
RAZEM W EUROPIE
Informatorka równościowa

A 03 - 02470

Fundacja Friedricha Eberta
Fundacja Centrum Praw Kobiet

Warszawa 2003

Wydawca:

©Centrum Praw Kobiet
ul. Wilcza 60/19

00-679 Warszawa

tel./fax (48 22) 652 01 17

e-mail: temida@cpk.org.pl

http://free.ngo.pl/temida

©Fundacja im. Friedricha Eberta

Przedstawicielstwo w Polsce

ul. Podwale 11

PL 00-252 Warszawa

Opracowanie:

Urszula Nowakowska, Andrzej Dominiczak

Opracowanie graficzne:

Blanka Łątka

Projekt okładki:

Juan Rivera

Redakcja i korekta:

Joanna Korpál

Skład i łamanie:

Ireneusz Kurzyński, Anna Szczawińska

Druk:

DRUKARNIA Lenz & Załęcki Sp. z o.o.

Fax/tel. (056) 655 44 28

e-mail: mail@echo-system.torun.pl

ISBN 83-913332-9-9

Egzemplarz bezpłatny

Spis treści:

Wstęp	5
Polityka równościowa w Unii Europejskiej	7
Zdrowie kobiet	14
Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy	21
Równość w dziedzinie płac i w dostępie do zatrudnienia	22
Godzenie obowiązków zawodowych i domowych	26
Molestowanie seksualne w miejscu pracy	30
Równość kobiet i mężczyzn w systemach ubezpieczeń społecznych	34
Przeciwdziałanie bezrobociu	36
Nowa strategia na rzecz zatrudnienia: lepsza praca dla wszystkich	41
Życie rodzinne	44
Kobiety w organach władzy i na stanowiskach kierowniczych	46
Przemoc wobec kobiet	52
Co już zyskałyśmy ?	58
Co zyskamy w przyszłości ?	64
„Tak” dla Europy	68



Wstęp

Zdaniem polskiego prezydenta, większości polityków, ekspertów i dziennikarzy - wszystkich niemal, z wyjątkiem rolników - grupą, która skorzysta najbardziej na przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej będą właśnie rolnicy. To nieprawda. Rolnicy skorzystają wiele, ale jeszcze więcej skorzystają rolniczki. Pracujące na roli kobiety nie tylko, jak ich sąsiedzi, synowie i mężowie, uzyskają dotacje do każdego hektara ziemi uprawnej, skorzystają z funduszy na rozwój terenów wiejskich i wzbogacą się dzięki otwarciu rynków zamożnych krajów europejskich¹⁾. Przed rolniczkami otworzą się zupełnie nowe możliwości, będące owocem unijnej polityki na rzecz równości kobiet i mężczyzn - polityki, która zmierza do likwidacji dyskryminacji w życiu zawodowym, która zmierza do sprawiedliwszego podziału obowiązków domowych, która przeciwstawia się przemocy w rodzinie i zabiega o zwiększenie udziału kobiet w życiu publicznym.

Nie inaczej przedstawia się sytuacja innych grup społecznych liczących na poprawę swego bytu w Unii Europejskiej. To nie mieszkańcy regionów najuboższych uzyskają największą pomoc z funduszy pomocowych, lecz ich mieszkanki; nie bezrobotni, lecz bezrobotne; nie młodzież, lecz młode kobiety; nie niepełnosprawni wreszcie, lecz niepełnosprawne. Unia Europejska robi wiele, aby stworzyć świat przyjazny kobietom, gdzie gwaran-

¹⁾ Ma to szczególne znaczenie w Polsce, gdzie kobiety prowadzą aż 530 tys. gospodarstw rolnych, czyli ponad dwa razy więcej niż jest ich w ogóle w Austrii czy Wielkiej Brytanii i prawie tyle, ile jest ich w Niemczech (566, 9 tys. w 1995 roku).

cje równości płci traktuje się poważnie. Los kobiet odmienił się tu na lepsze i wszystko wskazuje na to, że przyszłość przyniesie dalszą jego poprawę. W Europie żyć będziemy w lepszym zdrowiu i w dostatku, ale także w poczuciu bezpieczeństwa, wolności i równości. Pełniej będziemy zaspokajać swoje potrzeby i aspiracje życiowe.

Żadne państwo nie może przystąpić do Unii Europejskiej, jeżeli nie wprowadzi przepisów zakazujących dyskryminacji ze względu na płeć. Państwa członkowskie mają obowiązek przestrzegania zasad zapisanych w traktatach i wiążących aktach prawa wtórnego²⁾, a Komisja Europejska może podejmować działania wymuszające uchwalenie lub zmianę tych przepisów prawa krajowego, które są niezgodne z unijnymi standardami równości kobiet i mężczyzn. Ponadto art. 7 Traktatu o Unii Europejskiej daje Radzie prawo do zawieszenia w prawach członkowskich państwa w przypadku stwierdzenia „poważnego i trwałego naruszenia” zasad określonych w art. 6 Traktatu, to jest „zasad wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności oraz państwa prawa”. Bez poszanowania praw kobiet nie może być mowy o poszanowaniu tych fundamentalnych zasad.

²⁾ W rozporządzeniach, dyrektywach i decyzjach.

Polityka równościowa w Unii Europejskiej

Idea zjednoczenia Europy zrodziła się ze sprzeciwu wobec okrucieństw drugiej wojny światowej i wobec świata rządzonego przez „męskie” wartości: przemoc i siłę. Twórcy projektu zjednoczenia wierzyli, że możliwy jest nowy ład, oparty na dążeniu do porozumienia i współpracy, na wartościach powszechnie identyfikowanych ze światem i kulturą kobiet. Dzisiaj, po półwieczu procesu integracji, najwłaściwszym wyrazem uznania dla owej „kobiecej tożsamości” Unii Europejskiej powinno być zapewnienie kobietom równego udziału w jej władzach oraz uznanie równości kobiet i mężczyzn za podstawową wartość europejskiej kultury i praktyki politycznej³⁾.

Cytowane wyżej w wolnym tłumaczeniu słowa Anny Karamanou, przewodniczącej Komitetu Praw Kobiet i Równych Szans Parlamentu Europejskiego, trafnie wyrażają dylematy polityki równościowej jednoczącej się Europy: z jednej strony zgodę co do jej „kobiecej natury” i niekwestionowane dążenie do równouprawnienia, a z drugiej poczucie, że gwarancje równości mają nadal w przeważającej mierze charakter formalny, że jak dotąd nie udało się wypracować mechanizmów skutecznego wcielania ich w życie. Tę niewesołą diagnozę potwierdza rażąca dysproporcja płci w Konwencji Europejskiej: 88 mężczyzn i 17 kobiet zasiada w instytucji, która nie tylko symbolizuje przyszłość zjednoczonej Europy, ale faktycznie kreśli jej szczegółowy wizerunek etyczny, prawny i polityczny.

³⁾ Więcej na ten temat znajdziecie w rozdziale „Co zyskamy w przyszłości?”.

Historycznie, europejska polityka i działalność prawodawcza w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn koncentrowała się na zagwarantowaniu kobietom równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, dostępu do zatrudnienia i warunków pracy. Na początku bowiem, w roku 1957, gdy powstała Europejska Wspólnota Gospodarcza, granice zjednoczenia określone były skromnie, obejmować miały, jak wskazuje sama nazwa, przede wszystkim obszar życia gospodarczego państw członkowskich.

Z czasem jednak, pod wpływem zachodzących na naszym kontynencie przemian kulturowych i cywilizacyjnych oraz będących wyrazem tych przemian nowych oczekiwań społecznych, Europa ustanowiła również wspólnotę społeczną, polityczną i aksjologiczną - wspólnotę praw i wartości. Stopniowo rozszerzał się krąg unijnych zainteresowań, aż wreszcie znalazły się w nim zagadnienia praw i wolności człowieka i gwarancje równouprawnienia kobiet we wszystkich dziedzinach życia społecznego, politycznego i gospodarczego. W latach dziewięćdziesiątych polityka równościowa Unii objęła takie problemy społeczne, jak molestowanie seksualne w miejscu pracy, przemoc wobec kobiet, ich udział we władzy i gremiach decyzyjnych, w polityce i w gospodarce. Standardy i gwarancje równości kobiet i mężczyzn zawarto w przepisach prawa pierwotnego i wtórnego⁴⁾ Unii, w Traktacie Amsterdamskim z roku 1997 oraz w szeregu dyrektyw, decyzji, uchwał i zaleceń,

⁴⁾ Prawo pierwotne obejmuje traktaty stanowiące podstawę Unii Europejskiej wraz ze wszystkimi zmianami oraz traktaty o przystąpieniu kolejnych państw. Prawo wtórne obejmuje rozporządzenia, dyrektywy i decyzje oraz zalecenia i opinie wydawane przez Radę, Radę i Komisję oraz Parlament Europejski działający wspólnie z Radą.

z których najważniejsze omawiamy w kolejnych rozdziałach naszej „informatorce”⁵⁾.

Fundamentem współczesnego prawa równościowego Unii oraz przyjmowanych przez nią strategii i programów politycznych jest Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (w wersji zmienionej przepisami Traktatu Amsterdamskiego). Art. 2 Traktatu zalicza popieranie równości kobiet i mężczyzn do katalogu głównych zadań Wspólnoty, a jego art. 3 ust. 2 stanowi, że: *We wszystkich działaniach określonych w niniejszym artykule Wspólnota zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet. Szczególnie ważny z punktu widzenia kobiet i innych dyskryminowanych grup jest art. 13 Traktatu, w którym stwierdza się, że: Rada, stanowiąc jednomyślnie na wniosek Komisji i po konsultacji z Parlamentem Europejskim, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.* Dwa ostatnie artykuły Traktatu, odnoszące się do kwestii równości płci, zobowiązują Wspólnotę do wspierania działań państw członkowskich m.in. w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy (art. 137) i nakazują państwom członkowskim zapewnienie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości (art. 141, ust. 1). Ustęp 4 tego samego artykułu wprowadza do

⁵⁾ Szczególną cechą prawa i polityki w Unii Europejskiej jest to, że w wielu przypadkach, tak na szczeblu Unii, jak i państw członkowskich, równie skuteczna jak rozwiązania legislacyjne okazuje się wewnętrzna lub zewnętrzna presja polityczna lub społeczna. Dobrym przykładem tego typu tendencji może być sukces szwedzkiej polityki na rzecz równego udziału kobiet i mężczyzn w organach władzy, która ma charakter zwyczajowy.

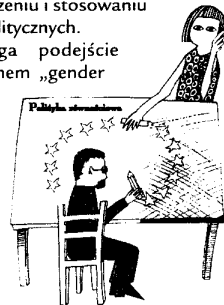
systemu prawnego Unii ważną zasadę, w myśl której: *W celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla państwa członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania.* Przepis ten cytujemy w całości, gdyż ma on przełomowe znaczenie dla polityki równościowej Unii. Jego przyjęcie pozwala wierzyć, że nie mamy tu do czynienia z grą pozorów, której uczestnicy zadowalają się przyjęciem formalnych gwarancji równości, nie dbając o ich zastosowanie w praktyce. Przyjęta w tym ustępie zasada umożliwia stosowanie tzw. „pozytywnej dyskryminacji”, będącej w wielu przypadkach warunkiem skuteczności polityki równych szans dla kobiet i mężczyzn - polityki niełatwej, która pod wieloma względami przeciwstawia się głęboko zakorzenionej w kulturze i obyczajowości tradycji wyznaczającej kobietom rzekomo stosowne dla nich, a w istocie podrzędne role społeczne. O pozytywnej dyskryminacji będzie jeszcze mowa w dalszej części naszej „informatorki”, w rozdziale na temat udziału kobiet w organach władzy publicznej.

Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, a w szczególności jego art. 3 ust. 2 stanowi podstawę prawną tzw. „Ramowej Strategii Wspólnoty na rzecz Równości Płci” na lata 2001 - 2005, która wyznacza podstawowe kierunki i zasady polityki równościowej w Unii Europejskiej. Strategia ma na celu popieranie równości kobiet i mężczyzn w życiu gospodarczym,

popieranie równego udziału i reprezentacji kobiet, popieranie pełnego korzystania przez kobiety i mężczyzn z ich praw obywatelskich, popieranie równości w życiu publicznym i popieranie działań na rzecz zmiany ról i stereotypów płciowych.

Autorzy dokumentu stwierdzają, że choć w krajach członkowskich dokonał się znaczący postęp w zakresie przestrzegania praw kobiet, to jednak wciąż nie ma pełnej równości w życiu codziennym, gdyż istniejące formalne gwarancje nie zapewniają możliwości korzystania z nich w praktyce.

