



Brigitte Young jest profesorką w Instytucie Nauk Politycznych na Uniwersytecie w Monachium. Uzyskała doktorat z międzynarodowej ekonomii politycznej na Uniwersytecie Wisconsin. Wykładała na Wolnym Uniwersytecie w Berlinie, w Georgetown University w Waszyngtonie, w Wesleyan University, CT. Jej prace naukowe dotyczą globalizacji i globalnego zarządzania, transformacji światowej gospodarki, handlu i rynków finansowych, handlu i usług (GATS i EU); międzynarodowej ekonomii politycznej, feministycznej makroekonomii. Zob. Brigitte Young *Globalization and Shifting Gender Governance Order(s)* w Journal of Social Science Education 2006. http://www.jsse.org/2005-2/globalization_young.htm

Brigitte Young

Dyscyplinarny neoliberalizm w Unii Europejskiej

a polityka na rzecz równości płci¹

Streszczenie

Autorka interpretuje europejskie polityki zatrudnienia i równych szans w szerszym kontekście ich powstawania w ramach przejścia do neoliberalnego systemu rządzenia Unią Europejską. Stawką w tym przejściu jest stworzenie z UE jednolitego rynku europejskiego. Proces przemian od wizji zjednoczonej Europy, opartej na funkcjonalnej integracji do dyscyplinarnego neoliberalnego dyskursu jest szczegółowo przeanalizowany w artykule. Odwołując się do kontekstu wprowadzenia 'nowego europejskiego porządku', autorka omawia dwa etapy rozwoju unijnych polityk równości płci: od przyjęcia Traktatu Rzymskiego do lat osiemdziesiątych oraz późniejsze zmiany w kierunku wytworzenia jednolitego rynku, których momentem zwrotnym jest przyjęcie Traktatu z Maastricht. Autorka wskazuje, iż deflacyjna polityka makroekonomiczna, będąca rezultatem kryteriów ustalonych w Maastricht, stoi w sprzeczności z wytycznymi w sprawie polityki społecznej i zatrudnienia uchwalonymi przez Unię Europejską. Promowanie zatrudnienia kobiet odbywa się przy jednoczesnym braku aktywnej polityki tworzenia nowych miejsc pracy oraz cięciach w wydatkach na sektor publiczny i obniżaniu dochodów z pracy. W podsumowaniu autorka ocenia korzyści i koszty włączania kobiet do zliberalizowanego rynku pracy. O ile w ramach państwa opiekuńczego kobiety były przede wszystkim identyfikowane z rodziną i podporządkowane męskiej głowie rodziny lub firmy, obecnie większa liczba kobiet osiąga korzyści z dostępu do płatnej pracy, ale za cenę redukcji do roli jednostek, wyzyskiwanych na globalnym rynku na równi z mężczyznami. Rola pracy opiekuńczej jest uniewidaczniana i reprivatyzowana, czego koszty w dużej mierze ponoszą kobiety (od redakcji).

¹ Brigitte Young. *Disciplinary Neoliberalism in the European Union and Gender Politics*. *New Political Economy*. 5 (1). 2000

© 2000 Taylor & Francis. Ltd Tekst dostępny w trybie e-reserve library dla uczestniczek Kursu online „Wprowadzenie do feministycznej krytyki ekonomii”.

New Political Economy 5 (1) 2000

Brigitte Young

**Dyscyplinarny neoliberalizm w Unii Europejskiej
a polityka na rzecz równości płci**

Przedmiotem analizy przedstawionej w tym artykule jest rozwój europejskich polityk zatrudnienia i równych szans, których ewolucja łatwo wpisuje się w neoliberalny model rządzenia Unią Europejską (UE), mający na celu zbudowanie jednolitego rynku europejskiego. Zarówno Traktat Amsterdamski z czerwca 1997 roku, jak i Luksemburski Szczyt w sprawie Pracy, który odbył się w listopadzie 1997 roku, świadczą o znacznie większym zainteresowaniu kwestiami równości płci, niż było to w przypadku Białej Księgi Delorsa z 1993 roku czy podczas spotkania Rady Ministrów w Essen w grudniu 1994 roku. Zainteresowanie problematyką równouprawnienia było na tyle duże, że skłoniło Jill Rubery do postawienia tezy, iż wraz z przyjęciem Traktatu Amsterdamskiego Unia Europejska wkroczyła w nową fazę europejskiej polityki zatrudnienia, charakteryzującej się uznaniem znaczenia kwestii równości płci². Mimo to badaczki feministyczne doszły do całkowicie odmiennych wniosków na temat wpływu unijnej agendy równościowej na sytuację kobiet w państwach członkowskich, inicjując tym samym ważną debatę, w której niniejszy artykuł będzie jednym z głosów.

Sylvia Walby przedstawia najmocniejsze argumenty pokazujące pozytywne dla kobiet, zwłaszcza w Wielkiej Brytanii, efekty przyjęcia przez Unię polityki równych szans. Walby stwierdza we wnioskach końcowych, że „*gdyby Wielka Brytania nie była podporządkowana Unii Europejskiej w zakresie regulacji dotyczących rynku pracy, jest mało prawdopodobne, by ostatnia runda rozwoju polityki równych szans została tak szybko wprowadzona w Wielkiej Brytanii*”³. Przyznaje – co prawda – że jej pozytywnej oceny nie podzielają jednogłośnie inne autorki feministyczne, stwierdza jednak, że badaczki nie doceniają siły i możliwości oddziaływania Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości na

² Jill Rubery, *Equity and employment: complementary or competitive objectives of European policy?*, referat przedstawiony podczas konferencji IAFFE pt. *Out of the Margin*, Uniwersytet w Amsterdamie, 2-5 czerwca 1998.

