodu narodowego oparto na podejściu rynkowym, uwzględniającym tylko te wyroby i usługi, które były lub mogły być przedmiotem wymiany handlowej. Doprowadziło to oczywiście do wyeliminowania dóbr wytworzonych w ramach bezpłatnej pracy na rzecz rodziny. Przez wzgląd na potrzebę takiego obliczenia dochodu narodowego, które umożliwi jego porównanie dochodem innych krajów w Norwegii, począwszy od roku 1950 zaniechano uwzględniania wartości pracy domowej w obliczeniach dochodu narodowego.

Podstawą obliczenia wartości pracy bezpłatnej są tu zarobki utracone w wyniku rezygnacji z pracy zarobkowej. Wyniki obliczeń są oczywiście bardzo różne w zależności od przyjętej metody i wielu innych czynników, takich jak przeciętny wiek osób badanych lub uwzględnienie albo nieuwzględnienie kosztów obowiązkowego ubezpieczenia, ponoszonych przez pracodawców (Goldschmidt-Clermont 1982, Ironmonger 1996). Niżej podajemy kilka przykładów:

W Niemczech, w badaniu przeprowadzonym przez Federalny Urząd Statystyczny, wartość bezpłatnej pracy oszacowano przyjmując, że dolną granicę wynagrodzenia za pracę w gospodarstwie domowym wyznaczają zarobki netto

wykwalfikowanej pomocy domowej. Ponieważ wynagrodzenia wypłacane nauczycielom, pielęgniarcom lub robotnikom budowlanym są wyższe niż wynagrodzenie pomocy domowej, stawka godzinowa na tym stanowisku stanowi możliwie najniższy punkt wyjścia. W roku 1992 stawka ta wynosiła w Niemczech 11 marek na godzinę, co pomnożone przez liczbę godzin bezpłatnej pracy w skali rocznej i powiększone do wartości brutto daje sumę stanowiącą 38% wartości produktu narodowego brutto, w przybliżeniu równe wartości dóbr wyprodukowanych przez cały sektor wytwórczy. Tak obliczona wartość bezpłatnej pracy nie będzie wprawdzie uwzględniona w podstawowych statystykach, ale Federalny Urząd Statystyczny zaproponował utworzenie alternatywnego systemu, który miałby te wartości uwzględniać. Niektórzy autorzy (np. Aseenmacher i Wenke 1993) proponują jednak, by wartość bezpłatnej pracy w gospodarstwie domowym uwzględniać w podstawowym obliczeniu produktu narodowego brutto, ponieważ powstające dzięki tej pracy dobra stanowią ważny element ogółu wytwarzanych dóbr i usług.

W Austrii, Biffel (1989) oszacował wartość wykonywanej w tym kraju bezpłatnej pracy w gospodarstwie domowym na poziomie 30 - 38% PNB. Na podstawie przeprowadzonego w roku 1993 badania wykorzystania czasu przez dorosłe kobiety i mężczyzn, wartość bezpłatnej pracy oszacowano na 558 miliarda szylingów austriackich, co stanowi 22% produktu narodowego tego kraju. Pochodząca z roku 1995 publikacja Austriackiego Urzędu Statystycznego podaje minimalną i maksymalną wartość pracy w domu. Według autorów tego opracowania udział kobiet w wartości produktu narodowego wynosi (z uwzględnieniem pracy bezpłatnej) od 45 do 55% PNB (Fassman 1995). Jeszcze wyżej szacuje się wartość bezpłatnej pracy domowej w Holandii.

Według obliczenia przeprowadzonego przez Bruyn-Hundt w 1996 r. dla populacji osób, które ukończyły 12 lat, wartość bezpłatnej pracy w roku 1990 stanowiła równowartość 51% PNB (W grupie osób między 25. a 64. rokiem wartość ta wyniosła 36%). W szacunkach tych za podstawę obliczeń przyjęto wysokość płacy minimalnej, jeśli jednak oprzeć się na przeciętnym wynagrodzeniu pomocy domowej, szacowane wielkości wynoszą odpowiednio 63 i 45%. Jeszcze wyższe wartości (91 i 58%) uzyskujemy, przyjmując za podstawę przeciętną wysokość wynagrodzenia w Holandii. Jednak po odjęciu sum wypłacanych przez pracodawcę na ubezpieczenie wielkości zmniejszają się w grupie wiekowej 25-64 od około 18 do 29%.

W Hiszpanii, Ruesga (1991) zwrócił uwagę na stabilizującą rolę, jaką bezpłatna praca w gospodarstwie rodzinnym odgrywa w życiu gospodarczym i społecznym. Badacz ten ocenił ogólny wkład kobiet w produkt narodowy brutto na poziomie około 50%. Obliczenie udziału samej bezpłatnej pracy kobiet w PNB Hiszpanii w 1984 roku przeprowadził Cavaillet (1988); według niego, wielkość ta kształtowała się wówczas między 11,4% a 20%.

Dzisiaj nikt już nie wątpi, że bezpłatna praca w gospodarstwie domowym znacząco wpływa na sytuację ekonomiczną rodzin i gospodarki narodowej. Przedstawione wyżej szacunkowe obliczenia różniły się pod względem zakresu i stosowanych metod, wszystkie one wskazują jednak, że bezpłatna praca - w gospodarstwie domowym, w instytucjach opiekuńczych lub innej pracy ochotniczej - ma ogromne znaczenie gospodarcze. W dalszym ciągu jednak nie dysponujemy wystarczającą liczbą badań uwzględniających prezentowane tu, zintegrowane podejście do obliczania dochodu narodowego. Fakt ten ma ważne konsekwencje dla sposobu,

w jaki bezpłatna praca jest brana pod uwagę w tworzeniu modeli makroekonomicznych. Dokład związek między bezpłatną i zarobkową sferą w życiu gospodarczym nie zostanie

gruntownie zbadany, niemożliwe będzie opracowanie modeli reprezentujących całość (płatną i bezpłatną) życia gospodarczego.

Rola polityki społecznej

W ostatniej dekadzie fakt utrzymywania się nierówności w zakresie udziału mężczyzn i kobiet w pracy bezpłatnej i zarobkowej stał się inspiracją wielu badań na temat roli polityki społecznej. W badaniach tego typu bieżącą sytuację próbuje się wyjaśniać przez lepsze zrozumienie istoty państwa opiekuńczego. Najważniejszym, przyjmowanym przez badaczy założeniem jest odrzucenie koncepcji państwa opiekuńczego jako produktu ubocznego procesu industrializacji i przyjęcie, iż jest ono wynikiem określonego rozłożenia politycznych priorytetów i procesu podejmowania decyzji. Ustabilizowane państwa dobrobytu stają się ważnym czynnikiem kształtowania i utrzymywania norm i wartości, określających miejsce kobiety w społeczeństwie. Założenia dotyczące różnic między kobietami i mężczyznami lub stopnia nierówności między mężczyznami i kobietami znajdują w jakiejś mierze odzwierciedlenie w strukturze wynagrodzeń, w programach ubezpieczeń społecznych i organizacji opieki nad dziećmi i chorymi.

W feministycznych badaniach na temat pracy kobiet i mężczyzn wyróżnia się współcześnie trzy modele państwa dobrobytu: Model pierwszy odzwierciedla sytuację w Europie kontynentalnej: kobiety wykonują tu większość pracy w domu i dźwigają na swych barkach podwójny ciężar, jeśli są również zatrudnione zarobkowo. W rezultacie pozycja kobiet na rynku pracy jest słaba. Systemy ubezpieczeń społecznych i podatkowy są silnie zakorzenione w patriarchalnej tradycji, w której mężczyzna zarabia na

utrzymanie rodziny, a kobieta pełni funkcje opiekuńcze.

Model drugi wymaga, by bezpłatna praca była równo dzielona między przedstawicieli obu płci lub między członków rodziny. Cel takiej polityki może być osiągnięty tylko poprzez masową redystrybucję pracy zarobkowej i pochodzących z niej dochodów. Oznacza to także konieczność zmiany systemu bodźców zachęcających do wykonywania pracy w gospodarstwie domowym. Równy podział obowiązków domowych pociągałby za sobą także konieczność daleko idących zmian w organizacji pracy zarobkowej: skrócenia i uelastycznienia czasu pracy, możliwość zmiany systemu pracy z pełnego etatu na etat częściowy i ew. powrotu do pracy na pełnym etacie itd.

Model trzeci, określany jako "infrastrukturalny", odzwierciedla w pewnej mierze sytuację w krajach skandynawskich. W modelu tym wychodzi się z założenia, że większość zajęć wchodzących w zakres obowiązków domowych, które mogą być wykonywane przez zewnętrzne firmy prywatne lub publiczne, powinny być wykonywane przez takich niezależnych usługodawców, a pozostałe obowiązki powinny być dzielone równo między partnerów. Przyjrzyjmy się nieco bliżej konkretnym egemplifikacjom tych trzech modeli.