Jedno z podstawowych założeń strategii głosi, że warunkiem skutecznego działania na rzecz poprawy sytuacji kobiet jest uwzględnianie wymiaru społecznego płci we wszystkich działaniach Unii, które pośrednio lub bezpośrednio mogą wpływać na życie mężczyzn i kobiet. Kobięce interesy, potrzeby i aspiracje powinny być brane pod uwagę i traktowane z równą powagą, jak problemy mężczyzn w tworzeniu i stosowaniu prawa oraz programów politycznych. Na tym właśnie polega podejście określane z angielska mianem „gender mainstreaming” (co tłumaczy się jako włączanie lub uwzględnianie wymiaru płci we wszystkich działaniach i programach politycznych), przyjęte przez Komisję 21 lutego 1996 roku.



W toku realizacji strategii Komisja zamierza dołożyć wszelkich starań, by ta ważna zasada zyskała bardziej konkretny charakter i nabrała praktycznego sensu⁶⁾.

Starania na rzecz uwzględniania płci w procesie stanowienia prawa i określania zasad polityki Unii Europejskiej nie wykluczają działań specyficznych. Autorzy strategii dobrze rozumieją, że utrzymujące się nierówności w wielu przypadkach wymagają przyjęcia praw i realizacji programów nastawionych specjalnie na ochronę i promocję praw kobiet. Najnowszym przykładem takiej specyficznej inicjatywy jest projekt dyrektywy stanowiącej rozwinięcie dyspozycji art. 13 Traktatu, która wprowadzi ogólny zakaz dyskryminacji ze względu na płeć we wszystkich sferach życia. Unijna polityka na rzecz równości kobiet i mężczyzn musi obejmować działania jednego i drugiego rodzaju. Powinna być również bardziej czytelna, jak dotąd bowiem setki, jeśli nie tysiące najróżniejszych rangi dokumentów, wydanych przez wszystkie instytucje Unii Europejskiej w okresie kilkudziesięciu lat złożyły się na zbiór, w którym z trudem orientują się nawet wybitni specjaliści prawa europejskiego.

Świadomość tego stanu rzeczy nieobca jest unijnym urzędnikom. W październiku 2002 r., podczas spotkania z członkiniami Komitetu Praw Kobiet i Równych Szans Parlamentu Europejskiego, komisarz Anna

⁶⁾ Zasada uwzględniania społecznego wymiaru płci we wszystkich działaniach Unii (gender mainstreaming) znalazła umocowanie traktatowe w art. 2 i 3 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską. Odnosi się do niej także art. 23 ust. 1 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, gdzie stwierdza się, że: „Należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, łącznie z zatrudnieniem, wykonywaniem pracy i wynagrodzeniem”.

Diamantopoulou zapowiedziała, że w roku 2003 Komisja przedstawi projekt skonsolidowanego prawa Unii dotyczącego równości kobiet i mężczyzn. Można mieć nadzieję, że nowy akt prawny wejdzie do dorobku prawnego Unii w roku 2004, gdy staniemy się jej pełnoprawnym członkiem. Jego przyjęcie będzie ważnym praktycznym krokiem w unijnej polityce na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Przyspieszy również dalszy postęp w procesie dostosowania polskiego prawa do standardów unijnych. Z punktu widzenia kobiet w Polsce trudno o bardziej fortunną okoliczność towarzyszącą przystąpieniu naszego kraju do struktur zjednoczonej Europy.

Zdrowie kobiet

Europejki żyją dłużej i cieszą się lepszym zdrowiem niż mieszkanki innych części świata⁷⁾. Średnia przewidywana długość życia kobiet w Unii Europejskiej przekroczyła w pierwszych latach XXI wieku 81 lat (75 dla mężczyzn) i nadal rośnie⁸⁾. Wydłuża się także życie w dobrym zdrowiu, którym Europejki cieszą się średnio do ukończenia 74 lat. Jak tu się dziwić, że ponad 80 proc. spośród nich jest zadowolona ze swojego stanu zdrowia (w Polsce dobry stan zdrowia deklaruje 40 proc. kobiet). Badania ankietowe pokazują przy tym, że zdrowie, choć dobre, smakuje Europejczykom najbardziej - bardziej nawet niż bogactwo, władza i szczęście rodzinne. Dlatego właśnie, inaczej niż „informatory” rodzaju męskiego, nasza „informatorka” na temat równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej zajmuje się zdrowiem na pierwszym miejscu.

Średnia długość życia w Polsce także wydłużyła się w ostatniej dekadzie, jednak w porównaniu z innymi krajami przystępującymi⁹⁾ nie wypadamy najlepiej. Według danych Eurostatu Polska zajmuje wśród nich piąte miejsce, po Malcie, Cyprze, Czechach i Słowacji, a przed Litwą, Łotwą, Węgrami i Estonią. Nie żyjemy długo przede wszystkim dlatego, że opieka medyczna w naszym kraju pozostawia wiele do życzenia. Polska jest na

⁷⁾ Wyjątek pod tym względem stanowi Japonia, gdzie średnia długość życia kobiet wynosi 84 lata.

⁸⁾ Według prognoz Eurostatu w 2050 r. średnia długość życia wyniesie 79,7 lat dla mężczyzn i 85,1 lat dla kobiet.

⁹⁾ Status kraju „przystępującego” (a nie „kandydującego”) zyskał 16 kwietnia 2003 roku, wraz z podpisaniem w Atenach Traktatu Akcesyjnego.

ostatnim miejscu pod względem liczby łóżek szpitalnych, a na przedostatnim pod względem liczby lekarzy. Na 100 tys. mieszkańców przypada w naszym kraju 220 lekarzy i 494 łóżka szpitalne. Mniej lekarzy jest tylko na Słowacji, gdzie na 100 tys. mieszkańców przypada ich 215.

Wysokiej jakości opieka medyczna, ubezpieczenia zdrowotne i opieka nad osobami w podeszłym wieku należą w oczach Europejczyków do największych osiągnięć cywilizacyjnych. Wydatki na ochronę zdrowia zajmują w krajach Unii drugie miejsce po wydatkach związanych z systemem emerytalno-rentowym. Globalne wydatki na ochronę zdrowia w państwach członkowskich Unii Europejskiej wzrosły z około 5 proc. produktu krajowego brutto w 1970 r. do ponad 8 proc. PKB w 1998 r. W tym samym roku w Polsce wydatki na ochronę zdrowia były w proporcji do PKB ponad dwukrotnie niższe niż w krajach Unii i wyniosły 3,8 proc.

Zdrowie kobiet, jako odrębne zagadnienie, stosunkowo niedawno stało się przedmiotem uwagi w instytucjach zjednoczonej Europy. W decydującej mierze przyczyniła się do tego IV Światowa Konferencja ONZ na rzecz Kobiet, która odbyła się w Pekinie w roku 1995. Na zakończenie obrad przyjęto dokument programowy, tzw. Platformę działania, gdzie ochronie zdrowia kobiet poświęcono osobny rozdział. W Platformie stwierdza się m.in., że: (art. 89) „Kobiety mają prawo do możliwie najlepszego zdrowia fizycznego i psychicznego. Korzystanie z tego prawa ma zasadniczy wpływ na ich życie i dobrostan, jak również na ich zdolność do uczestniczenia we wszystkich dziedzinach życia publicznego i prywatnego. Zdrowie to pełny dobrostan

w aspekcie fizycznym, psychicznym i społecznym, a nie wyłącznie brak choroby lub niedomagań. Zdrowie kobiet obejmuje ich dobrostan w sensie emocjonalnym, społecznym i fizycznym i tak samo jak przez biologię zdeterminowane jest przez społeczne, polityczne i ekonomiczne warunki ich życia. Jednakże zdrowie i dobrostan nie są bynajmniej udziałem większości kobiet. Główną przeszkodą utrudniającą kobietom osiągnięcie możliwie najlepszego zdrowia jest nierówność, tak między kobietami i mężczyznami, jak i między kobietami z różnych regionów geograficznych, klas społecznych oraz rdzennych i etnicznych grup ludności“.

W art. 92 Platformy stwierdza się ponadto, że: „Kobiety muszą mieć na równi z mężczyznami zagwarantowane prawo do możliwie najlepszego zdrowia przez całe życie. Borykają się one w zasadzie z takimi samymi problemami zdrowotnymi jak mężczyźni, ale doświadczają ich w sposób odmienny. Negatywny wpływ na ich zdrowie mają realia społeczne, takie jak przeważające wśród nich ubóstwo i zależność ekonomiczna, stosowana wobec nich przemoc, negatywne postawy wobec kobiet i dziewcząt, dyskryminacja ze względu na przynależność rasową oraz inne formy dyskryminacji, ograniczony wpływ, jaki ma wiele kobiet na swoje życie seksualne i reprodukcyjne, a także brak wpływu na procesy podejmowania decyzji“.

W Platformie po raz pierwszy wyraźnie powiązano kwestie zdrowia kobiet z ich sytuacją społeczną, ekonomiczną i polityczną i po raz pierwszy uznano dyskryminację ze względu na płeć za ważną przyczynę niedostatków w zakresie ochrony zdrowia kobiet. Zwrócono

także uwagę na specyfikę problemów zdrowotnych kobiet. To za sprawą zawartych w niej ustaleń i zaleceń Komisja Europejska, do której zadań należy również upowszechnianie wysokich standardów ochrony zdrowia, poświęciła w roku 1997 swój raport na temat sytuacji zdrowotnej w Unii Europejskiej właśnie zdrowiu kobiet. W dokumencie stwierdzono między innymi, że z wielu powodów biologicznych i społecznych problemy zdrowotne kobiet są pod wieloma względami różne niż mężczyzn i że fakt ten wymaga uwzględnienia w systemach ochrony zdrowia państw członkowskich i w programach Unii. Stwierdzono ponadto, że w ochronie zdrowia nie poświęcano dotąd należytej uwagi leczeniu chorób związanych z funkcją prokreacyjną kobiet oraz chorób znacząco częściej trapiących kobiety, takich jak zaburzenia jedzenia (bulimia i anoreksja), depresje, osteoporoza lub rak piersi.

Pod wpływem diagnoz i zaleceń zawartych w obu dokumentach, w ostatnich latach Komisja i Parlament Europejski poświęcają więcej uwagi ochronie zdrowia kobiet, zwłaszcza w zakresie ich funkcji seksualnych i prokreacyjnych oraz w związku z epidemią AIDS. Coraz więcej uwagi poświęca się także zjawisku przemocy w rodzinie jako jednemu z najważniejszych zagrożeń dla zdrowia i jakości życia kobiet. Zdrowie kobiet zajmuje także sporo miejsca w opracowywanych na zamówienie Komisji raportach na temat ochrony zdrowia w krajach kandydujących.

Unia przeznacza poważne środki na badania medyczne. Na przykład, w październiku 2002 roku 400 milionów euro skierowano na badania nad rakiem piersi - po dziś dzień jednym z najgroźniejszych zabójców kobiet.

Również w październiku 2002 roku, w Parlamencie Europejskim odbyła się zorganizowana przez Komitet Praw Kobiet i Równych Szans publiczna debata inicjująca „miesiąc wiedzy na temat raka piersi”. W toku obrad komisarz UE ds. zdrowia publicznego, David Byrne, omówił realizowane przez Komisję programy zwalczania raka i podkreślił potrzebę wprowadzenia w życie wytycznych na temat zwalczania tej choroby. Komisarz podkreślił wagę podniesienia skuteczności wczesnego wykrywania raka piersi, co mogłoby zmniejszyć umieralność z powodu tej choroby o około 30 proc. Obrady przebiegały pod hasłem dążenia do „Europy wolnej od raka piersi”.

W bliskim związku z polityką zdrowotną Unii, w szczególności z programami ochrony zdrowia kobiet w sferze ich funkcji prokreacyjnych, pozostaje kwestia aborcji, która - wbrew temu, co się często słyszy w Polsce - nie przestaje być przedmiotem uwagi państw członkowskich i instytucji zjednoczonej Europy. W większości krajów Europy aborcja jest legalna, a większość Europejki uważa prawo do przerywania ciąży za jeden z podstawowych warunków rzeczywistej wolności i równości kobiet. Legalność aborcji ma także duże znaczenie dla zdrowia kobiet, tam bowiem, gdzie przerywanie ciąży jest zakazane, kobiety są bardziej narażone na komplikacje wynikające z faktu, iż zabiegi są często wykonywane w nieodpowiednich warunkach lub przez niekompetentne osoby.