³ Sylvia Walby, *Changes in Women's Employment in the United Kingdom*, [w:] „New Political Economy”, 1999, t. 4, nr 2, s. 195-213; też, *Gender Transformations*, Routledge 1997.

kształt ustawodawstwa krajowego. Joanne Cook rysuje znacznie mniej optymistyczny obraz wpływu polityki UE na uelastycznienie dyspozycyjności pracowników w Wielkiej Brytanii. Wskazuje, że dzięki unijnym dyrektywom w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn rozszerzono prawa pracownicze na inne rodzaje zatrudnienia – w niepełnym wymiarze godzin, czasowe oraz w domu. Ten pozytywny trend jest jednak neutralizowany przez zasadę subsydiarności. Ponieważ ustalenie ścisłego zakresu wdrażania dyrektyw unijnych na gruncie krajowym pozostaje w gestii państw członkowskich, sposób ich realizacji negocjuje się w ramach krajowych systemów polityki społecznej. Innymi słowy, wyznaczane w danym kraju cele dotyczące polityki równouprawnienia stanowią duże utrudnienie w efektywnym wdrażaniu dyrektyw w sprawie równych szans. Wielka Brytania nie stanowi zatem żadnego wyjątku – dowodzi Cook – jeśli chodzi o próbę hamowania, czy też nawet zablokowania implementacji tych dyrektyw³.

W jeszcze bardziej pesymistycznym stylu Ilona Ostner i Jane Lewis dochodzą do wniosku, że „*różne porządki władzy między płciami – krajowe struktury rynków pracy, polityk społecznych i modeli nieodpłatnej pracy związanej z «opieką» – mają wpływ na wdrażanie sprawiedliwej dla obu płci polityki na szczeblu krajowym*”⁴. Według Ostner i Lewis krajowe interpretacje przepisów unijnych przyczyniają się do selekcji przepisów zgodnych z określonymi kulturowymi założeniami dotyczącymi obowiązujących w danym kraju społeczno-kulturowych ról płciowych, a odrzucenia innych. Catherine Hoskyns dochodzi do podobnego wniosku. Prowadząc badania nad wdrażaniem dyrektyw w sprawie równych szans w Niemczech i Irlandii, wskazuje, że celem w obu tych krajach „*ma być – jak się wydaje – dopilnowanie, by zmiany narzucone przez Komisję Europejską nie pchnęły polityki zbytnio do przodu w porównaniu z tym, co uznaje się za krajowe normy i wartości*”⁵.

³ Joanne Cook, *Flexible Employment: Implications for Gender and Citizenship in the European Union*, [w:] „New Political Economy”, 1998, t. 3, nr 2, s. 261-277.

⁴ Ilona Ostner, Jane Lewis, *Gender and the evolution of European social policies*, [w:] *European Social Policy: Between Fragmentation and Integration*, red. Stephan Leibfried, Paul Pierson, The Brookings Institution, 1995, s. 177.

⁵ Catherine Hoskyns, *Integrating Gender: Women, Law and Politics in the European Union*, Verso 1996, s. 123.

Z kolei Jill Rubery wyróżnia dwa ograniczenia utrudniające obecnie integrację równych szans w polityce zatrudnienia UE. Pierwsze wiąże się ze otoczeniem makroekonomicznym i zakresem polityki makroekonomicznej, które stanowią kontekst wdrażania programów politycznych; drugie dotyczy braku woli politycznej w państwach członkowskich, by przyjąć i wdrażać specyficzny wymiar równych szans. Rubery wskazuje, że monitorowanie zgodności polityki krajowej z wytycznymi UE nie jest priorytetem dla państw członkowskich, ponadto ciągle doskwiera brak świadomości, na czym ma polegać polityka równych szans w zatrudnieniu. Rubery poddaje w wątpliwość, czy wytyczne unijne są wystarczająco rygorystyczne, by zapewnić, że państwa członkowskie będą postępowały zgodnie z wymogami w nich zawartymi. Dla argumentacji, którą się zajmę w dalszej części artykułu, znacznie ważniejsza jest jednak jej pesymistyczna ocena wpływu makroekonomii na politykę równych szans w zatrudnieniu. Nacisk, jaki w Traktacie z Maastricht kładzie się na konwergencję (walutową – przyp. tłum.) i kryteria stabilizacji kosztem zaplanowanych do osiągnięcia wskaźników zatrudnienia, oraz wynikająca stąd polityka regulacji podaży pracy zawarta w wytycznych w sprawie zatrudnienia, poddają jej zdaniem w dużą wątpliwość to, czy dzięki tym działaniom uda się osiągnąć wyższe wskaźniki zatrudnienia. Zdaniem Rubery ze względu na to, że w gospodarce nie interweniuje się po stronie popytu, co pozwoliłoby stymulować tworzenie nowych miejsc pracy, oraz *„nie uznaje się wzajemnych powiązań między polityką makroekonomiczną, wydatkami publicznymi i polityką zatrudnienia, niewielkie są szanse, że wytyczne w sprawie zatrudnienia znacząco poprawią sytuację zawodową kobiet”*⁶.

W artykule podejmuję próbę zinterpretowania europejskiej polityki zatrudnienia i równych szans w szerszym kontekście globalizacji ekonomicznej, koncentrującej się na deregulacji i wycofaniu się państwa ze stawiania celów społecznych w polityce gospodarczej. Proces podporządkowywania się rządów logice dyscypliny rynku Stephen Gill nazwał *„nowym ukonstytuowaniem neoliberalizmu dyscyplinarnego”*⁷. To, co może wydawać się progresywnym krokiem w kierunku polityki zatrudnienia uwzględniającej kwestie równości

⁶ Jill Rubery, *Equity and employment...*, dz. cyt.; także: Jill Rubery, Mark Smith, Colette Fagan, Damian Grimshaw, *Women and European Employment*, Routledge 1998.