W Wielkiej Brytanii w dalszym ciągu utrzymuje się tradycyjny model oparty na ścisłym podziale ról: mężczyzny, jako żywiciela rodziny i zależnej od niego kobiety. Na modelu tym oparto budowę

brytyjskiej wersji państwa dobrobytu, ale wszystko wskazuje na to, że nie pasuje on do sytuacji na rynku pracy w latach dziewięćdziesiątych, cechującej się m.in. wysoką stopą zatrudnienia kobiet, dużą liczbą matek samotnie wychowujących dzieci i wysoką stopą bezrobocia wśród mężczyzn. Według Lister (1992) przepaść między sytuacją na rynku pracy lat dziewięćdziesiątych a tym tradycyjnym modelem jest przyczyną nieadekwatności istniejącego systemu pomocy w zakresie opieki nad chorymi i dziećmi. Ponadto polityka rządu Wielkiej Brytanii w latach osiemdziesiątych doprowadziła do ostrego rozgraniczenia sfery publicznej i prywatnej przez podkreślanie wagi prywatności i rodziny. W tym modelu, wszelkie decyzje na temat sposobu podziału obowiązków domowych i pracy zarobkowej mają być podejmowane wyłącznie przez członków rodziny (Lewis 1993). Na przykład ustawa o dzieciach z roku 1989 przewiduje, że władze lokalne mają obowiązek organizować pomoc dla "dzieci w potrzebie". Jednak definicja dziecka w potrzebie nie obejmuje np. dzieci, które wymagają opieki, gdy ich rodzice są w pracy. Według rządu, opieka dla tej grupy dzieci powinna być organizowana prywatnie. W roku 1997 konserwatywny rząd wprowadził, z myślą o rodzicach czterolatków, "bony przedszkolne", którymi można było opłacać pobyt dziecka w placówce opiekuńczej. Bony były finansowane z funduszy odzyskanych z programów przedszkolnych realizowanych przez władze lokalne (Wybrany w maju tego roku rząd laburzystowski zapowiedział likwidację systemu bonów). Niektórzy autorzy (Cohen 1990) zwracają uwagę, że bez wsparcia ze środków publicznych usługi opiekuńcze nie są w stanie zaspokoić potrzeb ludności na terenach wiejskich i w ubogich dzielnicach miast.

W Niemczech, zmiany, które trzeba wprowadzić w celu osiągnięcia bardziej równego podziału pracy domowej

zaproponowali m.in. Stiegler (1994), Bäcker i Stolz-Willig (1994). Zdaniem tych autorów państwo powinno przede wszystkim zmienić ogólny kierunek polityki społecznej, zmniejszając zakres transferu środków na rzecz większego zaangażowania w organizację usług. Po drugie, system podatkowy, który preferuje tradycyjną rodzinę z jednym żywicielem, powinien być zastąpiony opodatkowaniem indywidualnym. Uzyskane w ten sposób środki mogłyby być przeznaczone na rozwój instytucji opiekuńczych dla dzieci i innych osób wymagających opieki. Po trzecie, zasiłki na wychowanie dzieci muszą być wyższe, by umożliwić mężczyznom i kobietom rzeczywisty wybór między pozostaniem w domu, a wykupieniem opieki nad dzieckiem w prywatnej lub publicznej instytucji. Po czwarte, należy stworzyć możliwość bardziej elastycznego czasu pracy i okresowego wycofania się z rynku pracy bez ograniczenia zakresu ubezpieczenia. Landenberg (1991) analizuje skutki utrzymywania systemu zasiłków wychowawczych i urlopów rodzicielskich w Niemczech. Na podstawie przeprowadzonej analizy autor stwierdza, że dokąd zinstytucjonalizowana opieka nie będzie obejmować dzieci powyżej trzeciego roku życia, okres, w którym kobiety pozostają poza rynkiem pracy będzie coraz dłuższy, co w dalszym ciągu będzie się przyczyniać do osłabienia ich pozycji na tym rynku.

We Francji, Villac (1993) zwrócił uwagę na paradoks tkwiący w samym centrum polityki społecznej. Podczas gdy pewne elementy tej polityki, takie jak zasiłek wychowawczy, który pobierają niemal wyłącznie kobiety, zdają się zachęcać do wycofania się z rynku pracy na rzecz opieki nad dziećmi, to inne nastawione są na pomoc w pogodzeniu pracy zawodowej i obowiązków domowych. Villac wykazuje także, iż ostatnio pojawiła się tendencja do zaadoptowania tej polityki do wymogów rosnącego bezrobocia, oraz że jej słabą

stroną jest nastawienie tylko na kobiety i rodziny, lekceważące punkt widzenia pracodawców.

W Holandii dążenie do osiągnięcia równego podziału pracy bezpłatnej i zarobkowej doprowadziło do utworzenia Państwowej Komisji ds. Przyszłych Scenariuszy Redystrybucji Pracy Bezpłatnej. W swoim końcowym raporcie Komisja przedstawiła cztery scenariusze redystrybucji bezpłatnej pracy opiekuńczej w roku 2010. Pierwszy z nich opisuje wariant, w którym utrzymuje się dzisiejsza sytuacja ("scenariusz trwania"). Scenariusz drugi zakłada, że do roku 2010 ta forma pracy będzie płatna (scenariusz "zewnętrznego finansowania"). Scenariusz trzeci ("równego udziału") przewiduje, że większa część obowiązków opiekuńczych będzie nadal wykonywana bezpłatnie, ale będzie równo dzielona między kobietę i mężczyznę. Scenariusz czwarty (kombinowany) to zdaniem Komisji nie tylko najbardziej pożądany, ale i realistyczny model redystrybucji. Według niego, z jednej strony wprowadza się środki prawne i podejmuje inne działania, mające na celu równe rozłożenie

obowiązków między kobietę i mężczyznę, a z drugiej dąży się do zwiększenia zakresu pracy wykonywanej za wynagrodzeniem. Oznacza to, między innymi, że mężczyźni muszą dysponować większą ilością czasu na wykonywanie czynności opiekuńczych. W tym celu należy uelastyczyć i skrócić czas pracy zarobkowej, na przykład, przez wprowadzenie ustawowego prawa do pracy w niepełnym wymiarze lub ustawowy zakaz przedłużania czasu pracy w stopniu uniemożliwiającym pracownikom godzenie pracy zarobkowej z obowiązkami opiekuńczymi w rodzinie.

Omawiane tu w zarysie badania ukazują ścisły związek bezpłatnej pracy z realizowanym modelem państwa opiekuńczego. Model oparty na tradycyjnym podziale ról w rodzinie nieuchronnie prowadzi do przesunięcia zajęć związanych z opieką nad dziećmi i nad chorymi w sferę życia prywatnego i obowiązków rodzinnych. Wysiłki podejmowane na rzecz eliminacji tego podziału i na rzecz równego udziału kobiet i mężczyzn w rynku pracy będą również wymagały zasadniczych zmian w sposobie organizacji zajęć opiekuńczych.

Potrzeba dalszych badań

Przeprowadzone dotąd badania jednoznacznie wykazały społeczną i ekonomiczną rangę bezpłatnej pracy. Praca w domu, zajęcia opiekuńcze, praca ochotnicza itd. w dużym stopniu decydują o jakości naszego życia. Stało się również jasne, że nierówny podział bezpłatnej pracy między kobiety i mężczyzn stanowi ważny czynnik utrzymywania się nierówności na rynku pracy. Od kobiet, jako żon, matek i córek oczekuje się gotowości do podjęcia bezpłatnej pracy, co nieuchronnie prowadzi do osłabienia ich pozycji na rynku pracy. Dlatego istnieje potrzeba prowadzenia dalszych badań na ten temat. Badania te powinny przede

wszystkim obejmować następujące kwestie:

1. Prowadzone dotychczas badania nad wykorzystaniem czasu cechowało znaczne zróżnicowanie pod względem stosowanej metodologii i zakresu tematycznego. Osiągnięcie większej spójności uzyskiwanych wyników wymaga przeprowadzenia większej liczby analiz teoretycznych, koncentrujących się m.in. na ustaleniu granic między bezpłatną pracą produktywną i nieproduktywną, na wartości

- produkcji w sektorze rynkowym i nierynkowym oraz na różnicach wydajności między tymi sektorami.
2. Powszechnie wyznawany jest pogląd, że utrzymujące się nierówności w zakresie podziału pracy między mężczyznami i kobietami są niesprawiedliwe. Jesteśmy świadkami zmiany postaw, które stają się coraz bardziej egalitarne i coraz bardziej nastawione na równy podział obowiązków. Jednak pytanie o to, czy rzeczywiście w praktyce zmierzamy do bardziej sprawiedliwej dystrybucji pracy bezpłatnej i zarobkowej wymaga dalszych badań. Szczególnie wyraźna jest potrzeba badań porównawczych z zastosowaniem wspólnej metodologii.
 3. Niektóre formy bezpłatnej pracy, takie jak praca ochotnicza powinny być poddane szczególnie starannym analizom. Temat pracy ochotniczej jest szczególnie interesujący w obliczu kurczących się publicznych wydatków na służbę zdrowia, opiekę na ludźmi starszymi itd. Rosnące zapotrzebowanie może być trudne do zaspokojenia. m.in. dlatego, że liczba wolontariuszy może spaść, np. w wyniku postępującej urbanizacji, indywidualizacji oraz powodu rosnącego zaangażowania kobiet w pracę zarobkową.
 4. Ważnym obszarem badań powinny być również związki pomiędzy reformą państwa opiekuńczego a dystrybucją bezpłatnej pracy. Różne rozwiązania (system bonowy, zewnętrzne finansowanie, lub równy rozkład obowiązków domowych) wynikają z różnic w kulturze i obyczajowości danego kraju. Bez badań na ten temat nie będzie wiadomo, jakie skutki dla
 - pozycji kobiet na rynku pracy wynikają z przyjęcia takich, a nie innych rozwiązań.
 5. Istnieje również zapotrzebowanie na badania na temat pojęcia tzw. "nowego pracownika", zaproponowanego po raz pierwszy w niedawnym raporcie OECD "Kształtując strukturalne zmiany". "Nowy pracownik" ma, według autorów raportu, różnić się od pracownika z przeszłości tym, że nie ma nikogo, kto zająłby się domem, gdy on jest w pracy. Nowy pracownik zmuszony jest do samodzielnego wykonywania wszystkich, płatnych i bezpłatnych, obowiązków. Oznacza to konieczność wprowadzenia zasadniczych zmian w organizacji pracy zarobkowej, w której szczególnie ważna rola przypadłaby pracodawcy. Należałoby przeprowadzić badania na temat możliwości takich zmian organizacyjnych, które przyniosłyby korzyści obu stronom, nowym pracownikom i pracodawcom.
 6. Z perspektywy makroekonomicznej istnieje potrzeba przyjęcia zintegrowanego podejścia do systemów ekonomicznych oraz wobec takich pojęć tradycyjnej ekonomii jak produkcja, zatrudnienie, wzrost itd. W idealnym świecie zintegrowany produkt narodowy brutto, w postaci rekomendowanej przez ONZ i Parlament Europejski, byłby obliczany przy uwzględnieniu dóbr i usług wytworzonych w sektorze gospodarki bezpłatnej. Jak dotąd jednak, takie zintegrowane podejście należy niestety do rzadkości.