W obronie prawa do aborcji występował kilkakrotnie Parlament Europejski, po raz ostatni 3 lipca 2002 roku. Tego dnia deputowani przyjęli uchwałę, w której wezwali państwa członkowskie i kandydujące do UE do stworzenia „legalnych, dostępnych i bezpiecznych” warunków przerywania ciąży. Dokument zaleca także niekaranie kobiet, które zdecydowały się na taki zabieg, a także zapewnienie dostępu do darmowych lub tanich środków antykoncepcyjnych. Deputowani z partii socjalistycznych, ekologicznych i liberalnych, którzy poparli uchwałę, zwrócili się do Komisji Europejskiej i Rady UE o przyznanie pomocy finansowej krajom kandydującym na zakup nowoczesnych środków antykoncepcyjnych i organizację programów szkoleniowych. Tylko powszechna edukacja seksualna może powstrzymać epidemię chorób przekazywanych drogą płciową, takich jak AIDS - uważa Parlament.

Uchwała w sprawie aborcji, tak jak w każdej innej sprawie, nie ma wprawdzie mocy prawnej, jest jednak przejawem demokratycznie wyrażonej woli społeczeństwa Unii, a doświadczenie pokazuje, że w demokratycznym świecie wola większości prędzej czy później triumfuje, nawet jeśli trzeba w tym celu zmienić zapisy konstytucji lub traktatów.

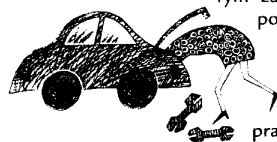
Ochrona zdrowia jest także w istocie jednym z głównych celów wielu innych działań legislacyjnych i programów społeczno-politycznych Unii. Ogromną wagę, i to od pierwszych dni istnienia Wspólnot, przywiązuje się na przykład do ochrony konsumentów. Temu celowi przyświecała już preambuła do Traktatu założycielskiego Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej z 1957 roku, a później przepisy Traktatu ustanawiającego

Wspólnotę Europejską i Traktatu o Unii Europejskiej z 1993 roku, gdzie po raz pierwszy zdefiniowano europejską politykę ochrony konsumenta jako samodzielną dziedzinę polityki unijnej. Zdrowie Europejczyków jest również głównym przedmiotem troski w działaniach na rzecz ochrony środowiska i gospodarki odpadami. Dyrektywa Rady¹⁰⁾ nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia odzysku lub usuwania odpadów w sposób nie zagrażający życiu ludzkiemu i nie powodujący szkód w środowisku. Zagadnienia z tej dziedziny rzadko się dostrzega w opracowaniach poświęconych sytuacji kobiet, a szkoda, gdyż mają wielkie znaczenie dla jakości życia i zdrowia nas wszystkich.

¹⁰⁾ Dyrektywa Rady 75/442/EWG zmieniona dyrektywą Rady 91/156/EWG.

Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Równość kobiet i mężczyzn w dziedzinie pracy i spraw socjalnych jest jednym z fundamentów prawa i polityki Unii Europejskiej. Zasada ta wynika z Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TWE), zgodnie z którym zadaniem Wspólnoty jest popieranie równości kobiet i mężczyzn (art. 2 TWE).



Zasadę równej płacy za równą pracę wraz z niektórymi innymi prawami

pracowników przyjęto już w roku 1957 w Traktacie Rzymskim ustanawiającym Europejską Wspólnotę Gospodarczą, a w latach siedemdziesiątych rozwinęto ją w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i w kolejnych dyrektywach Wspólnoty. Na ich mocy kobiety i mężczyźni mają równe prawa obejmujące: równą płacę za równą pracę, prawo do tych samych warunków pracy, równy dostęp do zatrudnienia, szkoleń i awansu zawodowego oraz ubezpieczeń społecznych: chorobowych, inwalidzkich, emerytalnych, a także do rent i odszkodowań z tytułu wypadków, chorób zawodowych i utraty pracy. Rzeczą szczególnie ważną dla Polek i Polaków, mieszkańców kraju, w którym większość praw i wolności dobrze się miewa jedynie na papierze, jest prawo każdego, kto czuje się dyskryminowany lub w inny sposób poszkodowany niezastosowaniem wobec niej lub niego zasady

równego traktowania, do dochodzenia swych praw na drodze sądowej, w tym - pośrednio - przed Europejskim Trybunałem Sprawiedliwości.

Równość w dziedzinie płac i w dostępie do zatrudnienia

W Unii Europejskiej obowiązuje zakaz dyskryminacji ze względu na płeć przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń. Zasadę równości płacy za równą pracę wprowadził już art. 119 Traktatu o Europejskiej Wspólnocie Gospodarczej z roku 1957.

W późniejszych latach wielokrotnie odwoływał się do niej Europejski Trybunał Sprawiedliwości, którego orzecznictwo wyraźnie uwidoczniło potrzebę nadania ogólnemu przepisowi Traktatu bardziej konkretnego charakteru. Zrozumienie tej potrzeby znalazło wyraz

w dyrektywie 75/117/EWG w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich w zakresie stosowania zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn. Dyrektywa ta zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszystkich składników i warunków wynagrodzenia w przypadku wykonywania takiej samej pracy lub pracy o tej samej wartości. Nakłada ona także na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia do krajowych porządków prawnych rozwiązań umożliwiających każdemu pracownikowi, który czuje się poszkodowany z powodu niezastosowania wobec niego zasady równego wynag-



godzenia, dochodzenie swoich racji przed sądem po ewentualnym zwróceniu się do innych właściwych władz. Dyrektywa nakazuje ponadto uchylenie wszystkich sprzecznych z nią przepisów i wzywa państwa członkowskie do przeciwdziałania zwolnieniom z pracy spowodowanym krytyką praktyk dyskryminacyjnych w miejscu pracy.

Istotne znaczenie dla sformułowania zasady równości kobiet i mężczyzn ma także art. 141 TWE, zgodnie z którym „państwa członkowskie zobowiązane są przestrzegać zasady równości płacy kobiet i mężczyzn za równą pracę lub pracę równej wartości”. Charakter równości praw kobiet i mężczyzn jako zasady fundamentalnej wielokrotnie podkreślał Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich w swoich orzeczeniach.

Od 1 stycznia 2001 r., to jest od wejścia w życie dyrektywy Rady 97/80/WE w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć, obowiązek udowodnienia, że nie doszło do naruszenia zasady równości płacy za równą pracę spoczywa na osobie pozwanej, to jest na pracodawcy.

Na pozwanym spoczywa także obowiązek udowodnienia, że nie naruszył on zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania i dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz warunków pracy - wprowadzonej do porządku prawnego Wspólnoty dyrektywą nr 207 z 9 lutego 1976 roku. Równość traktowania oznacza brak jakiegokolwiek dyskryminacji opartej na kryterium płci,

zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść pracownika, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Jeśli na przykład osobom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin proponuje się niższą stawkę godzinową niż pracownikom na pełnym etacie, a zatrudnieni na tych zasadach to przede wszystkim kobiety, propozycja ta ma charakter dyskryminacyjny. Zakaz obejmuje niemal wszystkie sektory i rodzaje działalności oraz wszystkie szczeble hierarchii zawodowej. Dyrektywa nie odbiera jednak państwom członkowskim prawa do wyłączenia z jej zakresu zawodów, w odniesieniu do których, ze względu na ich charakter lub warunki ich wykonywania, płeć pracownika jest czynnikiem decydującym. Nie stoi także na przeszkodzie przyjęciu przepisów dotyczących ochrony macierzyństwa. Wspiera natomiast działania zmierzające do popierania równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, zwłaszcza do zapobiegania nierównościom faktycznym. Zakazane jest na przykład w procesie rekrutacji wskazywanie preferowanej płci poszukiwanych pracowników. Potencjalni pracodawcy nie mają także prawa zadawać pytań dotyczących sytuacji rodzinnej kandydatów i ich planów życiowych (np. zamiaru urodzenia dziecka) i uzależniać od nich decyzji o zatrudnieniu. Takie praktyki stanowią dyskryminację i mogą być przedmiotem skargi sądowej.

Ważnym krokiem na drodze do faktycznej poprawy warunków pracy kobiet i mężczyzn było przyjęcie w dniu

23 września 2002 roku dyrektywy 2002/73/EC Parlamentu Europejskiego i Rady, zmieniającej dyrektywę 76/207, która ma wejść do porządków prawnych państw członkowskich do roku 2005. Nowe przepisy uwzględniają dorobek trzydziestu lat orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, a przede wszystkim wciąż utrzymującą się rozbieżność pomiędzy formalnymi gwarancjami równości, a sytuacją faktyczną, która nawet w Unii daleka jest jeszcze od deklarowanych ideałów. Nowa dyrektywa rozszerza zakres chronionych praw, a przede wszystkim po raz pierwszy uznaje molestowanie seksualne w pracy za formę dyskryminacji, dzięki czemu obowiązek udowodnienia, że nie doszło do molestowania (dyskryminacji) spada na osobę pozwaną. Zmieniona dyrektywa zawiera także precyzyjną definicję dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej i daje obojgu rodzicom gwarancje powrotu do pracy po okresie przerwy z powodu ciąży, narodzin lub adopcji dziecka. Zaleca ona także pracodawcom wprowadzenie i stosowanie rozwiązań zapobiegających molestowaniu i przewiduje sankcje za niestosowanie się do jej postanowień. Obligatoryjny charakter wprowadzonych przez dyrektywę rozwiązań i precyzyjne definicje naruszeń jej postanowień utrudniają nadmierną swobodę w interpretacji jej przepisów, zarówno przez ustawodawców, jak i przez sądy w państwach członkowskich, co pozwala mieć nadzieję, że zawarte w niej gwarancje będą wprowadzane w życie skuteczniej niż dotąd. Optymizm ten znajduje potwierdzenie w projekcie nowelizacji polskiego kodeksu pracy, który w wersji z kwietnia 2003 roku, w sposób zadowalający tłumaczy przepisy dyrektywy na język prawa krajowego.

Ochrona przed dyskryminacją obejmuje również osoby prowadzące samodzielną działalność gospodarczą. Dyrektywa 86/613/EWG zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie warunków tworzenia przedsiębiorstw.

Godzenie obowiązków zawodowych i domowych

Europejki coraz rzadziej wybierają życie zamknięte w kręgu spraw rodzinnych, sprowadzające się do wykonywania prac domowych, opieki nad dziećmi i zaspokajania potrzeb utrudzonego pracą zawodową męża. Coraz szerzej za to korzystają z tych samych swobód i praw, które tradycyjnie były dostępne tylko dla mężczyzn: biorą udział w życiu publicznym i w życiu towarzyskim, podróżują, uczestniczą w życiu kulturalnym i korzystają z rozrywek. Wreszcie, dzięki wysokiemu poziomowi wykształcenia i wywalczonej przez ruch kobiecy kontroli nad płodnością coraz częściej podejmują pracę zawodową lub samodzielną działalność gospodarczą. Niestety, nowe możliwości nie przyniosły wyzwolenia od starych obowiązków. Większość kobiet stara się godzić obowiązki zawodowe z prowadzeniem domu, co negatywnie odbija się i na jednym, i na drugim. Nadmiernie obciążone pracą kobiety nie mogą w pełni korzystać z przysługujących im praw, trudniej im także o sukcesy zawodowe. Dlatego w Unii Europejskiej, która uznawała popieranie równości kobiet i mężczyzn za jedno ze swoich podstawowych zadań, coraz więcej się mówi o konieczności ułatwienia mężczyznom i kobietom godzenia obowiązków zawodowych i domowych oraz o potrzebie sprawiedliwszego podziału obowiązków w rodzinie. W tym celu przyjęto pakiet

dyrektyw i innych dokumentów zapewniających m.in. ochronę macierzyństwa, wprowadzających urlopy rodzicielskie i zalecających rozbudowę sieci żłobków i przedszkoli¹¹⁾.

Pierwszą ważną regulacją z tego zakresu była dyrektywa Rady nr 34 z dnia 6 czerwca 1996 roku¹²⁾. Na jej mocy państwa członkowskie Unii Europejskiej wprowadziły do swoich systemów prawnych przepisy gwarantujące:

- pracownikom obu płci prawo do urlopu rodzicielskiego w przypadku narodzin lub adopcji dziecka. Opieka jest zapewniona przez co najmniej trzy miesiące, do ukończenia przez dziecko 8 roku życia¹³⁾;
- ochronę przed zwolnieniem z pracy motywowanym złożeniem wniosku o urlop rodzicielski lub jego wykorzystaniem;
- równe prawo do powrotu na to samo stanowisko pracy lub - jeśli byłoby to niemożliwe - na stanowisko równorzędne lub podobne, zgodne z umową o pracę;
- utrzymanie praw nabytych przez pracownika od chwili

¹¹⁾ Pierwszym ważnym dokumentem wzywającym do podjęcia kroków umożliwiających mężczyznom i kobietom pogodzenie ich obowiązków zawodowych i rodzinnych była Społeczna Karta Podstawowych Praw Pracowniczych, przyjęta przez Radę Europejską podczas szczytu w Strasburgu 9 grudnia 1989 roku.