⁷ Stephen Gill, *European Governance and New Constitutionalism: Economic and Monetary Union and Alternatives to Disciplinary Neoliberalism in Europe*, [w:] „New Political Economy”, 1998, t. 3, nr 1, s. 5-26.

płci i równe szanse, odpowiada w istocie międzynarodowej polityce stworzenia z UE jednego europejskiego rynku, w związku z czym argumentacja przedstawiona w dalszej części artykułu będzie dotyczyła szerszych, ponadnarodowych wysiłków podejmowanych w UE na rzecz „tworzenia jednolitego rynku”⁸. Żeby przygotować grunt do dyskusji, zaczynamy nasze omówienie od analizy europejskiego procesu integracji jako „dyscyplinarnego, neoliberalnego” systemu rządzenia. W następnej części skoncentrujemy się na politykach równości płci w kontekście polityki makroekonomicznej. Ich rozwój zostanie omówiony jako dwuetapowy proces: pierwszy etap obejmuje Traktat Rzymski i trwa do lat osiemdziesiątych; drugi koncentruje się na kwestiach równości płci będących częścią zmian, które nastąpiły w związku z przyjęciem Traktatu z Maastricht. Na zakończenie dokonamy oceny europejskich polityk na rzecz równości płci i ich ograniczeń w szerszym makroekonomicznym kontekście globalizacji i regionalizacji.

Rządzenie na szczeblu europejskim i dyscyplinarny neoliberalizm

Dramatyczne przebudzenie się Wspólnoty Europejskiej, które po latach stagnacji zaowocowało utworzeniem 1 stycznia 1999 roku Europejskiej Unii Gospodarczo-Monetarnej, było niespodzianką nawet dla europejskich badaczy. „Nowy porządek europejski”, wprowadzany począwszy od przyjęcia Jednolitego Aktu Europejskiego (1986) i ratyfikacji Traktatu z Maastricht (1992), miał niewiele wspólnego z pragmatyczną wizją zjednoczonej Europy autorstwa Jeana Monneta, opierającą się na funkcjonalnej współzależności w podejmowaniu decyzji administracyjnych⁹. O ile „ojciec Europy” wierzył w możliwość zbudowania wspólnych instytucji i przyjęcia wspólnych zasad, które pozwoliłyby stworzyć bardziej pokojowy i świetnie prosperujący ekonomicznie kontynent, o tyle w nowej Europie dokonało się dramatyczne przejście ku dyscyplinarnemu, neoliberalnemu dyskursowi kapitalizmu. Pchnięcie Europy na nowe tory wraz z przyjęciem Porozumień z Maastricht i Europejskiej Unii Gospodarczo-Monetarnej było sposobem na zinstytucjonalizowanie nowego reżimu monetarnej i dawało mandat do wzmocnienia rygorystycznej dyscypliny

⁸ Wolfgang Streeck, *From market making to state building? Reflections on the political economy of European social policy*, [w:] Leibfried, Pierson, *European Social Policy*, s. 389-431.

⁹ Jean Monnet, *A Ferment of Change*, [w:] „Journal of Common Market Studies”, 1962, t. 1, nr 1, s. 203-211.

podatkowej, co poskutkowało przeformułowaniem sfery publicznej i zasad polityki gospodarczej. Według Stephena Gilla, „główne cele w tym dyskursie to zabezpieczenie praw własności i wolności inwestora oraz narzucenie dyscypliny państwu i pracy, żeby zyskały wiarygodność w oczach prywatnych inwestorów, np. działających na globalnych rynkach monetarnych i kapitałowych”¹⁰.

Stworzenie Unii Europejskiej jest zatem czymś więcej niż jedynie projektem ekonomicznym. To projekt o wymiarze strategicznym, który ma charakter globalny i nie ogranicza się wyłącznie do finansowego kapitału. Jak sugeruje Gill, najrozmaitsze siły społeczne z różnych klas społecznych i różnych narodowości są głównym podmiotem wspierającym tworzenie Europejskiej Unii Gospodarczo-Monetarnej. Te wyłaniające się siły łączą się w celu zbudowania nowego, ponadnarodowego, historycznego bloku, który funkcjonuje w ramach narodowych granic i ponad nimi i dąży do zdobycia globalnej hegemonii. Stawką jest przededefiniowanie istniejących struktur władzy i przekształcenie ich w nowe, międzynarodowe mechanizmy rządzenia. Głównym celem tej neoliberalnej konstrukcji jest „zdyscyplinowanie” rządów oraz firm poprzez czystą dominację władzy kapitału. Integracja europejska stanowi zatem dwojaki proces: jest regionalną integracją w kontekście zmieniających się globalnych modeli władzy i produkcji¹¹. Jak sugeruje termin „globalizacja”, zasady konkurencji gospodarczej – prywatyzacja, uwolnienie cen, uelastycznienie, deflacyjna polityka monetarna, odspołecznione formy ubezpieczeń – stosują się w równym stopniu do wszystkich krajów i regionów. Globalne procesy ekonomiczne nie pojawiają się jednak w abstrakcyjnej przestrzeni. Zdaniem Saskii Sassen procesy globalne materializują się w wyłaniających się centralnych ośrodkach „strategicznego umiejscowienia”¹². Unia Europejska jest częścią globalnej siatki takich miejsc strategicznych, które są poddawane radykalnym przekształceniom, by stworzyć warunki dla globalnych sieci produkcji ekonomicznej, niezbędnej koncentracji własności prywatnej oraz kontroli nad zyskiem. W rezultacie wyłonił się nowy, międzynarodowy system rządzenia, który

¹⁰ Stephen Gill, *European Governance and New Constitutionalism*, dz. cyt., s. 5.

¹¹ Elmar Altvater, Birgit Mahnkopf, *Grenzen der Globalisierung: Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft*, Westfälisches Dampfboot 1996; Stephen Gill, *European Governance and New Constitutionalism*, dz. cyt.