Ciacha

Dotychczasowe pomijanie problematyki bezpłatnej pracy kobiet w badaniach i programach społeczno-ekonomicznych odzwierciedlało charakterystyczne dla kultury patriarchalnej zaniżanie wartości społecznej roli kobiet.

Zebrane dane wskazują, że bezpłatnej pracy poświęcamy w skali rocznej w przybliżeniu tyle samo czasu, co pracy zarobkowej, a zaangażowanie w oba rodzaje pracy jest w dużym stopniu zależne od płci pracownika: kobiety poświęcają znacznie więcej czasu na wykonywanie pracy bezpłatnej.

Większa dostępność rynku pracy dla kobiet nie przyniosły wzrostu zachowań kooperatywnych wśród mężczyzn ani ograniczenia zakresu bezpłatnej pracy dla kobiet.

Poglądy mężczyzn na temat podziału obowiązków domowych są znacznie bardziej tradycyjne i seksistowskie, kobiety natomiast częściej opowiadają się za równym podziałem obowiązków.

Typowy wolontariusz nie jest kobietą w średnim wieku, która po odchowaniu dzieci szuka dla siebie jakiegoś zajęcia w czasie wolnym.

W Parlamencie Europejskim działa lobby na rzecz zawarcia międzynarodowych porozumień dotyczących określania społecznej i gospodarczej wartości bezpłatnej pracy i uwzględnienia jej wartości w obliczeniach wielkości narodowego produktu brutto.

Nie ulega wątpliwości, że bezpłatna praca w gospodarstwie domowym znacząco wpływa na sytuację ekonomiczną rodzin i gospodarki narodowej.

W Wielkiej Brytanii w dalszym ciągu utrzymuje się tradycyjny model oparty na ścisłym podziale ról: mężczyzny, jako żywiciela rodziny i zależnej od niego kobiety.

Zasiłki na wychowanie dzieci muszą być wyższe, by umożliwić mężczyznom i kobietom rzeczywisty wybór między pozostaniem w domu, a wykupieniem opieki nad dzieckiem w prywatnej lub publicznej instytucji.

Od kobiet, jako żon, matek i córek oczekuje się gotowości do podjęcia bezpłatnej pracy, co nieuchronnie prowadzi do osłabienia ich pozycji na rynku pracy.

W IMIĘ HONORU

Nora Grochowska

Szesnastoletnia opóźniona umysłowo dziewczyna została zastrzelona w marcu tego roku z zarządzenia rady plemiennej i przed zgromadzeniem plemiennym w północno-zachodniej prowincji granicznej Pakistanu. Na czym polegało jej przestępstwo? Przyniosła hańbę swojemu plemieniu przez to, że została zgwałcona.

Kilka tygodni później niespełna trzydziestoletnia matka dwóch synów, Samia Sawar, została zastrzelona w Lahore, tylko z tego powodu, że starała się rozwieść z wykorzystującym ją mężem. Poszukiwała pomocy u prawniczek Hiny Jilani oraz Asmy Jahangir, która z ramienia ONZ jest specjalnym obserwatorem do spraw pozasądowych, arbitralnych i dokonywanych w trybie doraźnym egzekucji oraz przewodniczącą pozarządowej Pakistańskiej Komisji Praw Człowieka. Samia zamieszkała w schronisku utworzonym przez ich firmę prawniczą. Rankiem 6 kwietnia, kiedy była w biurze swoich prawniczek, została odnaleziona tam przez matkę i wuja. Kierowca, który ich przywiózł strzelił Samii w głowę, powodując jej natychmiastową śmierć. Nikt nie został aresztowany.

Powyższe zdarzenia opisano w niedawno opublikowanym raporcie Amnesty International *Pakistan: Honor Killings of Girls and Women*. Pośród jego wniosków znajdujemy: *fakt, że owo zabójstwo [Samii Sawar] zostało dokonane w obecności bardzo dobrze znanych prawniczek podkreśla przekonanie sprawców o słuszności dokonanego czynu oraz o tym, że nie obawiali się rozgłosu, ani nie odczuwali potrzeby ukrywania swojej tożsamości, jako, że czuli się pewni, iż nie poniosą za to żadnych konsekwencji prawnych. Mieli rację.*

To nie wszystko: ojciec Samii jest przewodniczącym Izby Handlowej w Peshawar. Izba ta i kilka organizacji religijnych zażądało aresztowania dwóch

prawniczek za wprowadzanie w błąd *pakistańskich kobiet i przyczynianie się do złego wizerunku kraju za granicą*. Przeciwno obydwu kobietom zostały wysunięte również zarzuty natury religijnej, a osobie, która je zabije obiecano pieniądze.

Asma Jahangir złożyła skargę na policję i wezwała rząd do zorganizowania sądowego dochodzenia w celu zbadania prawie 300 spraw o honorowe morderstwa dokonane w Pakistanie w 1998 roku. Nic nie wiadomo, aby zostały podjęte jakiekolwiek działania w tej sprawie. 11 maja ojciec Samii złożył skargę na policji oskarżając prawniczki o uprowadzenie i zamordowanie Samii. Peshawarski sąd unieważnił skargę i nakazał policji nie podejmować żadnych działań.

Większość tego typu zabójstw jest popełniana w imię honoru rodziny lub plemienia. I zwykle są one dokonywane przez męskich członków rodziny, którzy rzadko są poiągani do odpowiedzialności. Wspomniany raport przytacza fakty wskazujące, że w 1998 roku ofiarami honorowych morderstw padło w Punjab 286 kobiet, a w Sindh ich liczba wyniosła 255. Tylko w pierwszym kwartale 1999 roku udokumentowano w Sindh 132 takie zgony.

Najpowszechniejsze metody mordowania kobiet to zastrzelenie, zakatowanie na śmierć i spalenie. The Progressive Women's Association odnotowało od 1994 roku 1600 wypadków spalenia kobiet we własnych domach tylko w Islamabadzie w Rawalpindi. Powszechnie tłumaczy się je

nieostrożnością kobiet, które zapaliły się podczas przygotowywaniu posiłku. Pakistańska Komisja Praw Człowieka opublikowała w 1998 roku raport, który konkluduje: *podporządkowanie kobiety pozostaje tak utrwalone przez zwyczaje i tradycję i przypuszczalnie przez religię, że wiele miejscowych aktów przemocy wobec niej było traktowanych jako normalne zachowanie. [...] Przykładowe badania pokazują, że 82% kobiet wiejskich w Penjab boi się przemocy będącej rezultatem niezadowolenia męża z powodu drobnych rzeczy; w bardziej rozwiniętych regionach miejskich 52% kobiet przyznaj, że było bitych przez męża.*

Kobiety w Pakistanie są traktowane jak towar: sprzedaje się je do małżeństwa przez mężczyznę rządzącego w ich rodzinach. Osiemnastoletnia uczennica szkoły średniej, Qaisrana Bibi, popełniła samobójstwo rzucając się pod koła pociągu, gdyż jej rodzice zmusili ją do poślubienia mężczyzny, którego nie chciała. Mężczyzna, który poślubia kobietę wbrew woli jej rodziny także może zostać zamordowany.

Amnesty International inicjuje międzynarodową kampanię, ażeby zmusić rząd Pakistanu do powstrzymania tych morderstw, które są karygodnym świadectwem dyskryminacji kobiet w świecie islamskim. Organizacja chce też, aby rząd zmodyfikował prawo w ten sposób, by chroniło kobiety i zapewniało im równe traktowanie; przeprowadzało dochodzenia w sprawie tych morderstw i postuluje karanie sprawców; chce publicznej kampanii edukacyjnej na temat

wykorzystywanych kobiet. Kampania ta ma obejmować pisanie listów do pakistańskich urzędników.

Pakistan ratyfikował Konwencję ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, zamiast jednak wprowadzać w życie jej postanowienia, robi z niej farsę, zezwalając, aby zbrodnie kobietobójstwa uchodziły bezkarnie. Teraz, kiedy kobiety w Pakistanie poznały współczesne standardy traktowania kobiet, są one bardziej skłonne bronić swoich praw. Curt Goering, wicedyrektor Amnesty International, ostrzegął z chwilą publikacji raportu, że liczba tych morderstw wydaje się zwiększać wraz z poszerzaniem się zakresu pojęcia honoru i liczby czynników, które ten honor rzekomo niszczą.

Dla zmarłych kobiet nie ma znaczenia, czy zostały zamordowane przez urzędników rządowych czy członków rodziny. Tak długo jednak, jak rząd ignoruje te morderstwa, tak długo je sankcjonuje. I to właśnie - w imię honoru Pakistanu - należałoby zmienić

EUROPA, EUROPA

OSOBOWYM DO EUROPY

Urszula Nowakowska

Dążenie do członkostwa w Unii Europejskiej stanowi jeden z priorytetów polskiej polityki zagranicznej. Deklaruje to zarówno ekipa rządząca jak i opozycja. Panuje w tym względzie, jak się wydaje, wyjątkowa zgodność pomiędzy głównymi ugrupowaniami politycznymi. Przeciwnicy procesu integracji z Unią Europejską są marginalizowani przez główne siły polityczne i jak pokazały to wybory prezydenckie, nie zyskali dużego poparcia społecznego. W strukturach władzy ustawodawczej i wykonawczej powołano,

Polscy parlamentarzyści, przedstawiciele władzy wykonawczej, sędziowie, adwokaci biorą udział w licznych

komórki odpowiedzialne za proces integracji z Unią Europejską i dostosowywanie naszego prawa do ustawodawstwa oraz standardów obowiązujących w Unii Europejskiej. Działa Centrum Informacji Europejskiej, odpowiedzialne za informowanie społeczeństwa o prawie, polityce i rozwiązaniach instytucjonalnych obowiązujących w UE. Na wielu uniwersytetach istnieją studia europejskie, a na wydziałach prawa kierunki specjalizujące się w prawie europejskim.

szkoleniach na temat instytucji i prawa europejskiego.