¹²⁾ W celu przyspieszenia postępu w zakresie godzenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym dyrektywę tę przyjęto ponownie, jednogłośnie, w grudniu 1997 roku.

¹³⁾ Przeprowadzone w roku 2000 badania wykazały, że krajem, w którym ochrona prawa do urlopu rodzicielskiego jest najbardziej zaawansowana, jest Szwecja, gdzie rodzice mają prawo do 15 miesięcy urlopu, w blokach czterech tygodni rocznie. W Szwecji z prawa do urlopu rodzicielskiego korzysta ok. 70 proc. ojców, podczas gdy np. w Danii - 7 proc., a we Francji tylko 1 mężczyzna na 100 kobiet (dane z roku 1992).

rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego do jego końca;

- prawo do zwolnienia od pracy w związku z działaniem tzw. siły wyższej, w nagłych sprawach rodzinnych, takich jak choroba lub wypadek.

Unia przyjęła także przepisy chroniące kobiety, które zdecydowały się na macierzyństwo. Zakazują one zwolnienia pracownicy będącej w ciąży, a jednocześnie nakazują pracodawcom wprowadzenie środków zmierzających do poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic ciężarnych, w połogu i w okresie karmienia (dyrektywa 92/85/EWG). Kobiety w ciąży lub w okresie karmienia nie mogą też być zobowiązane do pracy w porze nocnej. Urlop macierzyński powinien trwać co najmniej czternaście tygodni, jednakże państwa członkowskie stosują różne rozwiązania w tym zakresie. Na przykład, w Szwecji urlop rodzicielski może trwać aż 450 dni, przy czym kobiecie przysługuje 420 dni, a mężczyźnie - 30, przy założeniu, że nie może on się zrzec swojej części na rzecz kobiety. Wspólnotowe prawo zakazuje także zwolnienia z pracy kobiety przed końcem urlopu macierzyńskiego.

W listopadzie 2000 roku Rada przyjęła uzgodnienie w sprawie wskaźników postępu w zakresie godzenia życia rodzinnego i zawodowego. W uchwale Rady



z 19 czerwca 2000 roku w sprawie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym i zawodowym stwierdza się, że zasada równości kobiet i mężczyzn wymaga wprowadzenia mechanizmów wyrównawczych ułatwiających kobietom dostęp i trwałą obecność na rynku pracy, a mężczyznom - pełen udział w życiu rodzinnym. Dla realizacji tych celów niezbędna jest także rozbudowa sieci placówek opiekuńczych dla dzieci i innych członków rodziny. Wprawdzie dorobek prawny Unii jest w tym zakresie ubogi, jednak większość państw członkowskich przeznacza poważne środki na rozbudowę sieci żłobków i przedszkoli w ramach krajowych planów działania na rzecz zatrudnienia, przyjmowanych i wprowadzanych w życie w ramach tzw. czwartego filaru strategii na rzecz zatrudnienia UE¹⁴.

Najwięcej kontrowersji wśród kobiet budzi upowszechnianie się pracy w niepełnym wymiarze czasowym i innych tzw. elastycznych form zatrudnienia. Wprawdzie rosnąca liczba kobiet pracujących dorywczo, na zlecenie lub na część etatu, pomnaża liczbę miejsc pracy i umożliwia zatrudnionym w tej formie większe zaangażowanie w obowiązki domowe, jednak z drugiej strony te formy zatrudnienia prowadzą do utrwalenia drugorzędnej roli kobiet na rynku pracy, co kłóci się z podstawami zasadami polityki na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Kobiety stanowią 83 proc. osób pracujących na część etatu w krajach Unii Europejskiej. Dla większości spośród nich oznacza to rezygnację z własnych ambicji zawodowych i znacznie

¹⁴) Patrz podrozdział: „Nowa strategia na rzecz zatrudnienia”.

niższe wynagrodzenie. Praca w niepełnym wymiarze godzin ogranicza możliwość awansu, redukuje zakres ubezpieczenia społecznego i emerytury, umacniając uzależnienie kobiet od mężczyzn i podtrzymując ich podrzędną rolę w rodzinie. Decyzja podjęcia pracy na część etatu tak naprawdę oznacza także zgodę na przyjęcie na siebie większości obciążeń związanych z opieką nad dziećmi i prowadzeniem domu. Ogranicza to zakres wyborów życiowych kobiet i umacnia niesprawiedliwy i dyskryminacyjny podział ról w rodzinie. W pierwszych latach XXI wieku, mimo wieloletnich wysiłków na rzecz równouprawnienia, Europejki nadal wykonują ok. 80 proc. prac domowych i poświęcają niemal dwukrotnie więcej czasu opiece nad dziećmi niż mężczyźni.

Molestowanie seksualne w miejscu pracy

Molestowanie seksualne jest w dzisiejszej Polsce przedmiotem szyderstw i niewybrednych żartów, choć w kraju, w którym bezrobocie przyjęło rozmiary klęski narodowej, molestowanie w miejscu pracy to zjawisko szczególnie groźne. Zagrożone utratą pracy i dochodów kobiety nie mają bowiem odwagi przeciwstawić się obraźliwym lub poniżającym zaczepkom, napastowaniu lub nawet próbom gwałtu.

Molestowanie to każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest poniżenie lub naruszenie godności pracownika. Molestowanie może, ale nie musi, polegać na dotykaniu intymnych części ciała lub podejmowaniu prób wymuszenia współżycia. Wystarczy, że będzie to zabarwione erotycznie zachowanie, które wprowadza praco-

wnika w zakłopotanie lub w inny sposób wytwarza atmosferę zagrożenia, utrudniając lub wręcz uniemożliwiając ofiarom tej formy agresji wykonywanie ich obowiązków służbowych.

Jak już wspomnieliśmy, w dzisiejszej Polsce przeciwstawienie się sprawcy molestowania jest szczególnie trudne - nie tylko z powodu wysokiego bezrobocia. Równie ważna jest nieudolność i lekceważąca postawa przedstawicieli organów ścigania i wymiaru sprawiedliwości. Niepokorne ofiary molestowania są nierzadko karane zwolnieniem z pracy, odmową awansu lub podwyżki wynagrodzenia. Z drugiej strony - brak sprzeciwu prowadzi do naruszenia godności osobistej ofiary, do utraty jej poczucia bezpieczeństwa, depresji, nerwicy lub zaburzeń psychosomatycznych.

Molestowanie seksualne w pracy bywa także źródłem napięć w rodzinie, zwłaszcza w tych przypadkach, gdy kobieta zwierzy się mężowi ze swoich kłopotów. Mężczyźni często nie wierzą, że zachowania napastnika nie są spowodowane, zarzucają żonom niewierność, wytwarzając w nich poczucie osaczenia i narastającej bezradności.

Ofiarą molestowania w krajach Unii Europejskiej pada od 40 do 70 proc. kobiet, a sprawcami są na ogół koledzy z pracy (w 50 proc. przypadków), przełożeni (w 30 proc.) i klienci (w 15 proc.). W Polsce zjawisko to ma prawdopodobnie równie szeroki zasięg, jak dotąd jednak rozumienie, czym jest molestowanie, nadal nie jest dostateczne, a niemała część kobiet uważa je za stan wprawdzie dolegliwy, lecz naturalny - za zwykłą część kobiecego losu w świecie rządzonym przez mężczyzn.

Zjawisko molestowania jest przedmiotem krytycznej uwagi w Unii Europejskiej już od blisko dwudziestu lat. W lipcu 1986 roku Parlament Europejski przyjął rezolucję na temat przemocy wobec kobiet, w której zwrócono m.in. uwagę na konieczność podjęcia działań przeciwko molestowaniu seksualnemu kobiet. W roku 1990 Rada Unii Europejskiej wydała uchwałę, w której molestowanie seksualne zostało uznane za formę dyskryminacji ze względu na płeć, a w rok później Komisja skierowała do państw członkowskich zalecenie w sprawie ochrony godności kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, uzupełnione kodeksem postępowania w zakresie zwalczania molestowania seksualnego w miejscu pracy, tzw. „kodeksem dobrej praktyki”.

W roku 1994 Parlament Europejski przyjął kolejną rezolucję w sprawie powoływania w miejscu pracy powoływania doradców, których zadaniem jest zwalczanie nieakceptowanych zachowań o podłożu seksualnym.

Wreszcie, 23 września 2002 roku (o czym była już pobieżnie mowa w podrozdziale poświęconym równości kobiet i mężczyzn w dziedzinie płac i w dostępie do zatrudnienia) Parlament Europejski i Rada przyjęły dyrektywę 2002/73/EC, w której po raz pierwszy zawarto wiążące postanowienia dotyczące molestowania seksualnego. Dyrektywa definiuje molestowanie jako każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym, które ma na celu lub którego skutkiem jest naruszenie godności osobistej i które tworzy zagrażające, wrogie lub poniżające środowisko pracy. Dyrektywa uznaje molestowanie za formę dyskryminacji ze względu na płeć, co ma szczególne znaczenie, gdyż zgodnie

z dyrektywą Rady Unii Europejskiej z dnia 15 grudnia 1997 r. ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację ze względu na płeć, odciąża więc i o molestowanie seksualne, został przerzucony na pracodawcę. Chcąc uniknąć odpowiedzialności, musi on wykazać, że w danym przypadku nie doszło do naruszenia zakazu dyskryminacji. Trudno przecenić wagę tego rozwiązania, gdyż kwestie dowodowe stanowią prawdziwą piętę achillesową postępowań w sprawach o molestowanie. Świadczenie często nagle traci pamięć, a wpływowi i bezwzględny sprawca potrafi doprowadzić do likwidacji stanowiska pracy lub reorganizacji całej firmy, aby tylko ukryć prawdziwe powody zwolnienia pracownicy.

Przyjęcie tej dyrektywy uważa się w instytucjach Unii Europejskiej za krok milowy na drodze do pełnej realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Po przyjęciu przez Parlament RP najnowszych poprawek do kodeksu pracy wejdzie ona do porządku prawnego w Polsce. Można mieć nadzieję, że odciąża sprawę o molestowanie coraz rzadziej będą przedmiotem drwin, a orzekane kary przyczynią się do zrozumienia, że wbrew polskiemu porzekadłu kobiety nie zawsze lubią być napastowane, a wymuszanie ich uległości, zwłaszcza poprzez wykorzystywanie podległości służbowej, jest naruszeniem prawa, gwałcącym ich poczucie godności osobistej, prawo do bezpieczeństwa osobistego i do wolności. Jest także przyczyną cierpienia i nierzadko niweczy szanse spełnienia w życiu zawodowym i osobistym molestowanych kobiet¹⁵⁾.

¹⁵⁾ Mężczyźni również bywają ofiarą molestowania. W ich przypadku jednak skala zjawiska jest znacznie mniejsza (ok. 10 proc. przypadków), a samo molestowanie, choć dolegliwe, rzadziej bywa przyczyną dramatów osobistych.

Niemale znaczenie dla wytyczenia granic odpowiedzialności za molestowanie seksualne mają także orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu. Trybunał opowiedział się m.in. przeciwko zbytniemu 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.

Równość kobiet i mężczyzn w systemach ubezpieczeń społecznych

Polityka na rzecz równości kobiet i mężczyzn obejmuje również dziedzinę ubezpieczeń społecznych. W dniu 19 grudnia 1978 roku Rada wydała w tej sprawie dyrektywę dotyczącą ubezpieczeń chorobowych, inwalidzkich, emerytalnych, wypadkowych, od chorób zawodowych i od bezrobocia. Od zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie ubezpieczeń dyrektywa dopuszcza jeden wyjątek - w sprawie określenia wieku emerytalnego. Prawo wspólnotowe nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Równy jednak musi być wiek, który pracodawca może potraktować jako przesłankę do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy. Unijne prawodawstwo socjalne obejmuje nie tylko powszechne systemy ubezpieczeń, ale także systemy uzupełniające lub zastępujące ogólnodostępne ubezpieczenia społeczne tworzone na rzecz pracowni-

ków w przedsiębiorstwach, w sektorach gospodarki, w grupach zawodowych - nawet w skali międzynarodowej. Kwestie te reguluje dyrektywa nr 378 z 24 lipca 1986, która zobowiązuje do równego traktowania kobiet i mężczyzn w przypadku: (1) niezdolności do pracy; (2) inwalidztwa; (3) osiągnięcia wieku emerytalnego (w tym wieku uprawniającego do wcześniejszej emerytury); (4) wypadków przy pracy oraz wystąpienia chorób zawodowych; (5) bezrobocia.