¹² Saskia Sassen, *The spatial organization of information industries: implications for the role of the state*, [w:] *Globalization: Critical Reflections*, red. James H. Mittelman, Lynne Rienner 1997, s. 33-52.

przekształca „Unię Europejską w kierunku neoliberalnego i finansowego kapitalizmu, w przeciwieństwie do społeczno-rynkowego lub społeczno-demokratycznego modelu kapitalizmu”¹³.

Sprzeczność wynikająca stąd, że państwo narodowe pozostaje najważniejszą organizacją polityczną, a zarazem tworzy organizacyjną podstawę zbiorowej tożsamości przy jednoczesnej utracie możliwości kształtowania i kontrolowania jego ekonomicznych granic, wiąże się ściśle z nową globalną konkurencją gospodarczą. Granice terytorialne przestały być główną podstawą zarządzania w gospodarce, co było charakterystyczne dla kilkudziesięciu lat makroekonomicznego zarządzania w modelu Keynesa po drugiej wojnie światowej. Na skutek globalizacji rynków finansowych i integracji rynków mającej umożliwić przepływ towarów i usług państwa utraciły możliwość kształtowania warunków, w których mogłyby funkcjonować narodowe gospodarki. Choć państwa członkowskie UE pozostały najważniejszymi aktorami wobec europejskich ponadnarodowych organizacji, to jednocześnie uczestniczą w „regulacyjnej konkurencji” wewnątrz UE¹⁴. W tej regulacyjnej, biegnącej w dół społeczno-gospodarczej spirali istniejących struktur rządzenia same państwa zmieniły się z państw opiekuńczych w narodowe „państwa konkurencyjne”¹⁵, albo – mówiąc słowami Boba Jessopa - z opiekuńczych państw według Keynesa w państwa siły roboczej według Schumpetera¹⁶.

Wayne Sandholtz i John Zysman jako pierwsi zauważyli, że „renegocjacja europejskiej umowy” wiązała się ściśle z transformacją międzynarodowego środowiska ekonomicznego i nielojalnością biznesu wobec makroekonomicznej, Keynesowskiej interwencji po kryzysie naftowym w latach siedemdziesiątych¹⁷. Okres stagflacji w latach siedemdziesiątych, któremu towarzyszyło wysokie bezrobocie i wysoka inflacja, przyczynił

¹³ Stephen Gill, *European Governance and New Constitutionalism*, dz. cyt., s. 9.

¹⁴ Fritz W. Scharpf, *Negative and positive integration in the political economy of European welfare states*, [w:] G. Marks, F. W. Scharpf, P. C. Schmitter & W. Streeck, *Governance in the European Union*, Sage, 1996, s. 15-39.

¹⁵ Joachim Hirsch, *Der nationale Wettbewerbsstaat*, Edition Ad-Archive, 1995.

¹⁶ Bob Jessop, *Towards a Schumpeterian Workfare State*, [w:] „Studies in Political Economy”, vol. 43 (1993), s. 7-39.

¹⁷ Zob. argumentację tego typu [w:] Wayne Sandholtz & John Zysman, *1992: Recasting the European Bargain*, [w:] „World Politics”, vol. 41, No 1 (1989), s. 95-128, przedrukowaną [w:] *The European Union*, pod red. Brent F. Nelsen & Alexander C-G. Stubb, Lynne Rienner 1994, s. 189-209.

się do narodzin tak zwanego europesymizmu. Narodowe, neokorporacyjne strategie na rzecz skoordynowania procesów gospodarczych straciły na atrakcyjności wobec amerykańskiej polityki zmierzającej do podniesienia kursu dolara i zwiększenia zysków, coraz większej penetracji rynków europejskich przez Japończyków oraz uświadomienia sobie, że rynki europejskie są za małe, żeby mogły stać się uczestnikami globalnej gry¹⁸. Przygotowanie Białej Księgi w sprawie Utworzenia Rynku Wewnętrznego (1985) i przyjęcie Jednolitego Aktu Europejskiego (1986) można interpretować w duchu wizji Margaret Thatcher jako podważenie powojennego, korporacyjnego konsensusu między kapitałem, państwem i pracą i zastąpienie go monetarną stabilizacją i uelastycznieniem podaży pracy. Osłabienie lewicy w Europie w latach siedemdziesiątych otworzyło drogę do współpracy w tworzeniu rynku na szczeblu europejskim, aby pokonać chorobę nazwaną „eurosclerosis”. Integrację europejską można by w związku z tym interpretować jako umowę elit zawartą między europejskimi rządami, przemysłem ponadnarodowym i Komisją Europejską. W odróżnieniu od integracji, która dokonywała się w ramach powojennych, neokorporacyjnych struktur pośrednictwa interesów, środowiska pracownicze już na samym początku zostały wyłączone z podstawowej umowy, którą zawarły ze sobą europejskie elity.

Sandholtz i Zysman stawiają przekonującą hipotezę, według której zmiany w strukturach międzynarodowych i korzystna sytuacja wewnętrzna reaktywowały dążenie do stworzenia ujednoczonego, wewnętrznego rynku. W tym integracyjnym procesie kluczową rolę odgrywał ponadnarodowy biznes. Na przykład korporacja Philipsa w broszurze opublikowanej na początku lat osiemdziesiątych przedstawiła następującą propozycję:

W gruncie rzeczy nie ma żadnego wyboru, jedyną alternatywą dla Wspólnoty jest osiągnięcie celów wyłożonych w Traktacie Rzymskim. Tylko w ten sposób przemysł może konkurować globalnie, redukując koszty w miarę zwiększania skali przedsięwzięcia gospodarczego, by stworzyć to, co stanie się następnie największym rynkiem wewnętrznym w dzisiejszym świecie: wewnętrznym rynkiem Wspólnoty Europejskiej¹⁹.

¹⁸ W. Streeck, *From market making to state building?*, dz. cyt.

