

Patrycja Zwiech
Katedra Mikroekonomii
Uniwersytet Szczeciński

DYSKRYMINACJA Kobiet NA RYNKU PRACY W POLSCE

1. Wprowadzenie

Szeroka problematyka rynku pracy może być rozpatrywana w wielu przekrojach. Jednakże autor chciałby się skoncentrować na problemie dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

Samo pojęcie dyskryminacji jest definiowane jako ograniczenie lub pozbawienie równych praw społecznych, politycznych, ekonomicznych pewnych grup lub całych większych zbiorowości danego społeczeństwa. Jednym z rodzajów dyskryminacji jest dyskryminacja ze względu na płeć. Na rynku pracy dyskryminacja oznacza nierówne traktowanie podobnie uzdolnionej, wykwalifikowanej i posiadającej tę samą zdolność do pracy siły roboczej¹.

Pojęcie dyskryminacji zdefiniowane zostało w Konwencji w sprawie likwidacji dyskryminacji kobiet z 18.12.1979 r. przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych jako wszelkie różnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych. Ta konwencja, w dziedzinie prawa pracy gwarantuje następujące prawa:

- Prawo do stałej pracy i równych warunków pracy (czas pracy, forma zatrudnienia);
- Prawo do takich samych możliwości zatrudnienia i równych kryteriów doboru;

¹ Cyt. Kryńska E. Teoria i praktyka segmentacji rynku pracy – część I, w: „Rynek pracy” nr 2 (86)/99, s. 16

- Prawo do wyboru zawodu i zatrudnienia;
- Prawo do awansu i dostępu do szkoleń;
- Prawo do równego wynagrodzenia za pracę tej samej wartości;
- Prawo do zabezpieczenia społecznego.

Można wyróżnić trzy formy dyskryminacji²:

1. Dyskryminację bezpośrednią – jest to traktowanie kogokolwiek w sposób gorszy ze względu na jego płeć, wiek, rasę, narodowość itp.
2. Dyskryminację pośrednią – która występuje wówczas, gdy pomimo stosowania uniwersalnych kryteriów nie może im sprostać duża grupa społeczna. Występują wówczas dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej grupy pracowników jednej płci, jeśli nie mogą być one uzasadnione innymi względami niż płeć³.
3. Wiktimalizację – ta forma dyskryminacji ma miejsce wówczas, gdy osoba jest traktowana gorzej, ponieważ wniosła sprawę o dyskryminację lub też zgłosiła przypadek wystąpienia przejawów dyskryminacji wobec niej.

Raport⁴ Unii Europejskiej stwierdza, że dyskryminacja pośrednia jest zjawiskiem nieistniejącym w świadomości społecznej w Polsce. Dlatego należy odpowiednio kształtować postawy i budować odpowiednie wzorce. Dyskryminacja wynika nie tylko z różnic fizycznych i psychofizycznych między kobietami i mężczyznami, ale przede wszystkim z przypisywania im pewnych stereotypowych cech oraz narzucania określonych ról. Dlatego też w raporcie zostało zaproponowane wprowadzenie tzw. dyskryminacji pozytywnej, która polega na wprowadzeniu tymczasowych zarządzeń szczególnych, zmierzających

² Por. Nojszewska M. Równość szans – doświadczenia brytyjskie, w „Rynek pracy” nr 7/8 (115/116) 2001 r., s. 75

³ Por. Małysz F. Równe traktowanie pracowników – jako jedna z podstawowych zasad prawa pracy, w: „Służba pracownicza” nr 7/2002, s. 4