Przeciwdziałanie bezrobociu

Bezrobocie w Polsce pierwszych lat nowego stulecia to problem społeczny numer jeden. Plaga ta dotyka przede wszystkim kobiet - w IV kwartale 2002 roku stanowiły one 54 proc. pozostających bez pracy, choć bezrobotne są lepiej wykształcone niż bezrobotni, a brak wykształcenia uważa się zwykle za główną przyczynę trudności ze znalezieniem pracy. Kobiety są także częściej ofiarami zwolnień grupowych, dłużej poszukują pracy i są nierzadko zwalniane po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Wysokie bezrobocie, obejmujące w niektórych regionach kraju trzecią część zdolnych do pracy dorosłych, jest dramatem milionów kobiet i mężczyzn, tym większym, że jego skutków nie łagodzi skuteczny system zasiłków. W Polsce roku 2003 zasiłki pobiera tylko 19,7 proc. osób bezrobotnych.

W tej samej Polsce powiada się, że bezrobocie to plaga w naszej części świata powszechna, wobec której bezradne są kraje Unii Europejskiej, rzekomo mniej skuteczne w tworzeniu nowych miejsc pracy niż mityczna kraina dobrobytu i wszelkiej szczęśliwości, za jaką uchodzą w naszym kraju Stany Zjednoczone.

Prawda tymczasem jest taka, że bezrobocie w klasycznej postaci przestało być palącym problemem w większości państw członkowskich Unii Europejskiej. W roku 2003 pracy poszukuje 7,9 proc. dorosłych mieszkańców krajów „piętnastki”, najmniej od ponad 20 lat¹⁶⁾.

¹⁶⁾ Według danych Eurostatu, w lutym 2003 r. stopa bezrobocia utrzymywała się na stosunkowo wysokim poziomie w kilku krajach Unii: w Hiszpanii (11,9 proc.), we Francji (11,9 proc.), w Finlandii (8,8 proc.) i w Niemczech (8,7 proc.). Jednak poza Niemcami i Francją, nawet w tej grupie obserwuje się wyraźną tendencję spadkową: np. w Hiszpanii, w ciągu ostatniej dekady bezrobocie spadło o około 12 punktów procentowych - od 24,1 proc. w roku 1994.

W roku 2000 w UE stworzono 2,8 miliona nowych miejsc pracy. Doszło do tego, że w krajach takich, jak Austria, Holandia, Portugalia czy Dania, przedsiębiorcy coraz częściej narzekają na brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Bezrobocie spadło tu tak bardzo (2-4 proc. osób w wieku produkcyjnym), że przypuszczalnie tempo tworzenia nowych miejsc pracy, mimo dynamicznego wzrostu gospodarki, będzie w nadchodzących latach mało. Jednocześnie porównanie poziomu bezrobocia w ubogiej Portugalii i bogatych Niemczech dowodzi, że jego wysokość nie zależy od bogactwa kraju, lecz od polityki jego władz.

W okresie ostatniej dekady poprawiła się także sytuacja poszukujących zatrudnienia kobiet. Wprawdzie w większości krajów¹⁷⁾ nadal stanowią one większość wśród bezrobotnych, jednak od połowy lat dziewięćdziesiątych to właśnie kobiety zajmują około 70 proc. tworzonych nowych miejsc pracy.

Jak wspomnieliśmy wcześniej, Europejki coraz częściej wybierają pracę w niepełnym wymiarze czasowym. Ta forma zatrudnienia obejmuje już 15 proc. wszystkich stanowisk pracy wobec 11 proc. 10 lat temu. W Holandii w ten sposób pracuje 2/3 kobiet. To m.in. dlatego stopa bezrobocia spadła w tym kraju poniżej 3 proc.

Poprawę sytuacji na europejskim rynku pracy tłumaczy się na ogół obniżką podatków, deregulacją rynku pracy, zrównoważonymi finansami publicznymi i wysokim przeciętnym wykształceniem społeczeństw.

¹⁷⁾ Warto wiedzieć, że istnieją w Europie kraje, w których stopa bezrobocia wśród mężczyzn jest wyższa niż wśród kobiet. Wśród krajów „piętnastki” należą do nich Irlandia, Szwecja i przede wszystkim Wielka Brytania, gdzie bezrobocie wśród mężczyzn jest niemal o 20 proc. wyższe niż wśród kobiet.

Nie wolno jednak zapominać, że co najmniej od 10 lat w Europie realizowana jest i rozwijana strategia na rzecz zatrudnienia, w ramach której uczyniono niemało dla zapewnienia równych szans dla kobiet i mężczyzn w dostępie do rynku pracy.

Wspólnota Europejska po raz pierwszy podjęła starania na rzecz wypracowania wspólnej strategii na rzecz zatrudnienia w pierwszych latach ostatniej dekady XX wieku. W opublikowanej w roku 1993 Białej Księdze Wspólnot Europejskich wskazano kierunki walki z bezrobociem. Przyjęte w grudniu tego samego roku przez Radę propozycje Komisji uwzględniały m.in. współpracę między państwami członkowskimi w dziedzinie oświaty i szkoleń zawodowych, wypracowanie nowych standardów w dziedzinie prawa pracy, zwiększenie mobilności pracowników i zapewnienie równych szans dla kobiet i mężczyzn w dostępie do rynku pracy. W roku 1997 w Luksemburgu odbył się szczyt Rady Europejskiej poświęcony w całości sprawom zatrudnienia, gdzie po raz pierwszy przyjęto kompleksową strategię na rzecz zatrudnienia, zakładającą koordynację polityki państw członkowskich za pomocą wytycznych Komisji Europejskiej. Państwa członkowskie opracowują na tej podstawie narodowe plany działania.



Strategia na rzecz zatrudnienia UE opiera się na tzw. czterech filarach:

Filar 1: zdolność do uzyskania zatrudnienia

Programy z tego zakresu odnoszą się przede wszystkim do bezrobocia strukturalnego, wynikającego np. z niedopasowania wykształcenia dużej grupy pracowników do zmieniających się potrzeb rynku. Państwa członkowskie Unii organizują szkolenia, praktyki zawodowe i urzędy zatrudnienia. Przed rokiem 2005 każdy młody człowiek ma uzyskać gwarancję „nowego startu” przed upływem sześciu miesięcy od chwili, w której podjął starania o znalezienie nowej pracy. Ludziom dorosłym obiecuje się prawo do „nowego startu” w ciągu roku. Strategia zatrudnienia w ramach pierwszego filaru przewiduje odejście od pasywnych form zwalczania bezrobocia na rzecz tzw. form aktywnych, które mają być realizowane przez rządy i władze lokalne w ścisłej współpracy z organizacjami pozarządowymi. Ich celem jest tworzenie możliwości kształcenia ustawicznego, organizowanie praktyk zawodowych, a w niektórych krajach także tworzenie nowych miejsc pracy w sektorze usług publicznych lub w wybranych gałęziach gospodarki.

Filar 2: przedsiębiorczość

Przeciwdziałanie bezrobociu w ramach drugiego filaru strategii polega przede wszystkim na pobudzaniu przedsiębiorczości i tworzeniu nowych miejsc pracy przez ułatwienia podatkowe, kredytowe i usuwanie barier biurokratycznych. Z punktu widzenia kobiet, często obarczonych obowiązkami domowymi, szczególnie ważne wydają się działania na rzecz rozwoju sektora pracy na własnych rachunek, np. ulgi podatkowe. Osób

pracujących na własny rachunek jest w krajach rozwiniętych coraz więcej, a praca tego rodzaju dzięki postępowi komputeryzacji i rozwojowi internetu wykonywana jest zwykle we własnym domu, co ułatwia godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych.

Filar 3: zdolność adaptacyjna

Celem działań w ramach tego filaru ma być przede wszystkim zwiększenie elastyczności i zdolności przystosowawczych do zmieniających się potrzeb i warunków pracy, tak po stronie pracowników, jak i pracodawców. Zmienność ta wynika z szybkiego rozwoju nowych technologii, które prowadzą do zmian w organizacji pracy. Dominującą formą działań w ramach tego filaru są szkolenia umożliwiające zmianę kwalifikacji lub dostosowanie umiejętności pracowników do potrzeb rynku pracy.

Filar 4: równość szans

Równość, której ochrona i promocja jest celem strategii na rzecz zatrudnienia w tym obszarze, to przede wszystkim, choć nie tylko, równość kobiet i mężczyzn. Strategia ma być kolejnym krokiem na drodze do umocnienia zasady niedyskryminacji ze względu na płeć. Realizowane w jej ramach programy mają umożliwić kobietom wyrównanie szans na znalezienie pracy, np. przez rozwój sieci przedszkoli i innych placówek opiekuńczych, aktywizację zawodową kobiet lub powrót do pracy po urlopie rodzicielskim.

Głównym narzędziem finansowania strategii na rzecz zwalczania bezrobocia jest Europejski Fundusz Społeczny, z którego pokrywa się koszty szkoleń dla bezrobotnych, koszty kursów przekwalifikujących,

pośrednictwa w poszukiwaniu pracy i wielu innych działań mających na celu umocnienie pozycji kobiet na rynku pracy. Pisaliśmy już na wstępie tego rozdziału, że działania te okazały się na ogół bardzo skuteczne. Po przystąpieniu do Unii na realizację tych celów Polska będzie mogła liczyć na ponad miliard euro rocznie.

Nowa strategia na rzecz zatrudnienia: lepsza praca dla wszystkich

W pierwszych dniach 2003 r. Komisja przedstawiła projekt nowej strategii na rzecz zatrudnienia, która ma być przyjęta w czerwcu 2003 roku. Dokument koncentruje się na trzech celach:

- rozszerzeniu i umocnieniu podejścia uwzględniającego płeć we wszystkich obszarach polityki na rzecz zatrudnienia;
- przezwyciężeniu strukturalnych nierówności na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji w zakresie płacy i awansu kobiet na stanowiska kierownicze;
- stworzeniu bardziej przyjaznych warunków wejścia, powrotu i utrzymania się na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny, równego rozłożenia obowiązków rodzinnych i upowszechnienia pracy w elastycznym wymiarze czasu dla mężczyzn i dla kobiet.

Z punktu widzenia nowych członków Unii równie ważne jak specyficzne działania na rzecz pełnego zatrudnienia, będą możliwości swobodnego podróżowania, osiedlania się i podejmowania pracy na terenie wszystkich krajów członkowskich.

Gdy w Polsce zaczną obowiązywać porozumienie z Schengen, znikną kontrole graniczne między nami a Niemcami. Bez kontroli, przez specjalne przejście oznaczone flagą Unii Europejskiej - będziemy przekraczać granicę, również lecąc do krajów UE samolotem.

Nie wszędzie jednak od razu będziemy mogli podejmować pracę na tych samych zasadach, co obywatele państw członkowskich z dłuższym stażem. Niektóre państwa „piętnastki“, obawiając się zalewu polskich pracowników, wynegocjowały okresy przejściowe, w których nie będziemy mogli w pełni korzystać z prawa do podejmowania pracy. W najgorszym wypadku mogą one trwać siedem lat, w najlepszym - dwa. Jednak nie mała jest grupa państw, w których będziemy mogli pracować od razu po wstąpieniu do Unii. Należy do niej Wielka Brytania, Hiszpania, Francja, Szwecja, Holandia, Irlandia i Grecja.

Praca w krajach Unii będzie w pełni legalna. Pracownicy z Polski będą też mieli zapewnioną opiekę zdrowotną w razie nagłego wypadku bez konieczności wykupywania dodatkowego ubezpieczenia. Od naszej pracy naliczana będzie emerytura. Okresy przejściowe ustanowiono przede wszystkim na życzenie Niemiec i Austrii. Kraje te zastrzegły sobie także możliwość ograniczenia przez siedem lat świadczenia niektórych usług przez Polaków. Ograniczenie to obejmie m.in. pracowników z branży budowlanej, sprzątaczy i pielęgniarzy. Ci, którzy chcą szukać pracy w Unii, mogą to robić na własną rękę, w Krajowym Urzędzie Pracy lub na stronach europejskich agencji promujących pracę za granicą.

Kilka tysięcy miejsc pracy szykuje się dla Polek i Polaków także w instytucjach europejskich - w samej Komisji Europejskiej od 1,2 do 1,8 tys. Poszukiwane są osoby do pracy w charakterze tłumaczy, specjalistów-poliglotów, osoby znające się na gospodarce, prawie czy rozwoju regionalnym, lecz także osoby do pracy sekretarskiej i innych prac biurowych. Zatrudnione w Brukseli urzędniczki mogą liczyć na pensje kilkakrotnie wyższe niż na podobnym stanowisku w Polsce. Polskie urzędy także będą potrzebowały nowych pracowników, potrafiących zdobywać pieniądze z brukselskiej kasy.