¹⁹ Cyt. za: Wayne Sandholtz & John Zysman, *1992: Recasting the European Bargain*, dz. cyt., s. 206.

W rezultacie niektóre największe przedsiębiorstwa ponadnarodowe, od 1983 roku organizujące spotkania w ramach Okrągłego Stołu Europejskich Przemysłowców, któremu przewodniczył Pehr Gyllenhammer z firmy Volvo, stały się ważnymi rozgrywającymi w Unii Europejskiej, tworząc potężne lobby wobec krajowych rządów. Jednolity Akt Europejski – ostatecznie sformułowany w 1992 roku – wraz z 300 projektami ustawodawczymi tworzącymi podwaliny pod ujednolicony rynek, nieobciążony opracowywanymi na szczeblu krajowym korporacyjnymi regułami podejmowania decyzji i nie podlegający krajowym instytucjom, noszą najwyraźniejsze piętno nowej orientacji zmierzającej ku urynkwionej Europie.

Za sprawą dwóch instrumentów integracja rynku stała się „możliwa pod względem technicznym i politycznie bezpieczna”: kwalifikowana większość głosów i wzajemne uznanie²⁰. Pierwszy miał zasadnicze znaczenie. Odejście od reguły jednomyślności, która rządziła Wspólnotą Europejską od czasu kompromisu luksemburskiego, na rzecz podejmowania decyzji kwalifikowaną większością głosów we wszystkich sprawach związanych ze stworzeniem rynku wewnętrznego zniosło władzę weto, które indywidualnie mogły zgłaszać państwa. W rzeczywistości, jak zauważa Streeck, kwalifikowana większość głosów była możliwa do przyjęcia zarówno w europejskiej polityce międzynarodowej, jak i w wewnętrznej polityce gospodarczej Europy, ponieważ jej celem było wyłącznie zapewnienie autonomii rynku. Drugim instrumentem tworzenia rynku, zawartym w Jednolitym Akcie Europejskim, była „zasada wzajemnego uznania”. Odmawiała ona Komisji władzy w zakresie ustalania zharmonizowanych „norm europejskich” na krajowe produkty. Optując za wprowadzeniem instrumentu „wzajemnego uznania”, Jednolity Akt Europejski potwierdził na nowo w sprawie *Cassis de Dijon* zasadę, „że standardy (dotyczące artykułów spożywczych, bezpieczeństwa, zdrowia itp.), które obowiązują w jednym kraju, pozostałe państwa muszą uznać za wystarczające”²¹. Uznając standardy dotyczące krajowego produktu, mechanizm „wzajemnego uznania” nie tylko zredukował liczbę ponadnarodowych decyzji, które należało

²⁰ W. Streeck, *From market making to state building?*, dz. cyt., s. 393.

²¹ Cyt. za: Wayne Sandholtz & John Zysman, 1992: *Recasting the European Bargain*, dz. cyt., s. 205.

podjąć w celu zbudowania rynku wewnętrznego, ale co ważniejsze, umożliwił integrację gospodarczą bez konieczności tworzenia ponadnarodowej instytucji.

Oba regulacyjne instrumenty – kwalifikowana większość głosów i reguła wzajemnego uznania – to przykłady zjawiska, które Scharpf określił mianem „negatywnej integracji” w przeciwieństwie do „integracji pozytywnej”. Negatywna integracja wzmacnia integrację rynku „poprzez zlikwidowanie krajowych ograniczeń w handlu i wypaczeń konkurencji”, podczas gdy pozytywna integracja jest mechanizmem korygującym rynek, mającym na celu „stworzenie warunków dla funkcjonowania rynku”²².

Integracja europejska w zasadzie przebiega w harmonii z liberalizacją i deregulacją, oddziela tworzenie rynku od budowania państwa. Jest reakcją na globalizację przepływu kapitału i jego suwerenną władzę manifestującą się w możliwości „wyjścia z rynku”, jeśli nie zostaną zniesione istniejące w danym kraju bariery w handlu i ramy regulacyjne, charakterystyczne dla europejskiego państwa opiekuńczego. Mimo różnic występujących w systemach kapitalistycznych - „socjaldemokratycznej”, „konserwatywnej” czy „liberalnej” wersji państwa opiekuńczego²³ – stosowane przez nie ograniczenia hamowały nieposkromioną ekspansję rynku kapitalistycznego. Nowa Europa przestała dążyć do realizacji celu łączenia prężnego rozwoju kapitalistycznego ze specyficznymi normami społecznymi, kulturowymi i/ lub w zakresie ochrony środowiska. Według Streecka „*akt obrony suwerenności państwa w radach europejskich oraz akt obrony wolności «sił rynkowych» w zintegrowanej gospodarce europejskiej okazał się zatem jednym i tym samym, dążenie do liberalnej deregulacji albo w ogóle odstąpienie od regulacji - nieustannie się przeplatało się z nacjonalistyczną obroną suwerenności*”²⁴.

Innymi słowy, dążenie do „wolnego rynku” w Europie jest procesem wynikającym z transformacji globalnej gospodarki i z interesów rządów narodowych - w połączeniu z

²² Fritz W. Scharpf, *Negative and positive integration in the political economy of European welfare states*, dz. cyt., s. 15.

²³ Podział różnych modeli europejskiego państwa opiekuńczego zob. Gosta Esping-Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, 1990. Michel Albert również wyróżnia różne rodzaje kapitalizmu: „reński”, „atlantycki” i „azjatycki” [w:] *Capitalisme contre Capitalisme*, Editions du Seuil, 1991.