⁴ Raport Komisji Praw Kobiet i Równych Szans Parlamentu Europejskiego w sprawie Rozszerzenia Unii Europejskiej, rozdział XIII, 01.2003 r. (w Raporcie zarzuca się Polsce między innymi istnienie preferencji co do płci pracowników w praktykach rekrutacyjnych, dyskryminację płacową, niższą reprezentację kobiet na wyższych stanowiskach decyzyjnych, gorszy dostęp do awansów i szkoleń, mniejsze uprawnienia pracownicze i ubezpieczeniowe dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu, gorsze warunki emerytalne, brak odpowiednich przepisów prawnych, niską świadomość wymiaru sprawiedliwości co do regulacji zakazujących dyskryminacji, niską świadomość społeczną i brak kształtowania odpowiednich postaw i wzorców ról społecznych, zbyt długi, dochodzący do 70 godzin czas pracy kobiet (w pracy zawodowej i domowej))

do faktycznego zrównania kobiet i mężczyzn. Te zarządzenia mogą dyskryminować silniejszą grupę (czyli mężczyzn) przez pewien czas, w celu ułatwienia kobietom wykonywania pracy zawodowej lub zapobieżenia i zrekompensowania utrudnień w przebiegu kariery zawodowej.

2. Zjawiska dowodzące istnienia dyskryminacji na rynku pracy

W sferze pracy występują trzy charakterystyczne zjawiska dowodzące istnienia dyskryminacji na rynku pracy. Są to:

1. **zjawisko segregacji zawodowej**, które przybiera postać zarówno segregacji horyzontalnej, polegającej na tym, że aktywność zawodowa kobiet koncentruje się głównie w kilku dziedzinach zatrudnienia (np. edukacja, usługi, służba zdrowia), podczas gdy mężczyźni rozkłada się równomiernie na znacznie więcej dziedzin. Segregacja zawodowa występuje ponadto w płaszczyźnie wertykalnej, co wyraża się tym, że znacznie niższa jest proporcja kobiet w stosunku do mężczyzn na stanowiskach kierowniczych lub innych decyzyjnych. Zjawisko to określa się często jako „szklany sufit”⁵, przez który kobiety mogą tylko obserwować wyższe piętra władzy dla nich praktycznie niedostępne.
2. **istotna różnica w płacach kobiet i mężczyzn**, występująca głównie wskutek segregacji zawodowej.
3. **wyższe bezrobocie kobiet niż mężczyzn, szczególnie długookresowe**, a co się z tym wiąże większe narażenie na ryzyko utraty miejsca pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz większa trudność z uzyskaniem pracy.

W pracy zawodowej kobiety poszukują tych samych wartości co mężczyźni: pieniędzy, niezależności materialnej, okazji do rozszerzania kręgu znajomych, poczucia samorealizacji. System zawodowy we współczesnych społeczeństwach rynkowych daje takie szanse. Otwiera możliwości awansu w ramach drabiny społecznej. Jest jednak faktem, że przypisanie do pewnych ról zmniejsza szanse zrobienia kariery. Płeć jest właśnie jedną z barier awansu – kobiety zajmują na ogół niższe pozycje zawodowe niż mężczyźni⁶.

⁵ Korzec R. The Glass Ceiling in law firms: a form of sex-based discrimination, w: „Journal of Employment Discrimination Law”, Summer 2000, Vol. 2, Issue 3, s. 251 - 264

⁶ Domański H. Zadowolony niewolnik? Studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami w Polsce, PAN, Warszawa 1992, s. 67-68

3. Segregacja zawodowa

W ciągu ostatnich lat w strukturze zawodowej dokonywały się istotne zmiany. Zwiększył się odsetek osób pracujących w zawodach umysłowych, a jednocześnie spadła proporcja osób wykonujących niewykwalifikowane prace fizyczne. Wydawałoby się, że przynajmniej niektóre z tych zmian powinny doprowadzić do osłabienia podziału na zawody kobiece i męskie.

Podział na zawody kobiece i męskie jest kluczowy dla kształtu nierówności według płci. Segregacja zawodowa sprawia, że kobiety mają ograniczony dostęp do wyższych stanowisk oraz lepiej płatnych zawodów, przez co uzyskują niższe zarobki i ogólnie zajmują gorsze pozycje na rynku pracy. Segregacja taka prowadzi do upośledzenia kobiet na rynku pracy, ponieważ łatwo im wchodzić tylko do zawodów dających stosunkowo niskie zarobki i małe szanse awansu⁷.

Rozporządzenie z 10.09.1996 r. zakazuje kobietom wykonywania prac niezgodnych z normami przewidzianymi w rozporządzeniu. Są to prace związane z wysiłkiem fizycznym, z wymuszoną pozycją ciała, transportem fizycznym oraz w warunkach z podwyższonym poziomem hałasu i drgań, prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości.