Kiedy?

Pomimo dużej wstrzemięźliwości przedstawicieli UE w określaniu daty naszego wstąpienia do UE, rok 2003 wciąż podawany jest przez władze polskie jako data naszej gotowości do stania się członkiem Wspólnot Europejskich. Im bliżej owej daty, tym większa konkurencja wśród krajów kandydujących i dążenie, szczególnie wśród krajów mniejszych, do zindywidualizowania oceny stanu gotowości do wejścia do UE. Polska, jako duży kraj w związku z problemami w negocjacjach związanymi przede wszystkim z rolnictwem, postrzegana jest przez inne kraje kandydujące jako poważna przeszkoda na drodze do szybszej integracji. Gotowość naszego kraju do

przystąpienia do UE, bywa oceniana różnie zarówno przez negocjatorów UE jak i decydentów krajów "15", a wiadomo, że ostatecznie o naszym przyjęciu zadecydują parlamenty narodowe krajów członkowskich. A jak w rzeczywistości wygląda stan harmonizacji naszego prawa do wymagań UE? Jak wygląda stan naszych przygotowań do wejścia do UE w roku 2003 - deklarowana przez rząd data naszej gotowości do stania się pełnoprawnym członkiem Unii. Nie czas i miejsce ku temu, aby dokonywać całościowej analizy stanu naszego procesu dostosowawczego. Ograniczę się więc do problematyki równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

Trochę historii

16 grudnia 1991 podpisany został Układ Europejski - czyli umowa o

stowarzyszeniu Polski ze Wspólnotami Europejskimi i ich państwami

członkowskimi. Wszedł on w życie 1 lutego 1994 roku i dał podstawę do złożenia oficjalnego wniosku o członkostwo w Unii Europejskiej. Wniosek taki został złożony 7 kwietnia 1994 roku. Układ Europejski nakłada na nasz kraj istotny warunek wstępny integracji: obowiązek harmonizacji prawa z ustawodawstwem UE. Harmonizacja prawa to dostosowywanie, uzgadnianie, zbliżanie lub ujednolicanie regulacji prawnych państw członkowskich w stopniu koniecznym do funkcjonowania Rynku Wewnętrznego Unii Europejskiej. Obowiązek ten dotyczy wszystkich gałęzi prawa, w tym również kwestii równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Jak po 10 latach wygląda stan harmonizacji naszego prawa w tym zakresie?

Przegląd polskiego prawa pod kątem równego traktowania kobiet i mężczyzn, polityki zatrudnienia, pomocy społecznej oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, rozpoczął się dopiero w październiku 1998 roku. Uznano, że cele polskiej polityki społecznej są zbieżne z celami określonymi w traktacie ustanawiającym Wspólnoty Europejskie, a obowiązujące w Polsce regulacje w zakresie prawa pracy, są w zasadzie zgodne z prawem Unii Europejskiej. Niezbędnej harmonizacji dokona się poprzez nowelizację kodeksu pracy oraz aktów wykonawczych. Dziedziną prawa, w której miały dokonać się zmiany były m.in. przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest to jedna z najbardziej rozbudowanych dziedzin unijnego prawa pracy i dotyczy jej 29 dyrektyw. Dostosowanie polskiego prawa ma się odbywać przede wszystkim poprzez wydanie rozporządzeń. Przyznano,

Co musimy zmienić

Jak już wspominałam strona rządowa w negocjacjach z UE, stoi na stanowisku, że nasze prawo jest w zasadzie zgodne z ustawodawstwem unijnym. Przyznaje jednak, że największe braki występują w przepisach proceduralnych, które przecież

że ich realizacja nie będzie już wymagać znacznych nakładów finansowych. Z obawy jednak przed kumulacją kosztów w poszczególnych przedsiębiorstwach, Rada Ministrów - w stanowisku negocjacyjnym przyjętym w maju 1999 roku zwróciła się o ustanowienie okresu przejściowego we wdrażaniu dyrektyw 89/655/EWG, 89/656/EWG dotyczących minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu przez pracowników, oraz minimalnych wymagań co do stosowania środków ochrony indywidualnej. Okres przejściowy obowiązywałby do dnia 31 grudnia 2005 roku. Polska zastrzega sobie również możliwość stosowania okresu przejściowego w przypadku dyrektywy 90/679/EWG, w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych (zmiennej dyrektywami 93/88/EWG, 95/30/WE, 97/59/WE, 97/65/WE).

W toku konsultacji z ekspertami Komisji Europejskiej (styczeń 2000), zostały przedyskutowane szczegółowe problemy z harmonizacją polskiego prawa oraz przedstawiono Polsce dodatkowe oczekiwania związane m.in. z wypowiedzeniem Konwencji MOP w sprawie pracy kobiet w kopalniach). W ministerstwie pracy przygotowano harmonogram prac legislacyjnych aby zakończyć proces harmonizacji prawa polskiego w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn. Założono, że proces legislacyjny rozpocznie się w roku 2001 i zostanie zakończony do stycznia 2003 roku, czyli w dniu zakładanego przez nasz rząd wejścia do UE.

są podstawą umożliwiającą realizację ogólnych zapisów dotyczących równego traktowania i zakazu dyskryminacji (art. 32 i 33 Konstytucji oraz 11.2, 11.3 kodeksu pracy). Zapowiedziano zmiany dotyczące w szczególności:

1. Ułatwienia w dochodzeniu roszczeń na drodze sądowej w sprawach naruszenie zakazu dyskryminacji i zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz wprowadzenie sankcji za naruszanie prawa.

Obecnie dochodzenie roszczeń w wypadku dyskryminacji ze względu na płeć jest bardzo trudne, szczególnie w wypadku dyskryminacji przy przyjmowaniu do pracy. Przepisy kodeksu pracy dotyczące równego traktowania i zakazu dyskryminacji, dotyczą zasadniczo sytuacji po nawiązaniu stosunku pracy, ustawodawca nie przewidział ponadto sankcji za ich naruszanie. Powoływanie się na przepisy konstytucji dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn, chociaż teoretycznie możliwe, z uwagi na brak tradycji i kultury prawnej w tym zakresie, w praktyce byłoby niezwykle trudne do zastosowania; jeśli dodamy do tego przewlekłość postępowania, brak sankcji oraz trudności dowodowe to ochrona przed dyskryminacją staje się iluzoryczna;

2. Przerzucenia ciężaru dowodu w sprawach dotyczących nierównego traktowania i dyskryminacji na pracodawcę;

W polskim ustawodawstwie ciężar dowodu spoczywa na osobie dochodzącej swych roszczeń, co sprawia w połączeniu z innymi słabościami polskiego systemu prawnego udowodnienie dyskryminacji jest w praktyce bardzo trudne;

3. Zagwarantowanie ochrony prawnej przed dyskryminacją przy dostępie do zatrudnienia, szkoleń zawodowych i awansów oraz w zakresie warunków pracy, ochrony przed zwolnieniem z pracy, będącym odwetem za skorzystanie przez pracownika/pracownicę z należnych jej praw; wprowadzenie do ustawodawstwa

pojęcia i definicji "dyskryminacji pośredniej";

Jak już była o tym mowa w punkcie 1, w prawie polskim, poza konstytucją brakuje przepisów zakazujących dyskryminacji przy przyjmowaniu do pracy, a zapis o równości traktowania i zakazie dyskryminacji znajduje się tylko w zasadach ogólnych kodeksu pracy, co jest niewystarczające do dochodzenia roszczeń w wypadku dyskryminacji. Pracodawcy bezkarnie i otwarcie stosują praktyki dyskryminacyjne (oferty pracy, dyskryminacyjne pytania przy zatrudnianiu, niestosowanie się do obiektywnych kryteriów podczas awansowania i kierowania pracowników na szkolenia i do zwolnień). Zmianie będzie musiał ulec również wykaz prac wzbronionych, gdyż z punktu widzenia prawa wspólnotowego, niedopuszczalne jest ograniczanie prawa kobiet do wyboru miejsca pracy- zakazy mogą dotyczyć tylko kobiet w ciąży. W prawie polskim brakuje również pojęcia dyskryminacji pośredniej. Konieczne jest wprowadzenie zmian zarówno w kp jak i w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu;

4. Wprowadzenia równego wynagrodzenia za pracę tej samej wartości

W znowelizowanym kodeksie pracy nie zapisano wprost zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn, stosowny przepis znajduje się tylko w konstytucji czego nie można uznać za wystarczające gwarancje ochrony przed dyskryminacją płacową; w prawie unijnym tymczasem jest to jedna z podstawowych gwarancji równościowych, która została zapisana już w Traktacie Rzymskim;

5. Zmiany w przepisach o urlopach i zasiłkach wychowawczych

Polskie przepisy w wielu kwestiach przekraczają w sposób wyraźny ustawodawstwo unijne na korzyść pracowników (np. długość urlopów). To co należy zmienić do wydłużenie okresu w jakim można wykorzystać urlop (w Polsce jest to zasadniczo do 4 roku życia dziecka w dyrektywie UE mowa jest o 8 roku życia dziecka). Korzystniejsze dla pracownika jest też rozwiązanie unijne dotyczące powrotu do pracy po zakończeniu urlopu (w naszym rozporządzeniu mowa jest o zagwarantowaniu pracownikowi powrotu na stanowisko równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym. W dyrektywie mowa jest o powrocie na stanowisko zajmowane przed udaniem się na urlop, a jeżeli nie jest to możliwe na stanowisko równorzędne lub podobne. Jest prawdopodobne, że polski ustawodawca skorzysta z możliwości jaką daje umowa ramowa do wprowadzenia zróżnicowania w zakresie urlopów rodzicielskich w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Wydaje się, że zmiany będą wymagały również kwestie terminologiczne, w tym zmiana nazwy urlopu wychowawczego na urlop rodzicielski oraz sformułowanie przepisów w języku neutralnym ze względu na płeć. Polski ustawodawca zarówno w kodeksie pracy jak i w przepisach dotyczących urlopów wychowawczych i zasiłków opiekuńczych posługuje się pojęciem praw należnych kobietom - pracownikom i dopiero na końcu rozdziału przyznaje te same prawa także mężczyznom. Należy rozważyć czy nie narusza dyrektywy nie przyznanie urlopu wychowawczego osobom zatrudnionym nie tylko w oparciu o umowę o pracę ale również umowę

zlecenia od której odprowadzane są pełne składki na ubezpieczenie społeczne (w przedmiotowej dyrektywie mowa jest o umowie o pracę lub innym stosunku zatrudnienia przewidzianym przez prawo); Zmiany wymaga moim zdaniem również zmiana podstawy udzielania urlopu. W prawie unijnym mowa jest o indywidualnym prawie do urlopu rodzicielskiego podczas gdy polskie przepisy dopuszczają sytuację taką, iż jedno z rodziców wykorzysta cały urlop pozbawiając tym samym drugiego rodzica możliwości skorzystania z należnych mu praw, w polskich przepisach ponadto oboje rodzice nie mogą korzystać z należnych im praw jednocześnie, co również wydaje się sprzeczne z prawem unijnym.