²⁴ W. Streeck, *From market making to state building?*, dz. cyt., s. 395.

działaniami podejmowanymi przez ponadnarodowy biznes dążący do stworzenia wewnętrznego rynku europejskiego wolnego od regulacji i na tyle dużego, by był w stanie konkurować z rynkiem japońskim i amerykańskim. Ci ponadnarodowi aktorzy odgrywają ważną rolę w dalszym rozwoju Europy, o czym świadczy neoliberalna perspektywa Traktatu Unii Europejskiej, który został podpisany w Maastricht w lutym 1992 roku. Elementem zobowiązania do stworzenia Europejskiej Unii Gospodarczo-Monetarnej było wprowadzenie z dniem 1 stycznia 1999 roku jednolitej waluty europejskiej – EURO²⁵. Dodatkowo Traktat przewidywał utworzenie Europejskiego Banku Centralnego we Frankfurcie, w Niemczech, na czele którego miał stanąć prezes wybrany spośród państw europejskich, a od 1999 roku we wszystkich państwach europejskich miała być realizowana wspólna europejska polityka monetarna²⁶.

We wnioskach końcowych swojego znakomitego artykułu na temat rozwoju Europejskiej Unii Gospodarczo-Monetarnej David Cameron stwierdził, że inicjatywa ta jest przykładem trzeciego typu polityki, która nie opiera się ani na krajowych rządach państw członkowskich, ani na ponadnarodowych instytucjach Wspólnoty. Zamiast tego ponadnarodowi aktorzy – Komisja Zarządców Banków Centralnych Państw Członkowskich Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej, Komisja Monetarna oraz niektóre banki centralne działające niezależnie od rządów krajowych – „mieli *większy* wpływ niż rządy krajowe czy aktorzy ponadnarodowi”²⁷.

Nie ma miejsca, by przedstawiać w tej chwili sprawozdanie z rozwoju inicjatywy Europejskiej Unii Gospodarczo-Monetarnej. Przeprowadzona przez Camerona wnikliwa analiza wzmocnienia władzy banków centralnych, szczególnie roli, jaką odegrał prezes

²⁵ Jakkolwiek EURO wprowadzono z dniem 1 stycznia 1999 roku, rok 2002 wyznaczono jako termin obowiązkowego wejścia do użytku banknotów i monet, które zastąpiły walutę krajową.

²⁶ 4 maja 1998 w Brukseli Wim Duisenberg z Holandii został po długich sporach wybrany na pierwszego prezesa Europejskiego Banku Centralnego, pokonując francuskiego kandydata Jean-Claude Tricheta. Prezydent Chirac zdołał jednak wymusić kompromis polegający na tym, że Duisenberg zadeklarował, że ustąpi ze stanowiska po czterech latach na rzecz francuskiego kandydata, który funkcję prezesa Banku będzie sprawował przez pozostałe cztery lata kadencji. Zob. *Chirac zwingt Euro-Hüter zum freiwilligen Rücktritt*, [w:] „Die Tageszeitung”, 4 maja 1998, s. 1.

²⁷ Zob. David R. Cameron, *Transnational relations and the development of European economic and monetary union*, [w:] *Bringing Transnational Relations Back In: Non-State Actors, Domestic Structures and International Institutions*, pod red. Thomas Risse-Kappen, Cambridge University Press, 1995, w. 73-74.

niemieckiego Bundesbanku - Hans Tietmeyer²⁸, pokazuje, że neoliberalizm jest nieodłącznym elementem deflacyjnej polityki Europejskiej Unii Gospodarczo-Monetarnej, dzięki czemu łatwiej zrozumieć negatywne konsekwencje dla „socjalnej Europy”. Restrykcyjne kryteria Traktatu z Maastricht ustalające warunki przystąpienia do Europejskiej Unii Gospodarczo-Monetarnej²⁹ oraz „Pakt Stabilności i Wzrostu” – podpisany w 1996 roku podczas szczytu w Dublinie³⁰ – przyczyniły się do nasilenia się zjawiska „konkurencyjnego korporacjonizmu”³¹.

Aby spełnić kryteria Traktatu z Maastricht, poszczególne państwa członkowskie musiały przeorientować swoje instytucje rynku pracy i ograniczyć wzrost płac. W rezultacie powiązania negocjacji w sprawie płac z Europejską Unią Gospodarczo-Monetarną, umowy w sprawie wynagrodzeń muszą spełniać kryteria ustalone w Maastricht w przeciwieństwie do celów związanych z redystrybucją, wpisanych w stary, neokorporacyjny sposób negocjowania w sprawie płac. Trudno się więc dziwić, że w Unii Europejskiej w latach 1991-1995 zarobki zmniejszyły się gwałtownie, spadając poniżej poziomu z lat 1986-1990³². Restrykcyjna stabilność i surowe ograniczenia, które są wpisane w Europejską Unię Gospodarczo-Monetarną, stawiają państwom wymóg niskich wskaźników inflacji, niskiego deficytu budżetowego i niskiego poziomu zadłużenia publicznego. Ta „negatywna integracja” już

²⁸ Cztery lata przed końcem kadencji Karl Otto Pöhl zrezygnował z prezesury w Bundesbanku w 1991 roku. Pöhl zdecydowanie nie zgadzał się z rządem Kohla w sprawie zjednoczenia Niemiec i wprowadzenia Niemieckiej Unii Gospodarczo-Monetarnej 1 czerwca 1990 roku. W rzeczywistości scharakteryzował ten proces jako „katastrofę” i twierdził, że zważywszy na zróżnicowanie ekonomiczne wśród państw europejskich, skutki Europejskiej Unii Gospodarczo-Monetarnej będą tak katastrofalne, jak było w przypadku zjednoczenia Niemiec. Zob. David R. Cameron, *Transnational relations and the development of European economic and monetary union*, dz. cyt., s. 71.