Ustawodawca ograniczając prawo kobiety do wolnego wyboru pracy traktuje ją jako osobę niezdolną do podejmowania autonomicznych decyzji dotyczących ich własnego życia. Te zakazy postrzegane są w raporcie Unii⁸ jako przejaw dyskryminacji, ograniczający możliwości zawodowe kobiet. Są niezgodne ze standardami międzynarodowymi dotyczącymi równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

Najprostszą charakterystyką segregacji płci są liczebne proporcje mężczyzn i kobiet w sekcjach PKD i grupach zawodowych. Rozkłady ilości pracujących kobiet i mężczyzn w sekcjach PKD wskazują, że istnieje koncentracja kobiet w wybranych sekcjach PKD, szczególnie w ochronie zdrowia, edukacji oraz w usługach – pośrednictwo finansowym i hotelach i restauracjach, a więc w sekcjach relatywnie gorzej płatnych⁹.

⁷ Reszke I. Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej, PAN IFIS, Warszawa 1991, s. 15

⁸ Raport Komisji Praw Kobiet i Równych Szans Parlamentu Europejskiego w sprawie Rozszerzenia Unii Europejskiej, rozdział XIII, 01.2003 r.

⁹ Wyjątek stanowi pośrednictwo finansowe.

Tabela 1

Pracujący według płci i wybranych grup zawodów

Grupy zawodów	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Udział kobiet w ogólnej liczbie pracujących
	w tyś. osób			w %
OGÓLEM	14 148	7 791	6 357	44,9
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	868	603	265	30,5
Specjaliści	1 564	580	984	62,9
Technicy i średni personel	1 799	749	1 050	58,4
Pracownicy biurowi	1 107	289	818	73,9
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	1 535	538	996	64,9
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	2 397	1 301	1 096	45,7
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2 492	2 068	425	17,1
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1 258	1 119	139	11,0
Pracownicy przy pracach prostych	1 075	489	585	54,4

Źródło: „Aktywność ekonomiczna ludności Polski”, GUS, Warszawa 2001, s. 20

Również rozkłady w grupach zawodów ilustrują dyskryminację kobiet na rynku pracy. Tylko 30% najwyższych stanowisk decyzyjnych i kierowniczych zajmują kobiety. Wśród grupy 868 tyś. osób piastujących takie stanowiska kobiety stanowią tylko 265 tyś. Ta niekorzystna relacja utrzymuje się pomimo lepszego wykształcenia pracujących kobiet. 62,42% pracujących kobiet posiada wykształcenie średnie lub wyższe. Ten sam wskaźnik dla mężczyzn wynosi 43,92%. Dużo niższy udział kobiet na najwyższych stanowiskach decyzyjnych i

kierowniczych wskazuje, że problem dyskryminacji kobiet na rynku pracy istnieje i jest istotny. Związane jest to z segregacją wertykalną, problemem „szklanego sufitu” ,czyli z niższą możliwością awansowania kobiet.

4. Różnice w wynagrodzeniach

Kwestią wartą rozważenia są także wynagrodzenia. Średnie wynagrodzenie brutto na koniec 2001 roku wynosiło 2011,22 zł., przy czym średnie wynagrodzenie mężczyzn – 2429,94 zł., a kobiet – 1988,78 zł. Również na tym polu okazuje się, że kobiety są dyskryminowane. Przeciętne zarobki kobiet są średnio o 20% niższe niż zarobki mężczyzn. Ta niekorzystna relacja utrzymuje się pomimo lepszego wykształcenia pracujących kobiet.