Stopa bezrobocia w Polsce w lutym 2003 roku sięgnęła niebotycznego poziomu 18,8 proc. i jest najwyższa w Europie. Co gorsza, według prognoz Komisji Europejskiej do końca roku wzrośnie do poziomu 20,6 proc.¹⁸⁾ i nic nie wskazuje na rychłą poprawę sytuacji - kolejne rządy najwyraźniej nie mają pomysłu na poprawę sytuacji. Dla armii bezrobotnych polskich kobiet i mężczyzn przystąpienie do Unii Europejskiej i skorzystanie z opisanych wyżej i nieopisanych z braku miejsca szans wydaje się jedyną nadzieją na wyjście z bezrobocia.

¹⁸⁾ Komisja Europejska, podobnie jak OECD, oblicza stopę bezrobocia na podstawie badań aktywności ekonomicznej ludności, podczas gdy polscy analitycy posługują się tzw. stopą bezrobocia rejestrowanego, obliczaną na podstawie danych z urzędów pracy. Różnice między tymi dwiema miarami utrzymują się od lat (czasem różny jest nawet kierunek ich zmian) i wynikają głównie z faktu, że nie wszyscy ludzie, którzy w ankietach deklarują gotowość podjęcia pracy, rejestrują się jako bezrobotni. Poza tym w obu przypadkach stosuje się nieco inne definicje osoby aktywnej zawodowo.

Życie rodzinne

Oficjalnie Unia Europejska nie reguluje polityki rodzinnej w krajach członkowskich, dba jedynie, żeby była ona zgodna z prawami człowieka. To wcale nie-mało z punktu widzenia kobiet z krajów i kultur, w których prawa rodziny jako abstrakcyjnego kolektywu traktowane są jako nadrzędne wobec praw i wolności członków rodziny, zwłaszcza kobiet i dzieci. Rodzina jest w tych kulturach i systemach prawnych chroniona bez względu na wszystko, kosztem cierpień i dramatów osobistych ofiar rodzinnych tyranów. Rodzina jest święta, nierozzerwalna i nietykalna nawet wtedy, gdy jest miejscem, w którym naruszane są podstawowe prawa człowieka. Naruszane bezkarnie - dodajmy, gdyż instytucje powołane do ochrony tych praw nie tylko nie spieszą ofiarom naruszeń z pomocą, ale wręcz utrudniają im wyrwanie się z niewoli, uniemożliwiając na przykład, pod różnymi pretekstami, uzyskanie rozwodu. W większości krajów Unii Europejskiej prawo do rozwodu jest w praktyce traktowane jak prawo człowieka¹⁹⁾, nikomu nie można go odebrać, a już z pewnością nie dlatego, że rozwodom sprzeciwia się jakaś doktryna etyczna - świecka lub religijna. Za naruszenie praw człowieka coraz powszechniej uważa się także przemoc wobec kobiet i dzieci. Przemoc w rodzinie to przestępstwo, którego - inaczej niż w Polsce - nie można usprawiedliwiać względami dobra lub trwałości małżeństwa. Gdyby więc Unia Europejska rzeczywiście dbała tylko o to, żeby

¹⁹⁾ Od tej zasady istnieją oczywiście wyjątki. Należy do nich m.in. prawo rodzinne Irlandii, gdzie rozwody zalegalizowano dopiero w lutym 1995 r., a uzyskanie rozwodu nadal nie jest łatwe; trzeba np. udowodnić, że w okresie ostatnich 5 lat małżonkowie nie mieszkali razem przez co najmniej 4 lata.

w rodzinie nie łamano praw człowieka, to już tylko po to warto by się do niej przyłączyć. Powodów jednak jest więcej. Europejskie prawo i polityka na rzecz równości w

rzeczywistości mają ogromny wpływ na życie rodzinne i ukształtowanie się bardziej partnerskich i opartych na wzajemnym szacunku relacji. Była już o tym mowa w naszej „informatorce” w części poświęconej sytuacji kobiet na rynku pracy. Na obraz rodziny i kształt wzajemnych relacji między małżonkami wielki wpływ mają pro-



gramy i przepisy zmierzające do ułatwienia kobietom i mężczyznom godzenia obowiązków domowych i zawodowych. Strukturę władzy w rodzinie zmieniają działania na rzecz równej płacy za równą pracę i zakaz molestowania seksualnego, który przecież skierowany jest do wszystkich mężczyzn, również mężów i partnerów, którzy postrzegają kobiety przede wszystkim jako obiekty seksualne. Wprowadzenie i popieranie idei urlopów rodzicielskich przyniosło ważny przekaz na temat ról społecznych kobiet i mężczyzn. Okazało się mianowicie, że niedawny „pan i władca” - „głowa rodziny” z powodzeniem może poświęcić się opiece nad małym dzieckiem. Rosnący udział kobiet w organach władzy i na stanowiskach kierowniczych w gospodarce przyczynia się do ukształtowania nowego modelu relacji w rodzinie, opartego w coraz większym stopniu na uznaniu równych praw partnerów i odrzuceniu relacji władzy i podległości.



Kobiety w organach władzy i na stanowiskach kierowniczych

O potrzebie równego udziału kobiet i mężczyzn w organach władzy i na stanowiskach kierowniczych wszystkich szczebli w polityce, gospodarce, oświacie i życiu kulturalnym mówi się w Europie coraz więcej. Nie mogło być inaczej. W okresie powojennym, zwłaszcza w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych, w Europie szybko rosła liczba wykształconych kobiet, a ich aspiracje coraz częściej wykraczały poza przypisane im przez patriarchalną tradycję role matki, opiekunki i kucharki. Plany życiowe i ambicje kobiet długo natrafiały na mur niechęci ze strony konserwatywnych członków „męskich klubów” w świecie polityki i biznesu, z czasem jednak rosła liczba mężczyzn i kobiet, którym nieobecność kobiet w życiu publicznym wydawała się niezrozumiałą, anachroniczną anomalią. Niezrozumiałe wydawało się to, że nierzadko zdolniejsze od mężczyzn kobiety, po uzyskaniu dyplomu zamykały się w czterech ścianach własnych domów lub podejmowały pracę na ostatnich stanowiskach, gdzie nie mogły wykorzystać swojej wiedzy, zrealizować potrzeb twórczych czy umiejętności kierowania ludźmi. Przemiany kulturowe, o których tu mowa, musiały doprowadzić do pojawienia się żądań, a za nimi także decyzji politycznych. W latach dziewięćdziesiątych Parlament Europejski i Rada podjęły szereg uchwał, zaleceń i decyzji, których celem było osiągnięcie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w życiu publicznym, w poli-

tyce i w życiu gospodarczym. 11 lutego 1994 r. Parlament Europejski, w uchwale dotyczącej udziału kobiet w organach decyzyjnych, zwrócił się do Komisji o przyspieszenie działań, mających na celu przezwyciężenie barier, które utrudniają kobietom dostęp do stanowisk kierowniczych oraz określenie konkretnych środków i form działania na rzecz zwiększenia udziału kobiet w instytucjach demokratycznych. 27 marca 1995 roku Rada Unii Europejskiej wydała uchwałę, a w roku 1996 zalecenie „w sprawie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji”, w którym stwierdza m.in., że kobiety są wciąż niedostatecznie reprezentowane w organach decyzyjnych, w sferze politycznej, ekonomicznej, społecznej i kulturalnej i zaleca państwom członkowskim i innym instytucjom Wspólnoty, aby między innymi:

- przyjęły wyczerpującą, zintegrowaną strategię, mającą na celu promocję zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji oraz aby rozwinęły lub zaproponowały odpowiednie środki przeznaczone do osiągnięcia tego celu;
- włączyły do programów oświatowych i szkoleń na wszystkich poziomach rzetelne informacje na temat realistycznego i pełnego obrazu ról oraz możliwości kobiet i mężczyzn w społeczeństwie wolnym od uprzedzeń i dyskryminujących stereotypów;
- podjęły działania na rzecz zrównoważonego podziału zawodowych, domowych oraz społecznych obowiązków pomiędzy kobietami i mężczyznami;
- zachęcały dziewczęta i kobiety do uczestniczenia oraz wyrażania siebie w zajęciach edukacyjnych i szkoleniowych.

wych tak samo aktywnie i w pełni, jak chłopcy i mężczyźni, tak aby przygotować je do pełnienia aktywnej roli w społeczeństwie, włączając w to życie polityczne, ekonomiczne, społeczne i kulturalne, a w szczególności w procesie podejmowania decyzji;

- uświadomiły opinii publicznej znaczenie rozpowszechniania obrazu kobiet i mężczyzn, który nie będzie wzmacniał ani utwierdzał dyskryminującego stereotypu na temat obowiązków kobiet i mężczyzn;
- zachęcały i wspierały wysiłki organizacji społecznych, skierowane na promowanie dostępu kobiet do procesu podejmowania decyzji oraz zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w ośrodkach decyzyjnych.

Na życzenie Rady, 7 marca 2000 roku Komisja przedstawiła raport na temat wprowadzenia w życie jej zaleceń. Stwierdzono w nim, że podjęte w roku 1996 decyzje wpłynęły w pewnej mierze na poprawę sytuacji, jednak ich zakres i skutki dalekie są od oczekiwań. Trudno nie podzielić tej powściągliwej oceny. W obecnej kadencji kobie-



ty stanowią zaledwie 26,7 proc. składu Parlamentu Europejskiego i 25 proc. zatrudnionych w Komisji Europejskiej. Mniej niż 30 proc. małych i średnich przedsiębiorstw w Unii Europejskiej kierowanych jest przez kobiety, a ich udział w administracjach rządowych

państw członkowskich jest bardzo zróżnicowany. Przykładowo, w rządzie Szwecji kobiety stanowią połowę rady ministrów, w gabinecie Portugalii jest ich 10 proc., a w Grecji tylko 5 proc. Skandalicznie niski jest także udział kobiet w pracach Konwentu obradującego nad konstytucją przyszłej Unii Europejskiej. W Konwencie zasiada 17 kobiet na łączną liczbę 105 członków. Już sam ten fakt wzbudził protesty. Nasiliły się one po 6 lutego 2003 roku, gdy ogłoszono projekt pierwszych szesnastu artykułów nowego traktatu konstytucyjnego i okazało się, że o równości kobiet i mężczyzn wspomina się tam tylko raz (art. 3 par. 2) i to w sposób, który faktycznie znosi obowiązek uwzględniania płci we wszystkich dziedzinach prawodawstwa i polityki Unii, co oznacza pogorszenie sytuacji kobiet w porównaniu z obecnym stanem prawnym.

O konieczności poprawy w tej dziedzinie mówi się jednak coraz więcej i coraz mocniejszym głosem. Nie wzrośnie już wprowadzie liczba kobiet w Konwencie, jednak ich znikomy udział w pracach nad konstytucją UE jeszcze wyraźniej uwidocznił potrzebę stworzenia skutecznych mechanizmów gwarantujących realizację zasady równości kobiet w życiu publicznym. Komitet Praw Kobiet i Równych Szans w Parlamencie Europejskim przygotował listę poprawek do pierwszych szesnastu artykułów projektu konstytucji, a rząd Grecji uznał zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach decyzyjnych w gospodarce za jeden z priorytetów swojej prezydencji²⁰.

²⁰) Prezydencja, czyli przewodnictwo w Unii Europejskiej. Prezydencja trwa 6 miesięcy i pełnią ją rotacyjnie kolejne państwa członkowskie.

Coraz więcej zwolenników znajduje także wspomniana już w części pierwszej zasada, zgodnie z którą państwa członkowskie mogą podejmować specyficzne działania, mające na celu poprawę sytuacji przedstawicieli płci dotąd gorzej reprezentowanej (art. 141, ust. 4 TWE), i prowadzona w oparciu o nią polityka pozytywnej dyskryminacji.

W dziedzinie popierania równego udziału kobiet we władzy znajduje ona konkretny wyraz w programach „demokracji parytetowej”, które docelowo mają zagwarantować co najmniej czterdziestoprocentowy udział każdej płci w organach władzy publicznej. Programy te przyjmują różny kształt: w Szwecji partie polityczne z własnej inicjatywy stosują naprzemienne umieszczanie kobiet i mężczyzn na listach wyborczych, a w kilku innych krajach, m.in. w Belgii, Danii i Francji, w ordynacji wyborczej określono np. minimalny procent przedstawicieli każdej płci na listach wyborczych.

Systemy kwotowe, jako forma promocji udziału kobiet w instytucjach władzy, budzą kontrowersje, można się jednak spodziewać, że jeszcze będą coraz powszechniej stosowane. Komitet Praw Kobiet i Równych Szans Parlamentu Europejskiego wezwał ostatnio państwa członkowskie i kandydujące do stosowania kwot w najbliższych wyborach do Parlamentu Europejskiego w roku 2004. Przeciwników tej formy działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn, a jest ich niemało nawet wśród kobiet, uspokoić może informacja, że od samego początku pomyślane są one jako środki specjalne i przejściowe. Ich celem nie jest dyskryminacja mężczyzn, lecz wyrównanie szans kobiet i przezwycięzenie barier zrodzonych w tonie patriarchalnej kultury, która nie dostrzegająca dla kobiet miejsca w życiu publicznym.