²⁹ Kryteria przystąpienia do Europejskiej Unii Gospodarczo-Monetarnej są następujące:

- (a) Stabilność cen: państwa członkowskie powinny wykazać, że średnia stopa inflacji nie przekracza poziomu inflacji w trzech państwach, które najlepiej sobie z nią radzą, o więcej niż 1,5 proc.;
- (b) Stabilność stopy wymiany walut: państwa powinny obserwować „normalne” zakresy fluktuacji w europejskim mechanizmie wymiany przez co najmniej dwa lata;
- (c) Zrównoważenie finansów publicznych: deficyt publiczny nie powinien przekraczać 3 proc. PKB;
- (d) Dług publiczny: stosunek długu publicznego do PKB nie powinien przekraczać 60 proc.

Zob. *Countdown to EMU*, [w:] „The Financial Times”, 25 marca 1998, s. 15.

³⁰ Na prośbę Niemca Hansa Tietmeyera, prezesa Bundesbanku, i Theo Waigela, poprzedniego ministra finansów w Niemczech, Pakt Stabilności zawiązano w celu przyspieszenia redukcji długu i zaciśnięcia dyscypliny budżetowej po zawarciu Unii Gospodarczo-Monetarnej poprzez nakładanie grzywn na członków powodujących wzrost deficytu. Zob. Paul Teage, *Monetary Union and Social Europe*, [w:] „Journal of European Social Policy”, vol. 8, No 2 (1998), s. 117-137.

³¹ Tamże, s. 120.

³² Dane 1: odsetek zmienia się w zakresie rzeczywistych wynagrodzeń i wielkości produkcji przypadającej na głowę mieszkańca UE (średnia za cztery okresy w latach 1961-1995). Zob. tamże, s. 121.

doprowadziła do cięć w wydatkach na pomoc socjalną, natomiast szanse na nowy system europejskiej polityki społecznej daje co najwyżej w oparciu o „zasadę neo-dobrowolności”³³.

Z braku pozytywnej integracji - jak zauważył Scharpf - wszystkie państwa członkowskie stoją przed dylematem więzienia: muszą obciążyć wydatki socjalne, żeby mieć lepszą konkurencyjną pozycję wobec innych krajów³⁴. Nic dziwnego, że szczyt, który odbył się w Amsterdamie w 1997 roku, poskutkowało jedynie większymi cięciami budżetowymi i wprowadził jeszcze surowsze ograniczenia, mimo iż nowy rząd francuski zdobył władzę dzięki obietnicom wyborczym, że rozwiąże problem bezrobocia.

Skutki tych wszystkich inicjatyw dla Europy socjalnej i przyjaznej kwestiom równouprawnienia są w najlepszym razie sprzeczne, a w najgorszym - polityka na rzecz równych szans w zatrudnieniu wydaje się dość mało realistyczna. Deflacyjna polityka makroekonomiczna, będąca rezultatem kryteriów ustalonych w Maastricht, stoi w sprzeczności z wytycznymi w sprawie polityki społecznej i zatrudnienia uchwalonymi przez Unię Europejską. Przyjęcie wytycznych z Maastricht doprowadziło do oszczędności budżetowych we wszystkich państwach członkowskich, co wymagało redukcji wydatków socjalnych, dotyczących państwa opiekuńczego³⁵. Biorąc pod uwagę politykę zatrudnienia nastawioną na regulacje podaży pracy zawarte w politykach na rzecz zatrudnienia, trudno ocenić skuteczność Unii Europejskiej w zakresie tworzenia wyższych wskaźników zatrudnienia. A przecież program równych szans w zatrudnieniu opiera się na promocji zatrudnienia kobiet. Komisja Europejska zrezygnowała, a nawet pośrednio odmówiła dokonywania jakichkolwiek związków z popytem interwencji w gospodarce. Przeciwnie, podejście to koncentruje się przede wszystkim na stronie podaży. Przyjęto założenie, że doskonalenie kwalifikacji potencjalnych pracowników i ułatwienie dostępu do rynku pracy

³³ Wolfgang Streeck, *Neo-voluntarism: a new European social policy regime?*, [w:] G. Marks et al., *Governance in the European Union*, dz.cyt., s. 64-94. Streeck wprowadza pojęcie neo-dobrowolności, żeby zasygnalizować, iż z braku potencjału na poziomie ponadnarodowym do „pozytywnej integracji”, która by stworzyła instrumenty naprawiające rynek, ponadnarodowa polityka społeczna „ma ograniczony zasięg działania ze względu na swą zależność od dobrowolnego działania świadomych swej suwerenności państw członkowskich oraz świadomych własnych interesów prywatnych uczestników wolnego rynku”.

³⁴ Fritz W. Scharpf, *Negative and positive integration in the political economy of European welfare states*, dz. cyt., s. 22.

³⁵ Paul Teage, *Monetary Union and Social Europe*, dz. cyt., s. 117-137.

poprzez zapewnienie zinstytucjonalizowanej opieki nad dzieckiem przyczyni się do promocji zatrudnienia kobiet. W tym wypadku mamy jednak do czynienia z błędnym kołem. Coraz więcej kobiet podejmuje pracę zawodową, a Unia Europejska – przynajmniej w sferze deklaracji – zachęca do takich działań. Jednocześnie Unia stwarza warunki umożliwiające realizację scenariusza zatrudnienia opierającego się na ograniczeniu popytu. Jak zauważyła Rubery, ten kierunek rozwoju przyczynia się do powstania problemu deficytu pracy. Promowanie zatrudnienia kobiet przy jednoczesnym braku aktywnej polityki tworzenia nowych miejsc pracy oraz cięciach w wydatkach na sektor publiczny wydaje się płonną próbą narysowania kwadratury koła. Ani wytyczne w sprawie polityki zatrudnienia ani Raport w sprawie Wspólnej Polityki Zatrudnienia nie wspominają nawet o sektorze publicznym jako głównym pracodawcy, u którego kobiety znajdują pracę, ułatwiającym integrację zawodową, w związku z czym trudno ocenić, na ile – w przypadku stagnacji sektora publicznego – sektor prywatny będzie w stanie wygenerować więcej miejsc pracy, żeby wchłonąć rosnącą podaż siły roboczej. Rygorystyczne wskaźniki monetarne i fiskalne określają polityki, które są potrzebne, żeby promować unijne cele w zakresie równych szans. Innymi słowy, neoliberalne otoczenie makroekonomiczne wyklucza realizację strategii na rzecz zatrudnienia w sektorze publicznym, który w socjaldemokratycznym modelu skandynawskim był w rzeczywistości obszarem tworzenia miejsc pracy dla kobiet.