Tabela 2

Pracujący według poziomu wykształcenia na koniec I kwartału 2001

	Wykształcenie osób pracujących					Razem
	Wyższe	średnie zawodowe i policealne	średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Podstawowe i niepełne podstawowe	
	W tyś.					
Ogółem	2040	4351	999	4717	2041	14148
Kobiety	1099	2210	659	1493	896	6357
Mężczyźni	941	2141	340	3225	1144	7791
	w %					
Kobiety	17,29	34,76	10,37	23,49	14,09	100
Mężczyźni	12,08	27,48	4,36	41,39	14,69	100

Źródło: „Aktywność ekonomiczna ludności Polski”, GUS, Warszawa 2001, s. 15

Relacje płac kobiet do płac mężczyzn wg wykształcenia są bardziej zróżnicowane od płac przeciętnych, które wyniosły 80%. Kobiety z wykształceniem wyższym zarabiały 65,8% w stosunku do płac mężczyzn z takim wykształceniem, ze średnim zawodowym – 77,9%, ze średnim ogólnokształcącym – 79,8%, a zasadniczym zawodowym – 69,6%.

Również w sfeminizowanych zawodach płace kobiet są z reguły niższe

od wynagrodzeń mężczyzn. I tak na przykład według danych za październik 2001 roku w silnie sfeminizowanym sektorze, jakim jest edukacja, średnie zarobki mężczyzn wynosiły 2505,13 zł, a kobiet 2128,87 zł., z więc płaca kobiet stanowiła średnio 85% płacy mężczyzn.

Niekorzystnie dla kobiet przedstawia się porównanie zarobków według grup zawodów. W każdej grupie średnie zarobki kobiet są niższe.

Tabela 3

Średnie płace kobiet i mężczyzn w grupach zawodów - stan na koniec X. 2001 r.

Grupy zawodów	Średnie płace mężczyzn	Średnie płace kobiet	Udział płacy kobiet w płacy mężczyzn
	w zł.		w %
OGÓLEM	2 429,94	1 988,78	81,84
Parlamentarzyści ¹⁰ , wyżsi urzędnicy i kierownicy	5 440,55	4 082,98	75,05
Specjaliści	3 444,30	2 533,96	73,57
Technicy i średni personel	2 728,51	2 000,89	73,33
Pracownicy biurowi	2 009,72	1 977,88	98,42
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	1 741,63	1 279,82	73,48
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1 518,17	1 300,87	85,69
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2 031,88	1 271,69	62,59
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2 043,95	1 660,41	81,24
Pracownicy przy pracach prostych	1 443,44	1 220,77	84,57

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rocznika Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej, GUS, Warszawa 2002

Analiza wynagrodzeń za 1 godzinę pracy pokazuje, że krótszy czas pracy kobiet nie wyjaśnia problemu niższych zarobków kobiet. Przeciętny godzinowy wymiar czasu pracy dla kobiet wynosił 37,2, a dla mężczyzn 42,4. Kobiety

¹⁰ Diety parlamentarzystów są takie same dla kobiet i mężczyzn. W związku z tym wskaźnik ten jest jeszcze niższy dla wyższych urzędników i kierowników.

uzyskiwały średnio stawki godzinowe niższe o 8-10 % od stawek mężczyzn. Najwyższa różnica stawek godzinowych wystąpiła w sektorze prywatnym (13-15 %) oraz wśród osób z wyższym wykształceniem (15-20%).

Ujednoczenie różnic w wykształceniu, wieku, szkoleniach zawodowych, czasie pracy, długości pracy w danym zakładzie pracy, wielkości miejsca zamieszkania, absencjach w pracy, zawodzie, sektorze i dziale gospodarki w dalszym ciągu nie powoduje zrównania zarobków kobiet i mężczyzn. Tę „niewyjaśnioną” różnicę interpretuje się jako wskaźnik stopnia dyskryminacji kobiet¹¹. Jest on rezultatem świadomego pomniejszania przez pracodawców roli kobiet oraz działań wynikających ze stereotypów, przesądów i uprzedzeń, czyli z dyskryminacji.

5. Bezrobocie kobiet

Utrzymywanie się długotrwałych różnic w stopach bezrobocia całkowitego długookresowego między mężczyznami i kobietami i dotkliwość tych różnic w połączeniu z niektórymi innymi cechami skłania do spojrzenia również na ten przekrój rynku pracy.