„W patriarchalnym społeczeństwie mężczyźni zazdrośnie strzegą swych przywilejów, a kobiety nie zostały wychowane odpowiednio, by walczyć o władzę. Póki się tego nie nauczą, póty potrzebne są parytety i pozytywna dyskryminacja, która ma służyć promocji kobiet” - stwierdziła Izabela Jaruga-Nowacka, Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn.



Przemoc wobec kobiet

W dziedzinie przemocy wobec kobiet Unia Europejska nie dopracowała się dotąd wspólnej polityki i wiążącego ustawodawstwa. W zapowiadanej dyrektywie rozwijającej postanowienia art. 13 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, nie znajdzie się oczekiwany zakaz przemocy wobec kobiet rozumianej jako forma dyskryminacji ze względu na płeć.

Zdaniem większości prawników w dniu podpisania przez Polskę Traktatu Akcesyjnego, tylko problematyka handlu ludźmi (poza molestowaniem seksualnym w miejscu pracy) jest dziedziną, w której przepisy chroniące kobiety przed przemocą mają w Unii umocowanie traktatowe.

Impuls do zrobienia pierwszego kroku na drodze do wypracowania wspólnego stanowiska unijnego wobec przemocy wobec kobiet dała IV Światowa Konferencja ONZ na rzecz Kobiet, która odbyła się w Pekinie w 1995 roku. W pracach nad dokumentem końcowym, tzw. Platformą pekińską, delegacja UE po raz pierwszy mówiła wspólnym głosem i w dużym stopniu przyczyniła się do przyjęcia korzystnych zapisów w odniesieniu do definicji przemocy i działań, jakie powinny podjąć poszczególne kraje w celu jej przeciwdziałania i zwalczania.

Formalnie rzecz biorąc, na szczęblu unijnym problem przemocy wobec kobiet stał się po raz pierwszy przedmiotem uwagi w rezolucji Parlamentu z 14 lipca 1986 roku. Dokument ów wyprzedził swój czas, a zawarte w nim wezwania do zwalczania przemocy wobec kobiet,

w tym przemocy w rodzinie, nie znalazły żadnego odzewu w Komisji ani w Radzie.

Po upływie dekady do problemu przemocy wobec kobiet powrócił Parlament w swoim komunikacie z roku 1996 roku na temat handlu ludźmi. Jednym z głównych celów tego dokumentu było zacieśnienie współpracy i koordynacja działań pomiędzy krajami członkowskimi UE i krajami kandydującymi oraz zapewnienie skuteczniejszej ochrony ofiarom handlu ludźmi, szczególnie tym kobietom, które gotowe były zeznawać w charakterze świadków.

W tym samym roku zainicjowano unijny program STOP. W jego ramach Unia przeznaczyła poważne środki na sfinansowanie transgranicznej współpracy policji przy zwalczaniu tych przestępstw z użyciem przemocy, które mają charakter ponadnarodowy, w tym m.in. handlu ludźmi. Celem tej inicjatywy była także harmonizacja prawa w krajach członkowskich zapewniająca obywatelom skuteczniejszą ochronę przed przemocą. Sposób realizacji programu przez Komisję i niektóre jego elementy spotkały się z krytyką ze strony organizacji kobiecych. Komisji Europejskiej zarzucono m.in. niedostateczny udział organizacji pozarządowych w realizacji programu oraz nieuwzględnienie specyfiki różnic płciowych i perspektywy praw kobiet.

W lutym 1997 roku kraje członkowskie przyjęły kolejny program działania, w ramach którego postanowiły m.in. dokonać przeglądu ustawodawstwa krajowego pod kątem penalizacji niektórych wykroczeń i potrzeby wprowadzenia specyficznych, surowych sankcji za handel ludźmi do celów prostytucji. Celem unijnych działań

w tym zakresie jest zwalczanie przemocy wobec kobiet, badanie jej przyczyn, skutków i skuteczności podejmowanych działań prewencyjnych, zwalczanie handlu kobietami oraz udzielanie pomocy ofiarom prostytucji i handlu ludźmi.

W roku 1997 Parlament Europejski uruchomił nową linię budżetową, mającą na celu wspieranie współpracy i działań podejmowanych przez organizacje pozarządowe na rzecz przeciwdziałania przemocy wobec kobiet, młodzieży i dzieci w ramach programu „Daphne”. Realizacja drugiej już edycji tego programu (2000-2003) była otwarta również dla krajów kandydujących, spośród których jedynie Polska do niego nie przystąpiła. W roku 2004 zostanie uruchomiony nowy etap programu „Daphne”. Do udziału w nim zaproszono wszystkie kraje przystępujące, w tym Polskę, która tym razem zgłosiła do niego swój akces.

Szczególnie ważnym wydarzeniem z punktu widzenia przemocy wobec kobiet było przyjęcie przez Parlament Europejski w czerwcu roku 1997 raportu wskazującego na potrzebę zainicjowania ogólnoeuropejskiej kampanii pod nazwą „Zero tolerancji dla przemocy wobec kobiet”. Zawierał on m.in. wezwanie do ogłoszenia roku 1999 - „Europejskim rokiem przeciw przemocy wobec kobiet”. Tym razem apel Parlamentu spotkał się z życzliwym przyjęciem Komisji, która w roku 1999 zainicjowała szeroko zakrojoną kampanię na rzecz podniesienia świadomości społeczeństw krajów „piętnastki” w zakresie przemocy wobec kobiet w rodzinie. Kampania ta trwała do maja 2000 roku. W czasie jej trwania na zlecenie Komisji Europejskiej przeprowadzono m.in.

badania dotyczące poglądów mieszkańców UE na temat przemocy wobec kobiet w rodzinie. Badania te wyraźnie wskazywały na konieczność podejmowania dalszych wspólnych działań na szczeblu UE.

W ramach kampani w latach 1998 - 2000 kolejne państwa przewodniczące UE zorganizowały cykl konferencji na szczeblu rządowym. Pierwsza z nich, zorganizowana przez Austrię, dotyczyła roli policji w przeciwdziałaniu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet. Następne odbyły się w Niemczech, w Finlandii i w Portugalii. Uczestniczący w kolejnych konferencjach przedstawiciele rządów wypracowali rekomendacje dotyczące zmian ustawodawczych oraz standardów postępowania, mające na celu skuteczniejsze zwalczanie przemocy wobec kobiet w rodzinie. Jedno z zaleceń dotyczyło wprowadzenia do ustawodawstw krajowych takich regulacji prawnych, które pozwoliłyby na szybkie usunięcie sprawcy przemocy z domu.

Ważnym wydarzeniem z punktu widzenia zwalczania handlu kobietami było zaliczenie przez Radę Europejską podczas szczytu w Tampere (Finlandia) w październiku 1999 r. handlu ludźmi do priorytetów politycznych Unii. W tym samym okresie Parlament Europejski wydał kolejne komunikaty i raporty dotyczące problematyki handlu kobietami, a w roku 2001 uruchomił nową linię budżetową, mającą na celu stworzenie europejskiej sieci organizacji kobiecych zajmujących się zwalczaniem handlu kobietami. W latach 2001 - 2002 na szczeblu Unii zorganizowano cykl konferencji poświęconych handlowi kobietami. Kolejnym ważnym wydarzeniem z punktu widzenia zwalczania handlu kobietami był przedstawiony 11 lutego 2002 r. przez Komisję Europejską

projekt dyrektywy dotyczącej wydawania zezwoleń na krótki pobyt dla ofiar zorganizowanej nielegalnej imigracji lub handlu ludźmi, które współpracują z właściwymi służbami w kraju, w którym przebywają one bez wymaganego zezwolenia. 19 lipca 2002 roku Rada Unii Europejskiej przyjęła decyzję ramową w sprawie zwalczania handlu ludźmi, która ma moc wiążącą dla krajów członkowskich.

Kolejnym ważnym dokumentem z tej dziedziny jest decyzja ramowa Rady Unii Europejskiej z 15 marca 2001 r. w sprawie pozycji ofiary w postępowaniu karnym. Zobowiązuje ona państwa członkowskie do:

- zapewnienia, aby ofiary traktowane były z należnym szacunkiem i poszanowaniem godności osobistej oraz aby uwzględniane były ich uzasadnione interesy, szczególnie w ramach postępowania karnego;
- dostosowania toczącego się postępowania do potrzeb ofiar szczególnie zagrożonych, a więc np. ofiar przemocy seksualnej;
- podjęcia kroków, aby ofiary były przesłuchiwane tylko w zakresie niezbędnym dla potrzeb postępowania karnego;
- zapewnienia, aby ofiara już podczas pierwszego kontaktu z organami ścigania miała dostęp do informacji o organizacjach, w których może uzyskać pomoc oraz rodzaju pomocy, na jaką może liczyć;
- uzyskania informacji o podjętych w sprawie działaniach oraz przebiegu toczącego się postępowania;
- uzyskania informacji o treści wyroku;

- zawiadomienia, przynajmniej w przypadku zagrożenia ofiary, o terminie zwolnienia z aresztu osoby podejrzanej lub skazanej z zakładu karnego;
- zapewnienia w razie potrzeby dostępu do nieodpłatnej pomocy prawnej oraz zastępstwa procesowego;
- zaoferowania ofiarom, które występują w postępowaniu jako świadkowie lub strony, możliwości zwrotu wydatków związanych z udziałem w postępowaniu;
- zapewnienia ochrony ofiarom i ich rodzinom w sytuacji zagrożenia;
- zapewnienia, aby ofiary, szczególnie te najbardziej zagrożone, nie były narażone na kontakt z oskarżonym w sądzie;
- zapewnienia ofierze prawa do otrzymania odszkodowania w toku toczącego się postępowania karnego.

Choć, jak wspomnieliśmy na wstępie tego rozdziału, instytucje zjednoczonej Europy nie dopracowały się wiążącego ustawodawstwa w dziedzinie przemocy wobec kobiet, podejmowane na szczeblu Unii kampanie, programy i uchwały nie pozostały bez wpływu na sytuację w krajach członkowskich. W ostatnich latach wiele z nich wprowadziło istotne zmiany w ustawodawstwie krajowym i polityce społecznej, mające na celu skuteczniejsze zwalczanie przemocy wobec kobiet. Duże zmiany zaszły m.in. w ustawodawstwie Grecji, Belgii, Włoch, Hiszpanii oraz Finlandii. Kompleksowe programy działania mające na celu zwalczanie przemocy wobec kobiet wprowadzono w takich krajach, jak: Niemcy, Hiszpania oraz Portugalia.

Co już zyskałyśmy?

Proces integracji Polski z Unią Europejską i wymóg dostosowania naszego ustawodawstwa do prawa unijnego odegrał kluczową rolę we wprowadzeniu przepisów, które umożliwiają skuteczniejszą ochronę przed dyskryminacją ze względu na płeć. Obserwatorzy i obserwatorzy pracy polskiego parlamentu pamiętają z pewnością zażarte spory toczone przy okazji prób wprowadzenia przepisów równościowych do nowej konstytucji i kodeksu pracy oraz gwałtowne sprzeciwu wobec uchwalenia ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn. O tym, że proces dostosowania prawa w tym zakresie nie był łatwy, mogą świadczyć późne daty wprowadzenia do naszego ustawodawstwa unijnych standardów oraz dążenie do ograniczenia zmian do absolutnie koniecznego minimum.



Pierwsze poprawki dostosowujące nasze prawo do unijnych dyrektyw równościowych wprowadzono w kodeksie pracy w 1996 roku. Zmiany te miały wysoce kosmetyczny charakter. Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć został umieszczony tylko w zasadach ogólnych, brakowało definicji dyskryminacji, mechanizmów jej przeciwdziałania oraz sankcji za naruszenie zakazu. Nie wprowadzono nawet przepisu gwarantującego równą płacę za równą pracę. Zarówno usytuowanie przepisu, jak i jego treść, w praktyce uniemożliwiał jego stosowanie przez ofiary dyskryminacji. Na kolejne zmiany przyszło nam czekać ponad cztery lata, a ich wprowadzenie przez rząd Jerzego Buzka (który wcale nie ukrywał swojej niechęci do prowadzenia polityki równościowej) było wymuszone harmonogramem zmian dostosowujących nasze prawo do wymagań unijnych. Zamiar odroczenia wprowadzenia w życie nowelizacji kodeksu pracy w zakresie przepisów antidyskryminacyjnych do dnia przystąpienia Polski do Unii Europejskiej nie powiódł się. W dniu 1 stycznia 2002 roku zaczęły obowiązywać przepisy zawarte w rozdziale o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn, które po raz pierwszy wprowadzały do polskiego ustawodawstwa definicję dyskryminacji pośredniej oraz poszerzały zakaz dyskryminacji o sferę nawiązywania stosunku pracy. W art. 18^{3a} mowa jest o tym, że: „Kobiety i mężczyźni powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń zawodowych”. W kolejnym artykule zawarto listę sytuacji, których wystąpienie oznacza, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania.