6. Zmiany w przepisach dotyczących ochrony pracy kobiet w ciąży, po porodzie i karmiących

Polskie przepisy dotyczące ochrony kobiet w ciąży, po porodzie i karmiących oparte są o wykaz prac wzbronionych tymczasem. Ustawodawca unijny wymaga natomiast od pracodawcy przeprowadzania indywidualnej oceny ryzyka występującego na danym stanowisku pracy dla danej kobiety w ciąży, po porodzie lub karmiącej. Odpowiedzialność pracodawcy wiązać się będzie z wystąpieniem zagrożenia dla indywidualnej kobiety a nie jak w Polsce z wystąpieniem zagrożenia wymienionego na liście prac wzbronionych; polskie przepisy są więc niezgodne z ustawodawstwem UE. Próba zmiany przepisów w tym zakresie podjęta w 1996 roku nie powiodła się i utrzymano dotychczasową metodę pomiaru zagrożeń oraz ochrony wszystkich kobiet;

Czego jeszcze od nas oczekują?

Kiedy mowa jest o dostosowywaniu naszego ustawodawstwa do prawa wspólnotowego, to dotyczy to zasadniczo

dyrektyw. Pokróćce omówiłam nasze potrzeby w tym zakresie. Ale przecież akty prawnie wiążące to nie wszystko co WE

wpracowały w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Są jeszcze rezolucje parlamentu Europejskiego, uchwały Rady Europejskiej, zalecenia i długo i średnio terminowe programy. Nie mają one wprawdzie charakteru prawnie wiążącego ale wytyczają standardy i kierunki działania UE.

Dodać należy do tego jeszcze orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu, które ma charakter prawotwórczy i jest wiążące dla krajów "15".

Polityka równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn stanowi jeden z priorytetów polityki społecznej UE, co znalazło swój wyraz w traktacie Amsterdamskim (art. 141), który zachęca kraje członkowskie do podejmowania działań pozytywnych mających na celu wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn (*zasada równego traktowania nie wyklucza utrzymywania lub wprowadzania przez państwa członkowskie rozwiązań i środków prawnych przewidujących specjalne prerogatywy dla nieproporcjonalnie nisko reprezentowanej płci w celu ułatwienia jej przedstawicielom wykonywania pracy zawodowej, lub w celu zapobieżenia albo zrekompensowania utrudnień w przebiegu kariery zawodowej*). Jeśli Polska chce być traktowana jako wiarygodny kandydat na członka elitarnego klubu jakim jest niewątpliwie UE to nie może lekceważyć problematyki równego traktowania kobiet i mężczyzn, która jest jednym z filarów polityki społecznej Unii. Tymczasem dla naszego rządu nie jest to niewątpliwie priorytet. Nie ulega wątpliwości, że w tej dziedzinie, rząd postanowił wjechać do Unii osobowym i to pociągając cały czas za hamulec bezpieczeństwa lub wręcz włączając wsteczny bieg. Przedstawiciele ekipy rządzącej nie starają się nawet ukrywać swojego stosunku do kwestii równości kobiet i mężczyzn. Widać to wyraźnie w ustalaniu przez rząd Jerzego

Buzka harmonogramu działań dostosowawczych naszego prawa. W dziedzinie dotyczącej równouprawnienia kobiet i mężczyzn harmonizacja zostanie zakończona dopiero 1 stycznia 2003, a więc w roku naszego planowanego członkostwa w UE.

Problematyka równego traktowania kobiet i mężczyzn znalazła się wyraźnie na bocznym torze, a rząd jak może opiera się przed przyśpieszeniem i wjechaniem na główny tor. Trudno się dziwić skoro za obszar dotyczący równości kobiet i mężczyzn w negocjacjach z UE odpowiada Pełnomocnik ds. Rodziny. Wizja roli kobiety i mężczyzny w rodzinie i w społeczeństwie byłego i obecnego pełnomocnika z pewnością różni się od tej jaką reprezentują kraje UE. Polska delegacja rządowa na konferencji ONZ w Nowym Jorku Pekin +5 dała temu wyraz wprost nie przyłączając się, wzorem innych krajów kandydackich do stanowiska UE i głosując wspólnie z fundamentalistycznymi krajami muzułmańskimi. Polska, jako jedyny kraj z ubiegających się o członkostwo w UE nie brała udziału w konferencjach na temat przemocy i godzenia obowiązków rodzicielskich z zawodowymi - organizowanych na wysokim szczeblu przez kolejne kraje przewodniczące UE. Polityka informacyjna rządu również odzwierciedla jego stosunek do interesujących nas kwestii. Jedyny informator na temat sytuacji kobiet w UE zawiera wiele błędów i zamiast poszerzać wiedzę obywateli wprowadza zamęt i dezinformuje. Komisja ds. Integracji Europejskiej krytykuje rząd za złe tłumaczenia dyrektyw, wiele ważnych dokumentów z zakresu równości kobiet i mężczyzn nie jest nawet tłumaczonych na język polski. Ostatnio, Polska zapowiedziała, że nie podpisze protokołu do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka zakazującego dyskryminacji. Parlament polski odrzucił w pierwszym czytaniu projekt ustawy o równym statusie

kobiet i mężczyzn. Taki sam los spotkał projekt uchwały o powołaniu komisji o tej samej nazwie. W strukturach władzy wykonawczej nie ma instytucji, która zajmowałaby się działaniem na rzecz równego traktowania i równych szans kobiet i mężczyzn. Rząd Polski, jaki jedyny z krajów kandydackich lekceważy rekomendacje UE i zamiast wzmocnić

istniejące uprzednio mechanizmy na rzecz awansu kobiet, zlikwidował je. Czy Polska, kraj, który tak demonstracyjnie lekceważy politykę równościową i działania na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn może być uznana za wiarygodnego kandydata na członka Unii Europejskiej.

PRZYPISY:

Urząd Komitetu Integracji Europejskiej; komórki ds. integracji europejskiej w ministerstwach i urzędach centralnych; w Sejmie Komisja ds. Integracji i Europejskiej oraz Komisja Prawa Europejskiego.

Stanowisko negocjacyjne Polski w obszarze polityka społeczna i zatrudnienie

Dyrektywa 75/117/EWG; 76/207/EWG

dyrektywa w sprawie ciężaru dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji z powodu płci 97/80

DE IURE ET DE FACTO

BŁĘDNE KOŁO

Urszula Nowakowska

czyli o równości i partnerstwie pomiędzy kobietami i mężczyznami

Nie jest łatwo zmienić utrwalane przez wieki wzorce zachowań. Nie uda się zapewnić rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn tylko w oparciu o formalne gwarancje równości i wprowadzenie zakazu dyskryminacji. Muszą im towarzyszyć prawne i instytucjonalne mechanizmy i polityka państwa ukierunkowana na wyrównywanie szans pomiędzy kobietami i mężczyznami zarówno w życiu publicznym jak i w rodzinie.

Kiedy kilka lat temu dyskutowaliśmy na temat misji i zakresu działania Forum Współpracy Pełnomocnika Rządu ds. Rodziny i Kobiet i organizacji pozarządowych, największe kontrowersje wzbudziły propozycje zapisu o równości kobiet i mężczyzn w rodzinie. Uczestniczące w Forum przedstawicielki organizacji katolickich nie protestowały przeciwko zapisom o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn w życiu publicznym, ale już zapis o równości w rodzinie wzbudził ich ogromny sprzeciw. Działaczki katolickie potraktowały to jako zamach na tradycję, pogwałcenie praw naturalnych i prawa do prywatności.

Czy rzeczywiście można oddzielić działania na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i na rynku pracy od działań na rzecz partnerstwa w rodzinie i przeciwdziałania przemocy wobec kobiet? Moim zdaniem nie. Skutki jednokierunkowej -nastawionej wyłącznie na zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy- emancypacji kobiet w minionej epoce odczuwamy do dnia dzisiejszego. Ideolodzy systemu wysyłając kobiety do pracy zapomnieli bądź nie chcieli pamiętać o tym, że za aktywizacją zawodową kobiet powinno pójść ich odciążenie od codziennych obowiązków domowych. Jednowymiarowa emancypacja nałożyła na barki kobiet tylko

dodatkowe brzemie. Kobiety obciążone pracą na dwóch etatach czuły się zmęczone i wiele spośród nich z rozrzewnieniem myślało o powrocie do roli gospodyni domowej.