Bezrobocie, które pojawiło się w Polsce na początku lat dziewięćdziesiątych, stało się trwałym elementem rzeczywistości społeczno – gospodarczej kraju. Samo pojęcie bezrobocia można zdefiniować jako zjawisko braku pracy zarobkowej dla osób zdolnych do pracy i gotowych do jej podjęcia na typowych warunkach płacowych występujących w gospodarce.

W końcu grudnia 2002 roku urzędy pracy zarejestrowały 3 216 958 bezrobotnych, w tym 1 645 750 kobiet i 1 571 208 mężczyzn. Wciąż bardziej zagrożone bezrobociem są kobiety. Stopa bezrobocia kobiet wynosiła 20,6%, a mężczyzn 19%.

Struktura bezrobotnych według płci wskazuje, iż wśród osób pozostających bez pracy przeważają kobiety. W końcu grudnia 2002 roku na 100 mężczyzn poszukujących pracy przypadało przeciętnie 105 kobiet, podczas gdy w zasobach ludności w wieku produkcyjnym, które stanowią naturalną bazę zarówno dla pracujących jak i bezrobotnych, proporcja ta układa się odwrotnie, bowiem na 100 mężczyzn przypadały 93 kobiety.

Analiza struktury bezrobocia według okresu pozostawania bez pracy pozwala stwierdzić, że również pod tym względem bezrobocie obciąża w

¹¹ Domański H. ... op.cit., s. 88-90

znacznie większym stopniu kobiety niż mężczyźni, a więc również na polu przyjęć do pracy kobiety są dyskryminowane. Na przykład w 2002 roku poszukiwało pracy przez stosunkowo krótki okres nie przekraczający 3 miesięcy – 22,56% bezrobotnych mężczyzn i tylko 14,76% bezrobotnych kobiet. I na odwrót, bezrobocie długookresowe – powyżej 1 roku dotknęło 44,65% mężczyzn i 57,38% kobiet. Jeszcze gorzej relacja tych wskaźników przedstawia dla okresu pozostawania bez pracy dłuższego niż 2 lata – i tak odpowiednio dla mężczyzn – 22,79% i dla kobiet – 38,43%.

Tabela 4

Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy – stan na koniec okresu sprawozdawczego

Okres	Bezrobotni wg czasu pozostawania bez pracy						
	Ogółem	do 1 miesiąca	1-3	3-6	6-12	12-24	Pow. 24
Ogółem							
2001	3115056	198015	425119	437098	548762	661435	844627
2002	3216958	201717	395612	420138	553615	655363	990513
Kobiety							
2001	1642109	72521	175402	213694	253514	353050	573928
2002	1645750	73891	168991	203567	255039	311812	632450
Mężczyźni							
2001	1472947	125494	249717	223404	295248	308385	270699
2002	1571208	127826	226621	216571	298576	343551	358063

Źródło: opracowanie własne na podstawie roczników statystycznych GUS

Zasada, że im wyższy poziom wykształcenia posiada dana osoba tym jest mniejsze prawdopodobieństwo, że jest ona bezrobotna, nie ma takiego samego zastosowania do kobiet, jak do mężczyzn¹². Korzyści, jakie można uzyskać z wyższego poziomu wykształcenia polegające na łatwiejszym dostępie do pracy wydają się różne w zależności od płci. Wyższe bezrobocie kobiet występuje pomimo korzystniejszego rozkładu takich cech, jak wykształcenie. Mimo wyższego poziomu wykształcenia bezrobotnych kobiet niż mężczyzn – w 2002 r.

¹² Por. Maruani M. Pozycja kobiet na rynku pracy, tłumaczenie z The position of women on the labour market, Commission of the European Communities, w: „Rynek pracy” nr 10/1992, s. 37

39,83% kobiet dysponowało wyższym lub średnim wykształceniem, podczas gdy analogiczny wskaźnik wśród mężczyzn wynosił – 22,51% - nie wykazują one przewagi na rynku pracy. To wskazuje, że czynnikiem obciążającym jest sama płeć i związane z nią cechy.