Art. 18^{3b}. § 1. *Za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników ze względu na płeć, którego skutkiem jest w szczególności:*

- 1) odmowa nawiązania lub kontynuowania stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, iż kierował się innymi względami.

Szczególnie ważny z punktu widzenia wyrównywania szans kobiet na rynku pracy jest także przepis art. 18^{3b}.§3.

Art. 18^{3b}. § 3. *Różnicowanie sytuacji prawnej pracowników ze względu na ochronę macierzyństwa oraz działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans pracowników obu płci poprzez zmniejszanie, na korzyść pracowników jednej płci, rozmiaru faktycznych nierówności nie naruszają zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn.*

W art. 18^{3c} zmienionego kodeksu po raz pierwszy znalazł się przepis przyznający pracownikom, bez względu na płeć, prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Prace o jednakowej wartości, to prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także zajęcia zarobkowe o porównywalnym zakresie odpowiedzialności i wysiłku.

W znowelizowanym kodeksie pracy znalazły się również przepisy wprowadzające sankcje za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Ofiary dyskryminacji mają prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie za pracę i nie wyższej niż sześciokrotność tego wynagrodzenia (art. 18^{3d}). Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub rozwiązanie tego stosunku bez wypowiedzenia (art. 18^{3e}).

Istotnym ułatwieniem w dochodzeniu roszczeń w przypadku dyskryminacji jest fakt, że to nie osoba dochodząca swych praw musi udowodnić, iż była dyskryminowana, ale pracodawca, iż nie stosował praktyk dyskryminacyjnych.

W związku z dostosowaniem naszego prawa do standardów unijnych zmieniły się również przepisy dotyczące urlopów wychowawczych. Przed rokiem 1996 prawo ojca do urlopu wychowawczego związane było z uprawnieniami matki: ojciec mógł wziąć urlop tylko wtedy, gdy matka dziecka wyraziła na to zgodę i gdy jej samej taki urlop przysługiwało. Ojciec tracił prawo do urlopu, jeśli matka rozpoczęła własną działalność gospodarczą. Prawo do urlopu wychowawczego, bez względu na uprawnienia matki dziecka, przysługiwało ojcu tylko w wypadku śmierci matki, choroby uniemożliwiającej jej pełnienie obowiązków rodzicielskich lub pozbawienia jej przez sąd rodzinny władzy rodzicielskiej. Dawne regulacje utrwały tradycyjny podział ról w rodzinie i naruszały zasadę równych praw i obowiązków rodziców.

Były krzywdzące zarówno dla kobiet, upośledzając ich pozycję na rynku pracy, jak i dla mężczyzn, ograniczając im możliwość pełnienia funkcji rodzicielskich. Wprowadzone w 1996 roku zmiany zrównały prawa ojców i matek w zakresie możliwości korzystania z urlopów wychowawczych. Prawo ojca do urlopu wychowawczego stało się prawem samoistnym, chociaż sformułowania użyte w kodeksie pracy adresowane są przede wszystkim do kobiet.

Kolejną korzystną zmianą było zrównanie uprawnień obojga pracujących rodziców do opieki nad dziećmi do czternastego roku życia. Obecny kodeks pracy (art. 188 i 189) uprawnia oboje zatrudnionych rodziców, którzy sprawują opiekę nad dziećmi do czternastego roku życia, do dwóch wolnych i płatnych dni rocznie na opiekę nad dzieckiem. Mężczyźni mogą korzystać z tego uprawnienia dopiero od 1996 roku - wcześniej mogli korzystać ze zwolnienia tylko wtedy, gdy samotnie wychowywali dzieci. Zgodnie ze znowelizowaną w marcu 1995 roku ustawą z 17 grudnia 1974 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. 83.301.43), oboje rodzice mają prawo do jednakowego zasiłku opiekuńczego na chore dziecko w wieku do lat czternastu lub innego chorego członka rodziny. Do marca 1995 roku ojcowie mogli korzystać z tego świadczenia tylko w wyjątkowej sytuacji, gdy matka dziecka nie przebywała w miejscu stałego zamieszkania lub jeśli nie mogła sprawować opieki nad dzieckiem ze względu na wrodzoną lub nabytą chorobę.

Umożliwienie ojcom korzystania z części urlopu macierzyńskiego również było wyjściem naprzeciw unijnym standardom dotyczącym godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

Wprowadzenie omawianych wyżej zmian nie nastąpiło z inicjatywy polskich władz. Ich przygotowanie i wejście w życie wymuszone było zobowiązaniem Polski do dostosowania prawa do norm Unii Europejskiej.

Co zyskamy w przyszłości?

Wprowadzone dotąd zmiany nie w pełni dostosowały prawo polskie do unijnych standardów. W Polsce wciąż obowiązuje np. wykaz prac wzbronionych dla kobiet, podczas gdy w krajach „piętnastki” niedopuszczanie kobiet do wykonywania niektórych zawodów uważane jest za przejaw dyskryminacji ze względu na płęć. Tłumaczenie tego rodzaju zakazów np. szkodliwym wpływem niektórych zajęć na funkcje rozrodcze kobiet oznacza, że postrzega się kobiety przede wszystkim przez pryzmat ich funkcji rodzicielskich. A przecież nie wszystkie kobiety chcą być matkami. Inne odchowały już dzieci i nie zamierzają lub nie mogą mieć ich więcej. Niektóre kobiety są silniejsze od mężczyzn i niczym nie można uzasadnić utrzymywania wobec nich np. zakazu zatrudniania na stanowiskach „wymagających nacisku na pedał powyżej 120 N”, który można wykorzystać do odmowy zatrudnienia na stanowisku kierowcy autobusu. Do Centrum Praw Kobiet zgłosiła się kobieta, wobec której zastosowano ten przepis, choć ma ona uprawnienia do wykonywania zawodu kierowcy i jest silniejsza od przeciętnego mężczyzny.

Przejawem dyskryminacji ze względu na płęć jest również zmuszanie kobiet do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, co w obecnie obowiązującym systemie emerytalnym będzie miało znaczący, zdecydowanie niekorzystny wpływ na wysokość wypłacanego im w przyszłości świadczenia.

Propozycje kolejnej nowelizacji kodeksu pracy, które z inicjatywy Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn znalazły się w Sejmie, idą znacznie dalej niż minimalistyczne zmiany, jakie wprowadził rząd Jerzego Buzka. Proponuje się m.in. przyjęcie dostosowanej do unijnych standardów definicji dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej oraz zaostrzenie sankcji za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Ważną zmianą, wychodzącą naprzeciw najnowszej dyrektywie unijnej, jest propozycja wprowadzenia do kodeksu pracy definicji molestowania seksualnego w miejscu pracy oraz uznania molestowania za przejaw dyskryminacji ze względu na płęć. Za naruszenie tego zakazu projekt przewiduje odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (w obowiązujących przepisach odszkodowanie nie może przekraczać sześciokrotności najniższego wynagrodzenia), bez określenia jego górnej granicy.

Polskie przepisy są pod niektórymi względami bardziej korzystne dla pracowników niż ustawodawstwo unijne (np. regulacje dotyczące długości urlopów). Wiele innych będzie jednak wymagało dostosowania do korzystniejszych dla pracowników norm unijnych. Dotyczy to np. przepisów określających długość okresu, w jakim można skorzystać z urlopu wychowawczego. W obecnej sytuacji prawnej w Polsce urlop ten można wykorzystać do ukończenia przez dziecko czwartego roku życia, w Unii zaś do ukończenia przez dziecko ośmiu lat. Korzystniejsze dla pracowników jest także rozwiązanie unijne zapewniające możliwość powrotu do pracy po urlopie. Prawo polskie gwarantuje pracownikowi powrót na stanowisko równorzędne z zajmowa-

nym przed rozpoczęciem urlopu lub na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym. Dyrektywa natomiast zapewnia powrót na stanowisko zajmowane przed udaniem się na urlop, a dopiero jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisko równorzędne lub podobne. Polski ustawodawca skorzysta zapewne z możliwości, jaką daje umowa ramowa, do wprowadzenia różnicowania w zakresie urlopów rodzicielskich w zależności od wielkości przedsiębiorstwa.

Wskazane też są pewne zmiany terminologiczne i ujęcie przepisów w języku neutralnym płciowo. Polski ustawodawca zarówno w kodeksie pracy, jak i w przepisach dotyczących urlopów wychowawczych i zasiłków opiekuńczych, posługuje się zasadniczo pojęciem praw należnych kobietom - pracownicom i dopiero na końcu rozdziału przyznaje te same prawa także mężczyznom. Należy także rozważyć, czy dyrektywy nie narusza odmowa przyznania prawa do urlopu wychowawczego osobom zatrudnionym nie w oparciu o umowę o pracę, ale na podstawie umowy zlecenia, od której odprowadzane są pełne składki na ubezpieczenie społeczne. W dyrektywie mówi się o zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku zatrudnienia przewidzianego przez prawo. Prawo unijne inaczej reguluje także szereg innych szczegółowych kwestii dotyczących urlopów rodzicielskich. Gwarantuje np. indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego, podczas gdy polskie przepisy dopuszczają sytuację, w której jedno z rodziców wykorzysta cały urlop, pozbawiając tym samym drugiego rodzica możliwości skorzystania z należnych mu praw.

Polskie przepisy dotyczące ochrony kobiet w ciąży, po porodzie i karmiących odwołują się do wykazu prac wzbronionych, które są zabronione dla kobiet, ustawodawca unijny wymaga natomiast od pracodawcy przeprowadzania indywidualnej oceny ryzyka występującego na stanowisku pracy dla danej kobiety w ciąży, po porodzie lub karmiącej. Odpowiedzialność pracodawcy wiązać się będzie z wystąpieniem zagrożenia dla indywidualnej kobiety, a nie z wystąpieniem zagrożenia wymienionego na liście prac wzbronionych. Polskie przepisy są więc niezgodne z ustawodawstwem UE pod tym względem.

Gdy mówimy o dostosowywaniu polskiego ustawodawstwa do prawa wspólnotowego, najczęściej odwołujemy się do dyrektyw i decyzji jako aktów prawnie wiążących. Nie wyczerpują one jednak dorobku Unii w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Przyjęto także dziesiątki uchwał i zaleceń, które nie mają wprawdzie charakteru wiążącego, ale wytyczają kierunki i standardy postępowania, wpływając tym samym na ustawodawstwo i politykę społeczną państw członkowskich.

„Tak“ dla Europy

Po wszystkim, co powiedzieliśmy, euro optymizm musi wziąć górę nad eurosceptycyzmem. „Tak“ dla Europy, to także „tak“ dla Polski bogatszej, sprawiedliwszej i szczęśliwszej, w której równouprawnienie, tak w życiu publicznym, w pracy, jak i w rodzinie będzie mogło być pełniej realizowane. Europejskie prawo staje się coraz skuteczniejszym strażnikiem rzeczywistego partnerstwa i równości pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Europa to nie tylko szansa na życie w lepszym zdrowiu i w dostatku. To także szansa kulturowa i cywilizacyjna. Wartości, normy i prawa tego świata nie od dzisiaj przenikają do naszej obyczajowości i kultury politycznej, żeby jednak mogły się w niej na dobre zadołmować, żebyśmy w bliskiej przyszłości mogły i mogli zakosztować ich smaku i w pełni skorzystać z nowych szans, musimy ją lepiej poznać - nie tylko jako turyści. Musimy poznać jej normy i wartości i zrozumieć zasady, jakimi się kieruje. Musimy wiedzieć, na czym polega jej wspólnotowa tożsamość, ale także zrozumieć, w jaki sposób tożsamość tę umacnia poszanowanie różnorodności jej kultur, religii i języków. Musimy się także dowiedzieć, co w Europie jest przedmiotem sporów i kontrowersji, co jest przedmiotem krytyki i pod jakim względem najbardziej odbiega ona od własnego ideału. Europa bowiem, mimo euroentuzjazmu naszej „informatorki“, nie jest rajem - jeszcze nie. Na razie jest po prostu najlepszym, najbardziej przyjaznym, sprawiedliwym i bezpiecznym miejscem na świecie - tylko tyle i aż tyle. Poprawiać ją będziemy wspólnie.