W III RP takie postawy kobiet były i są wzmacniane przez retorykę prawicowych partii i nauczanie kościoła katolickiego. Próbuje się kobiety przekonać, że pracują ze względów ekonomicznych i tak naprawdę o niczym innym nie marzą tylko o powrocie na łono rodziny. Pojawiały się pomysły pensji rodzinnych, próbowano zakazać kobietom pracy nocnej i zmuszać je do rodzenia dzieci ograniczając dostęp do zabiegów przerywania ciąży, bijąc przy tym na alarm o zagrożeniu bytu narodu z powodu zbyt małego przyrostu naturalnego. **Kolejne rządy prześcigały się w tworzeniu programów polityki prorodzinnej sprowadzając ją de facto do utrwalania tradycyjnej wizji rodziny. W polityce rządu rodzina jest postrzegana jako jednolity konglomerat, jednostka i jej prawa oraz przeciwdziałanie przemocy wobec kobiet i dzieci w rodzinie nie wydają się być przedmiotem zainteresowania rządu.**

Nie tylko rząd w swoich programach i prowadzonej polityce dotyczącej rodziny i rynku pracy nie dostrzegał związku pomiędzy brakiem równości pomiędzy

kobietami i mężczyznami w rodzinie a ich sytuacją w życiu publicznym i na rynku pracy. Kwestia ta jest również często pomijana lub nie dość jasno artykułowana podczas dyskusji i debat na temat dyskryminacji kobiet. O nadmiernym obciążeniu kobiet obowiązkami domowymi mówi się co najwyżej w kontekście rozważań nad przyczynami

Świadomość dyskryminacji

Świadomość tego, że kobiety są dyskryminowane, staje się w Polsce coraz powszechniejsza. Coraz więcej kobiet dostrzega swoją upośledzoną pozycję na rynku pracy, chociaż wciąż są jeszcze i tacy, którzy kwestionują ten tak oczywisty zdawałoby się fakt i zadają naiwne pytania o to czy kobiety w Polsce są dyskryminowane.

Fakty mówią jednak same za siebie. Trudno jest zaprzeczyć, że kobietom trudniej jest znaleźć pracę, mniej zarabiają, rzadziej niż mężczyźni awansują, natomiast są pierwsze w kolejce do zwolnienia. Nie jest to tylko subiektywne odczucie kobiet, wystarczy przejrzyć statystyki, oferty pracy, porozmawiać z ubiegającymi się o pracę kobietami i pracodawcami. Dane statystyczne wykazują jednoznacznie: kobiety zarabiają średnio o 30% mniej niż mężczyźni, stanowią mniejszość wśród kadry kierowniczej nawet w tzw. zawodach sfeminizowanych, oferty pracy są zróżnicowane ze względu na płeć, a te bardziej atrakcyjne adresowane są głównie do mężczyzn. Pracodawcy nie kryją nawet, że wolą zatrudnić mężczyznę i wprost

Co na to prawo?

Podstawowe gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn zostały zapisane w Konstytucji. Artykuł 32 Konstytucji gwarantuje wszystkim równość wobec prawa, prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz zakazuje

dyskryminacji. Rzadko jednak przekłada się to na postulat prowadzenia polityki promującej partnerstwo w rodzinie i ułatwiającej godzenie ról zawodowych i rodzinnych zarówno kobiecie jak i mężczyźnie. Jeśli już mówi się o ułatwieniu godzenia ról rodzinnych i zawodowych to zawsze w kontekście kobiet.

stosują podwójne standardy wobec kobiet i mężczyzn ubiegających się o pracę. Tylko kobiety pytane są o wiek, stan cywilny, plany na przyszłość. A przecież mężczyźni też zakładają rodziny i mają dzieci. Zdarza się, że pracodawcy, wbrew prawu, żądają od kobiet zaświadczenia, że nie są lub też oświadczenia, że przez jakiś okres nie zajądą w ciążę. Aby uzyskać dane stanowisko kobiety często muszą wykazać się wyższymi kwalifikacjami niż mężczyźni. Kobiety stanowią nie tylko większość wśród bezrobotnych ale również dłużej pozostają bez pracy. Kobietom wciąż zakazuje się wykonywania określonych prac i wysyła przymusowo na emeryturę o 5 lat wcześniej niż mężczyźni.

Rosnąca zarówno wśród samych kobiet jak i mężczyzn świadomość, że kobiety są w Polsce dyskryminowane, nie przekłada się jednak automatycznie na działania na rzecz zmiany tego stanu rzeczy. Wciąż jeszcze wiele jest przyzwolenia na tego typu praktyki i traktowania dyskryminacji jako konsekwencji wprowadzenia wolnego rynku i naturalnych różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami, które determinują ich role rodzinne i zawodowe.

dyskryminacji. Kolejny artykuł (33) mówi o tym, że:

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.

Przepisy dotyczące równouprawnienia kobiet i mężczyzn znalazły się także w zasadach ogólnych kodeksu pracy. Artykuł 11(2) mówi 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 artykuł 11(3) zakazuje dyskryminacji w stosunkach pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową. W kodeksie pracy znajduje się również przepis zobowiązujący pracodawcę do poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11.1).

Przepisy dotyczące równouprawnienia nie są jednak łatwe do stosowania. Brakuje definicji dyskryminacji, w tym pośredniej, i szczegółowych rozwiązań ułatwiających dochodzenie roszczeń oraz sankcji za ich nieprzestrzeganie. Przepisy kodeksu pracy dotyczą zasadniczo sytuacji, kiedy stosunek pracy został już nawiązany, a przecież dyskryminacja jest szeroko

rozpowszechniona przy przyjmowaniu do pracy. Obronę przed dyskryminacją dodatkowo utrudnia fakt, że w Polsce ciężar dowodu spoczywa na osobie dochodzącej swych praw a nie na pracodawcy jak w wielu innych krajach.

Trudno się dziwić, że w istniejącym stanie prawnym tak niewiele spraw o dyskryminację trafia do sądów. Pojawiły się już jednak pierwsze orzeczenia Sądu Najwyższego, które służyć mogą do właściwego definiowania norm dotyczących dyskryminacji. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10.09 1997 roku (IPKN 246/97) stwierdził, że: *Dyskryminacja w rozumieniu art. 11.3 k.p. jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikające 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 13.02. 1997 r. Sąd Najwyższy uznał, że : *jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy między innymi ze względu na płeć (...) pracownika jest niedopuszczalna. Dyskryminacja oznacza przede wszystkim mniej korzystne kształtowanie sytuacji jednego pracownika w porównaniu z innymi.*

Wykaz prac wzbronionych a zakaz dyskryminacji

W podejściu polskiego ustawodawcy do problemu równouprawnienia kobiet i mężczyzn wciąż pokutuje patriarchalny sposób myślenia o kobietach jako istotach niezdolnych do samodzielnego podejmowania decyzji. Z jednej strony deklaruje on równość praw kobiet i mężczyzn w dostępie do zatrudnienia, z

drugiej zaś dopuszcza liczne wyjątki od ogólnej zasady. W artykule 176 kp wprowadza zakaz zatrudniania kobiet przy tzw. pracach szczególnie uciążliwych dla ich zdrowia. Zmienione w 1996 r. rozporządzenie zliberalizowało wprawdzie ograniczenia kobiet w dostępie do wielu zawodów, nie zrezygnowano jednak z

“podejścia ochronnego” pomimo odmiennych uregulowań obowiązujących w tym zakresie w Unii Europejskiej. Rozporządzenie z 10 września 1996 r. (D.U. 96.114.545), zakazuje kobietom wykonywania prac niezgodnych z normami przewidzianymi w rozporządzeniu związane z wysiłkiem fizycznym i transportem fizycznym oraz wymuszoną pożytcia ciała w warunkach, podwyższonym poziomem hałasu i drgań, prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości. Kobiety w ciąży i karmiące mają dodatkowo obniżone normy mające zastosowanie do pozostałych kobiet, a ponadto nie mogą wykonywać szeregu innych prac.

Ustawodawca ograniczając prawo kobiety do wolnego wyboru miejsca pracy traktuje ją jako osobę niezdolną do podejmowania autonomicznych decyzji dotyczących ich własnego życia. Kobieta jest postrzegana wyłącznie w kontekście swoich funkcji prokreacyjnych. Zakazy pracy mają bowiem chronić jej zdolności rozrodcze. A przecież nie każda kobieta chce i może być matką. Wprowadzenie ogólnego zakazu pracy kobiet związanego z wysiłkiem fizycznym (kobiety nie można zatrudniać przy pracach wymagających podnoszenia więcej niż 12 kg przy pracy stałej i 20 kg przy pracach dorywczych) nie uwzględnia różnic w sile fizycznej występujących pomiędzy samymi kobietami i mężczyznami. W epoce, kiedy kobiety

coraz śmieiej wkraczają do dyscyplin sportowych i zawodów tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn, a wymagających tężyzny fizycznej, nietrudno spotkać kobietę, która przewyższa niejednego mężczyznę, jeśli chodzi o wydolność fizyczną.

Nie ulega wątpliwości, że pozbawienie kobiet swobody wyboru miejsca pracy jest de facto przyznaniem im mniejszych praw niż te z których korzystają mężczyźni-pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej i oznacza mniej korzystne kształtowanie sytuacji jednego pracownika w porównaniu z innymi.

Coraz więcej kobiet zaczyna postrzegać istniejące zakazy pracy jako przejaw dyskryminacji. Czym innym jest przecież ochrona pracy kobiet w ciąży, a czym innym pozbawienie a priori wszystkich kobiety prawa wykonywania określonych prac. Polski ustawodawca pomimo konieczności dostosowania naszego prawa w tym zakresie do ustawodawstwa obowiązującego w Unii Europejskiej (w sposób jednoznaczny określa ono tego typu praktyki jako dyskryminację ze względu na płeć) wyraźnie opóźnia wprowadzenie tych zmian. Tradycyjny, patriarchalny sposób myślenia o kobietach broni się i stara opóźnić wprowadzenie zmian podkopujących ostatnie bastiony męskich monopolii.