Tabela 5

Bezrobotni wg poziomu wykształcenia na koniec okresu sprawozdawczego

Okres	Bezrobotni według poziomu wykształcenia - stan na koniec okresu sprawozdawczego					
	Ogółem	Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne i poniżej
	Ogółem					
2001	3115056	100463	666019	192095	1142462	1014017
2002	3216958	126640	683593	199000	1163611	1044114
	kobiety					
2001	1642109	63037	428360	149884	511505	489323
2002	1645750	78872	425722	150922	504652	485582
	mężczyźni					
2001	1472947	37426	237659	42211	630957	524694
2002	1571208	47768	257871	48078	658959	558532

Źródło: opracowanie własne na podstawie roczników statystycznych GUS.

Liczebność kobiet, które tracą pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy jest, w porównaniu z liczebnością mężczyzn, znacząco wyższa. Tak więc w dalszym ciągu przy restrukturyzacji zakładu pracy w pierwszej kolejności zwalniane są kobiety. Stan w koncu okresu roku 2001 dla mężczyzn wynosił – 102 378, a dla kobiet – 140 718. W roku 2002 wskaźnik ten przedstawiał się następująco - dla mężczyzn – 96 832, a dla kobiet – 116 224. Można to uzasadnić tym, że przy restrukturyzacji zatrudnienia w zakładach pracy częściej są zwalniane kobiety.

6. Zakończenie

W sferze pracy o występowaniu dyskryminacji kobiet świadczą więc

przede wszystkim brak dostępu kobiet do atrakcyjnych zawodów i prac, mniejsza szansa na awans w strukturze hierarchicznej zakładu pracy, niższe płace, wyższy poziom bezrobocia, znacząco wyższy poziom bezrobocia długookresowego oraz większe narażenie na ryzyko utraty miejsca pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy niż w przypadku mężczyzn.

Polska ratyfikowała szereg konwencji międzynarodowych, odnoszących się do kwestii równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz praw kobiet, w tym m.in. Konwencję w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu oraz Konwencję dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości Międzynarodowej Organizacji Pracy, pakty Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych, Konwencję ONZ w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet oraz Europejską Kartę Społeczną.

Podpisane zastały również inne dokumenty ONZ, takie jak: Pekńska Platforma Działania, a także dokument końcowy konferencji nt. rozwoju społecznego w Kopenhadze w 1995 roku. Dokumenty te nie są wprawdzie wiążące w sensie prawnym, ale zawierają wypracowane na arenie międzynarodowej standardy dotyczące równouprawnienia płci na rynku pracy.

Polska, jako członek Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Rady Europy, powinna dostosować swoje prawne regulacje do ratyfikowanych przez siebie konwencji oraz innych obowiązujących w tych instytucjach standardów w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu znajduje także wyraz w dyrektywach Unii Europejskiej. Zgodnie z wytycznymi państwa członkowskie Unii Europejskiej powinny w większym stopniu skoncentrować się w swej polityce zatrudnienia na polityce na rzecz równości kobiet i mężczyzn.

W listopadzie 1997 roku na specjalnym posiedzeniu Rady Europejskiej w Luksemburgu państwa członkowskie Unii Europejskiej przyjęły Europejską Strategię Zatrudnienia, w której przyjęto cztery cele, nazwane filarami:

1. Pierwszy filar to działania zwiększające szanse na zatrudnienie;
2. Drugi filar to działania wspierające przedsiębiorczość;
3. Trzeci filar to działania pobudzające i wspierające adaptacyjność;
4. I ostatni, czwarty filar to tworzenie równych szans na pracę, tzn.:
 - likwidację nierówności szans i warunków pracy w przekroju płci;
 - tworzenie warunków godzenia życia rodzinnego z zawodowym;

- tworzenie warunków ponownego wejścia na rynek pracy po okresie przerwy;
 - tworzenie możliwości i odpowiednich warunków pracy dla mniej sprawnych.
- Pierwsze trzy odnośniki nawiązują do równości na rynku pracy kobiet i mężczyzn.

Polska podpisała układ akcesyjny i, jeżeli Polacy w referendum opowiedzą się za integracją, stanie się członkiem Unii Europejskiej. Będzie musiała stosować się do dyrektyw unijnych. Dlatego też walka z dyskryminacją kobiet, w tym również na rynku pracy, będzie czołowym priorytetem.