Macierzyństwo a rodzicielstwo

Termin rodzicielstwo z trudem toruje sobie drogę w polskich realiach społeczno - politycznych. **Trudno jest nam wyzwolić się z myślenia o macierzyństwie jako specjalnej kategorii, co de facto sprowadza się do obarczania kobiety wyłączną odpowiedzialnością za opiekę i wychowanie potomstwa.** Kiedy podczas debaty konstytucyjnej zgłoszono poprawkę

aby do artykułu o ochronie macierzyństwa (art.18) wpisać również ochronę ojcostwa lub zastąpić macierzyństwo słowem rodzicielstwo większość posłów przyjęła ten pomysł z zaniepokojeniem. Przyjęta ostatecznie wersja artykułu 18 Konstytucji zawiera dość kuriozalny zapis wyodrębniający macierzyństwo od rodzicielstwa. Posłowie i senatorowie III

RP nie dopuścili do siebie myśli o usunięciu ochrony macierzyństwa jako specjalnej kategorii. Macierzyństwo obroniło się przed równościowym w swej treści rodzicielstwem.

Podobne protesty budził również postulat zastąpienia urlopu macierzyńskiego i wychowawczego urlopem rodzicielskim. Oburzeniem reagowali nie tylko posłowie ale również duża część społeczeństwa nie wyłączając kobiet. Postulat ten odbierany był niemal jak zamach na prawa kobiet. **Obrońcy urlopów macierzyńskich nie chcieli usłyszeć, że zastąpienie urlopów macierzyńskich i wychowawczych jednym urlopem rodzicielskim lub wprowadzenie urlopu ojcowskiego nie pozbawia kobiet prawa do sprawowania bezpośredniej opieki nad nowo narodzonym dzieckiem. Daje natomiast ojcu prawo do włączenia się w proces opieki nad dzieckiem tuż po jego urodzeniu i dzielenia wspólnie z matką radości pierwszych dni i tygodni życia dziecka.** Kurczowe trzymanie się koncepcji wydzielania urlopu macierzyńskiego od urlopu wychowawczego przy braku wyodrębnionego urlopu ojcowskiego jest de facto działaniem sprzecznym z polityką

Prawa ojców

W niektórych krajach część urlopu rodzicielskiego zarezerwowana jest tylko dla mężczyzn i przepada jeśli z niego nie skorzystają. Polski ustawodawca nie przyznał ojcom prawa do urlopu ojcowskiego a rodzicom prawa do korzystania z urlopu wychowawczego w tym samym czasie. Można się zastanawiać na ile ustawodawca pozbawiając ojców prawa do samoistnego urlopu lub możliwości korzystania wspólnie z matką dziecka z urlopu wychowawczego działał świadomie, a na ile była to decyzja nie poprzedzona refleksją na temat jej możliwych skutków. Skutki takiej decyzji dadzą się, jak sądzę, łatwo określić. Brak ustawowo zagwarantowanego prawa do

wyrównywania szans kobiet i mężczyzn. Ma to szczególne znaczenie w sytuacji kiedy urlop macierzyński wydłużony został do 6 miesięcy i kobiety nie mają w istocie możliwości rezygnacji z tego „przywileju”, którym obdarował ich ustawodawca, który jak zwykle, jeśli chodzi o kobiety, wiedział lepiej co jest dla nich dobre i co leży w ich interesie. Nie trudno zgadnąć jaki to będzie miało wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy. Za pozytywny skutek wprowadzenia obligatoryjnych wydłużonych urlopów macierzyńskich można uznać to, że coraz więcej kobiet odbiera to jako wątpliwy przywilej i przejaw dyskryminacji kobiet.

Powszechnie uważa się w Polsce, że prawo do urlopu wychowawczego, po zmianach jakie nastąpiły w roku 1996 przysługuje na równych zasadach ojcu i matce i jest tym samym rozwiązaniem postępowym i odpowiadającym standardom Unii Europejskiej. Otóż, nie w pełni tak jest. Od rozwiązań obowiązujących w UE różni nas już chociażby sama nazwa urlopu (dyrektywa UE mówi o urlopie rodzicielskim), która co jak starałam się wykazać, sama w sobie niesie przesłanie równościowe czego nie można powiedzieć o urlopie wychowawczym.

urlopu ojcowskiego i możliwości sprawowania bezpośredniej pieczy nad nowo narodzonym dzieckiem utrudnia mężczyznom nawiązanie z nim bliskiego emocjonalnego kontaktu, który mógłby w przyszłości zaowocować głębszą więzią uczuciową z dzieckiem i większym poczuciem odpowiedzialności za jego wychowanie. Doświadczenia mężczyzn uczestniczących w porodzie pokazują, że ich relacje z dzieckiem i jego matką są w przyszłości bliższe i głębsze i sprzyja to większemu zaangażowaniu ojców w proces wychowania dzieci i partnerstwu w rodzinie. Chciałabym wierzyć, że intencją polskiego ustawodawcy nie było podtrzymywanie patriarchalnego modelu

rodziny gdzie role płciowe są jasno określone, gdzie mężczyzna jako głowa rodziny i surowy karzący ojciec nie powinien mieć zbyt bliskich kontaktów z kobietami i dziećmi poddanymi jego kurateli.

Nie można nie zauważyć, że mężczyźni rzadko korzystają z należnych im praw do urlopu wychowawczego i zwolnień na chore dziecko. Tradycyjnie funkcje opiekuńcze wciąż sprawowane są przez kobiety i nawet wówczas kiedy z obawy przed utratą pracy rezygnują z przysługujących im praw w tym zakresie. Korzystają wówczas najczęściej z pomocy innych kobiet (babcie, opiekunki), rzadko dzielą obowiązki rodzicielskie w sposób prawdziwie partnerski z ojcem dziecka. **Dziwić musi fakt, że Stowarzyszenie Obrony Praw Ojców tak zaciekle walczące o prawo do kontaktów z dziećmi nie domaga się prawa do urlopu ojcowskiego i nie działa na rzecz zachęcenia ojców do częstszego korzystania z urlopów wychowawczych i zwolnień na chore dziecko. Powstaje uzasadnione podejrzenie, że może niekoniecznie chodzi im o rzeczywistą równość praw, bo przecież wiążą się z nią również obowiązki. Stowarzyszonym ojcom jak widać wystarczają nieograniczone prawa do kontaktów z dzieckiem, kiedy mają na to ochotę. Korzystanie z praw jest dużo przyjemniejsze niż dzielenie się obowiązkami.**

Właściwie rozumiana polityka równościowa i rodzinna powinna nie tylko gwarantować ojcom prawo do urlopu związanego z urodzeniem dziecka ale również zachęcać mężczyzn do korzystania z urlopów rodzicielskich i na opiekę nad dzieckiem. Może to się odbywać poprzez przyznanie pewnej części jednolitego urlopu rodzicielskiego

tylko ojcu i/ lub ustanowienie obok urlopu macierzyńskiego specjalnego urlopu ojcowskiego. Wyodrębnienie części urlopu tylko dla ojców pozwoli mężczyznom skuteczniej egzekwować należne im prawa zarówno w kontaktach z pracodawcami jak i swoimi partnerkami. Nie da się zaprzeczyć, że kobiety również ulegają stereotypom i mogą mieć trudności w wyzwoleniu się z myślenia o opiece nad dzieckiem jako swojej pierwszoplanowej powinności a także podważać umiejętności mężczyzn do sprawowania bezpośredniej pieczy nad dzieckiem.

Znamienne jest, że pomimo wprowadzenia teoretycznie równych praw dla obojga rodziców, prawa te, które są przecież tak naprawdę również obowiązkami są nadal skierowane przede wszystkim do kobiet. W artykule 186 kp mowa jest tylko o pracownikach i dopiero art. 189 mówi o tym, że prawo do korzystania z urlopu wychowawczego, zwolnień na chore dziecko mają również pracownicy-ojcowie dziecka. Podobnie zapisy znalazły się również w rozporządzeniu z dnia 26 maja 1996 roku w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych (D.U. 96.60.277). Taka konstrukcja prawna pomimo formalnych gwarancji równych praw dla obojga rodziców sama w sobie jest z gruntu nierównościowa. Prawa mężczyzn do urlopu oraz zwolnienia na chore dziecko poprzez umieszczenie na końcu rozdziału dotyczącego ochrony pracy kobiet są z założenia traktowane jako drugoplanowe. Zmiana nazwy urlopu wychowawczego na rodzicielski i zrezygnowanie przez ustawodawcę z wyodrębniania urlopu macierzyńskiego od urlopu rodzicielskiego lub też poprzedzenie urlopu rodzicielskiego krótkim urlopem macierzyńskim i ojcowskim z pewnością dobrze służyłoby kształtowaniu partnerstwa w rodzinie.

Domowa demokracja

Domowa demokracja nie jest z pewnością w Polsce najbardziej rozwinięta, a stan respektowania fundamentalnych praw człowieka w rodzinie, w tym przede wszystkim kobiet i dzieci postawia wiele do życzenia. Równość praw kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym została wprawdzie zapisana nie tylko w kodeksie rodzinnym i opiekuńczym (art.23 *Mażonkowie mają równe prawa i obowiązki w małżeństwie.*) ale również w konstytucji (art. 33) ale jej realizacja odbiega od litery prawa. Pomimo prawnych gwarancji równouprawnienia i deklarowanych przez kobiety oczekiwań co do partnerstwa w rodzinie (według badań ARC 87% kobiet chce aby w małżeństwie kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu zajmowali się domem i dziećmi¹) to kobiety, niezależnie od tego czy pracują zawodowo, czy też nie wykonują większości nieodpłatnej pracy w domu takiej jak gotowanie, sprzątanie, opieka nad dziećmi. Badania CBOS z 1997 roku potwierdziły, że w polskich rodzinach dominuje tradycyjny model podziału ról przy wykonywaniu obowiązków domowych. Kobiety dźwigają ciężar zdecydowanej większości prac, tylko w nielicznych są wyręczane lub wspomagane przez mężów. Zastanawia fakt, że w pracach domowych najbardziej osamotnione są kobiety o najwyższym statusie społecznym i materialnym, natomiast im gorsza sytuacja materialna rodziny, im niższe wykształcenie ma kobieta, tym rzadziej wykonuje ona poszczególne prace sama. W porównaniu do roku 1993 wyraźnie zwiększyło się osamotnienie kobiet w wykonywaniu większości prac tradycyjnie do nich należących.²

Jeśli kobiety nie wywiązują się ze swojej tradycyjnej roli żony i matki (nie dbają o

męża, porządek w domu, nie gotują, nie dość troszczą się o dzieci lub nie zabezpieczają ich przed przemocą) poddawane są społecznej krytyce i ostracyzmowi i uchodzą za złe matki i żony. W sprawach rozwodowych wbrew kodeksowym zapisom o równości praw i obowiązków tylko kobiety są rozliczane z tego jak wywiązują się z prac domowych i opieki nad dziećmi. Jeśli nie gotują mężowi i nie sprzątają mogą być uznane winnymi rozkładu pożycia małżeńskiego. W jednym z uzasadnień orzeczenia rozwodowego, w którym uznano winę kobiety przytaczano, jej słowa wypowiedziane do męża *iz nie jest kucharką tylko lekarką*, powołując na tę okoliczność świadków. Pikanterii tej sprawie nadaje dodatkowo fakt, że mężczyzna przebywał więcej w domu niż jego żona gdyż z własnego mieszkania prowadził działalność gospodarczą, która nie przynosiła dużych dochodów i główny ciężar finansowy utrzymania domu spoczywał na owej kobiecie. Mężczyzn nikt nie pyta o to czy utrzymują porządek w domu, czy opiekują się dziećmi. Wystarczy aby mężczyzna nie pił i nie bił aby uważano go za porządnego faceta.

Praca na dwóch etatach (zawodowa i domowa) w epoce realnego socjalizmu była utożsamiana z emancypacją kobiet. W III RP niewiele się pod tym względem zmieniło. To od kobiety wciąż oczekuje się godzenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Jeżeli mężczyźni włączają się w obowiązki domowe i opiekuńcze to najczęściej odbywa się na zasadzie pomagania kobiecie w wypełnianiu jej obowiązków. *Zobaczcie jaki ja jestem dobry, mówią panowie. Zobaczcie jakiego ona ma dobrego męża tyle jej pomaga w domu mówią z pewną nutką zazdrości inne kobiety*

Wyjście

Nie jest łatwo zmienić utrwalane przez wieki wzorce zachowań. Nie uda się zapewnić rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn tylko w oparciu o formalne gwarancje równości i wprowadzenie zakazu dyskryminacji. Muszą im towarzyszyć prawne i instytucjonalne mechanizmy i polityka państwa ukierunkowana na wyrównywanie szans pomiędzy kobietami i mężczyznami zarówno w życiu publicznym jak i w rodzinie. Prawo i polityka powinny się wzajemnie uzupełniać i tworzyć spójny system. Ich skuteczność będzie jednak ograniczona jeśli nie będą jednocześnie odnosiły się do różnych sfer życia społeczno- gospodarczego. Aby było możliwe wyrównanie pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy i zwiększenie udziału kobiet w życiu publicznym i nie odbywało się zbyt dużym kosztem kobiet, konieczne jest promowanie partnerskiego modelu rodziny. Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy nie jest moim zdaniem, możliwe bez równego dzielenia obowiązków domowych i rodzicielskich pomiędzy kobietami i mężczyznami. Z drugiej jednak strony trudno jest

doprowadzić do równego dzielenia obowiązków domowych i partnerstwa w rodzinie dopóki pozycja kobiet na rynku pracy będzie upośledzona, dopóki kobiety będą bite, gwałcone i pozbawione możliwości decydowania o macierzyństwie.

Sytuacja nie jest jednak bez wyjścia. Głęboko wierzę, że wydostanie się z błędnego koła nierówności jest możliwe, wymaga jednak woli politycznej do przeprowadzenia zmian i zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron. Musimy działać na wielu płaszczyznach i pamiętać o zależnościach jakie występują pomiędzy sferą publiczną i prywatną. W Polsce tymczasem często zapominamy o tej podstawowej prawdzie. Pojawia się jednak zasadnicze pytanie czy w wizji polskiego ustawodawcy, szczególnie tego z prawej strony sceny politycznej mieści się prawdziwie partnerska rodzina odbiegająca przecież od obrazu tradycyjnej, patriarchalnej rodziny gdzie każda z płci ma swoją jasno określoną rolę do spełnienia.

Przypisy:

1) Badanie sondażowe przeprowadzone w kwietniu 2000 roku na 2052-osobowej reprezentatywnej grupie kobiet w wieku od 15 do 75 lat przez ARC Rynek i Opinia

2) Komunikat z badań CBOS, Warszawa styczeń 1997 r.

SIŁA OBYCZAJU

JEJ ROLA

Barbara Stanosz

Widownia przedwyborczego spektaklu lubi znajdować w nim potwierdzenie własnych wartości, gustów i wyobrażeń o tym, jak być powinno. Jeśli tak jest w rzeczywistości, to wizja prezydenckiego stadła w nim przedstawiona jest przybliżeniem społecznej wizji stadła idealnego.

W okresach poprzedzających wybory prezydenckie i parlamentarne w RP nie poprawiają się nastroje społeczne; przeciwnie, czasem się pogarszają. Wolno więc sądzić, że optymistyczne wizje przyszłości, którymi kuszą kandydaci do sprawowania władzy, przyjmowane są jako monologi w nieco monotonnym spektaklu rewium; widownia ocenia co najwyżej ich walory artystyczne, nie przekładając serwowanych treści na realia nadchodzących lat. Ale może też mimochodem uczy się czegoś o życiu.

Ostatnimi czasy coraz staranniejsza jest reżyseria tych spektakli. Sztaby wyborcze nie ukrywają zresztą, że zatrudniają ekspertów, których zadaniem jest poprawienie społecznego image'u kandydatów. Jedni z nich doradzają, co i kiedy powiedzieć, za co i kogo przeprosić lub obwinić; inni instruują, jak szeroko się uśmiechać i pod jakim kątem nosić podbródek; jeszcze inni pouczają, czy i jaką żonę należy mieć u boku.

Część takich porad - wśród nich owe "małżeńskie" - przenika do prasy, która przedstawia je czytelnikom ze zrozumieniem i szacunkiem dla kompetencji specjalistów. Dowiadujemy się, na przykład, że żona kandydata na prezydenta powinna: wspierać męża i konsekwentnie stać u jego boku, nie okazując własnej niezależności; nie wygłaszać osobistych poglądów w sprawach kontrowersyjnych (aborcja,

konkordat itp.), a ogólniej - wygłaszać publicznie tylko poglądy uzgodnione z ekspertami; okazywać, że jest "po babsku szczęśliwa", mówić o swoich serdecznych układach z teściową i o tym, że o trudne sprawy pyta męża, który tłumaczy je lub odpowiada: "nie zawracaj sobie tym głowy". Dobrze jest, jeśli ma "urodę łatwą do zaakceptowania" i "buzię, na której dobry stylistą może wiele wymalować". Nie jest zbyt dobrze, jeśli samodzielnie prowadzi jakąś działalność, chyba że jest to działalność charytatywna. Fatalnie zaś robi kandydatowi żona o silnej indywidualności, aktywna i zdecydowana, która dobrze wie, czego chce; może bowiem przesłonić męża, który wypadłby przy niej blado - lepiej więc ukrywać taką żonę, gdy walczy się o elektorat.*

Ale rola dobrze zaprogramowanej żony kandydata jest podobno nie do przecenienia. Można więc założyć, że panie, których mężowie pretendują do wysokiego urzędu, mniej lub bardziej entuzjastycznie poddają się reżyserskim zabiegom ekspertów: pozbywają się balastu własnych poglądów (a co najmniej odkładają je na inne czasy), tuszują swoją indywidualność i ukrywając zażenowanie deklamują publicznie podsufawiane im głupiutkie teksty.

Sprawa jest z pozoru błaha: ewentualne frustracje niedoszłych (i "doszłych") prezydentowych to w końcu tylko ich problem i konsekwencja dobrowolnego

wyboru. Rzecz jednak ma, oczywiście, szersze tło społeczne, należy bowiem założyć, że widownia przedwyborczego spektaklu lubi znajdować w nim potwierdzenie własnych wartości, gustów i wyobrażeń o tym, jak być powinno. Jeśli więc reżyserzy tego spektaklu się nie mylą (a podobno kierują się wynikami badań socjologicznych), to ich wizja prezydenckiego stadła jest przybliżeniem społecznej wizji stadła idealnego. I byłoby nim małżeństwo silnego “człowieka sukcesu” z kobietą wiotką fizycznie i psychicznie, która “stoi u boku męża”, nie mając większych ambicji własnych, ani nawet podstaw do takich ambicji -w postaci samodzielności myślenia, zainteresowań wykraczających poza dom i rodzinę oraz talentów innych niż rodzinno-towarzyskie.

Cóż, zapewne taki model małżeństwa jest rzeczywiście uważany przez większość Polaków za optymalny, eksperci mają więc

rację twierdząc, że “jeszcze nie nadszedł w Polsce czas na żonę kandydata w typie Hilary Clinton”. Ale też wolno przewidywać, że kampanie wyborcze z udziałem dostosowanych do tego modelu żon kandydatów utrwalą go jako wzorzec “małżeństwa doskonałego” w świadomości (czy podświadomości) społecznej - za pośrednictwem tych samych mechanizmów psychologicznych, które kreują jako wzorcowe rozmaite inne zachowania elit. Może to więc opóźnić przemiany świadomości i obyczaju, z którymi polskie kobiety wiążą nadzieje na swoją autentyczną emancypację.

Przynajmy jednak, że mogło być gorzej: wszak tylko jeden z kandydatów do urzędu prezydenckiego (zresztą nie angażujący żony w swoją kampanię) lansuje pogląd, że kobietom potrzebne jest nie równouprawnienie, lecz przywileje. Jako z natury “sprawnym inaczej”...

* Wszystkie cytowane opinie ekspertów zaczerpnęłam z artykułu Heleny Kowalczyk i Roberta Walenciaka “Żony na start”, *Przegląd*, 10 lipca 2000.