Obrońcy unijnej polityki na rzecz równych szans nie zaprzeczają jej wrodzonym słabościom. Twierdzą jednak, że z braku odpowiedniego ustawodawstwa unijnego w wielu państwach nie wywiera się koniecznej presji, by włączyć kwestie równości płci do krajowego programu działań. Sylvia Walby przytacza podobną argumentację w odniesieniu do Wielkiej Brytanii. Twierdzi, że bezpośrednim skutkiem przystąpienia Wielkiej Brytanii do Unii Europejskiej było zmuszenie jej do przyjęcia wyższych standardów dla sektora nisko płatnego zatrudnienia, dzięki czemu zakwestionowano brytyjską strategię taniej pracy dotyczącą pracy w niepełnym wymiarze godzin wykonywanej głównie przez kobiety³⁶. Pozytywny wpływ odwołującego się do unijnych standardów podejścia do spraw równouprawnienia płci widoczny jest także w południowych państwach członkowskich. W tych społeczeństwach,

³⁶ Sylvia Walby, *Changes in Women's Employment in the United Kingdom*, dz. cyt., 206.

gdzie w większości występuje segregacja płci, przepisy unijne bez wątpienia pomogły wprowadzić do dyskursu publicznego kwestię polityki na rzecz równości w zatrudnieniu.

Trzeba jednak przyznać, że sprawa jest znacznie bardziej skomplikowana w krajach skandynawskich. Przedmiotem debaty jest to, czy polityki unijne doprowadzą do ogólnego „wyrównania” standardów w zakresie równouprawnienia w poszczególnych państwach członkowskich. W przypadku niektórych krajów strategia ta będzie korzystna i polepszy sytuację kobiet. Aktualne polityki unijne na rzecz równych szans mogą pogorszyć sytuację w państwach skandynawskich, gdzie są wyższe standardy w zakresie równouprawnienia. W Skandynawii polityka równościowa zależała od wyższych wydatków publicznych. Jak już była o tym mowa, sektor publiczny odegrał istotną rolę w promocji integracji zawodowej, tworząc wiele miejsc pracy dla kobiet, przyczynił się do uspołecznienia tradycyjnej „pracy związanej z opieką”.

Na skutek politycznej przewagi neoliberalizmu dyskurs polityczny na temat socjalnego państwa opiekuńczego i sprawiedliwych stosunków między płciami zastępuje się obecnie „dyskursem reprivatyzacyjnym”, który chce to, co społeczne, odesłać z powrotem do dawnych enklaw domowych i prywatnych³⁷. Reprivatyzację wprowadza się poprzez cięcia w wydatkach socjalnych i restrykcyjne ograniczenia podatków, które mają przerzucić społeczną reprodukcję do sfery prywatnej. Z pewnością ważne do rozstrzygnięcia jest to, czy unijne polityki na rzecz równych szans są lepsze czy gorsze od polityk realizowanych w państwach członkowskich. Ważniejsze jest jednak to, jaki typ socjalnego państwa opiekuńczego i sprawiedliwych stosunków między płciami jest zgodny z obecnym, europejskim, neoliberalnym modelem rządzenia; kwestia ta będzie tematem dalszej części rozważań.

Cele europejskich polityk na rzecz równouprawnienia

1. Etap pierwszy: od Traktatu Rzymskiego do lat osiemdziesiątych

³⁷ Nancy Fraser, *Unruly Practices: Power, Discourse and Gender in Contemporary Social Theory*, University of Minnesota Press, 1989.

W latach pięćdziesiątych, kiedy dyskutowano zapisy Traktatu Rzymskiego, polityka równouprawnienia płci nie była przedmiotem zainteresowania europejskich przywódców. Fakt, że do traktatu włączono artykuł 119 (równa płaca dla kobiet i mężczyzn), należy zawdzięczać naleganiom rządu francuskiego, który twierdził, że traktat wpłynie niekorzystnie na gospodarkę francuską, jeśli polityka ta – wewnętrzny wymóg we Francji – nie zostanie ujednolicona w całej Europie. Przede wszystkim Niemcy nie zgadzały się nie tylko na równą płacę, ale także z koniecznością zharmonizowania polityki społecznej we Wspólnocie. Mimo wielu kontrowersji artykuł 119 (dotyczący równouprawnienia) znalazł się w Traktacie Rzymskim, obok innych zapisów z zakresu polityki społecznej. Stwierdzał, że „kobiety i mężczyźni powinni otrzymywać taką samą płacę za taką samą pracę” oraz wyszczególniał, że równa płaca, nie dyskryminująca ze względu na płeć oznacza, że: (a) stawki wynagrodzenia za *taką samą* pracę powinny być wyliczane na podstawie *takich samych* jednostek pomiaru; (b) wynagrodzenie za pracę w jednostkach czasu powinno być *takie samo* za *taką samą* pracę³⁸. Krótko mówiąc, pojęcie równości wpisane w artykuł 119 oznaczało, że pracujące kobiety powinny być *tak samo* traktowane jak pracujący mężczyźni. Do lat siedemdziesiątych Europejski Trybunał Sprawiedliwości „równą płacę za taką samą pracę” definiował bardzo wąsko i dopiero później zaczął zajmować się kwestią „równej płacy za równą pracę” (pracę porównywalnej wartości). Od samego początku artykuł 119 odnosił się do rynku pracy i kwestii zatrudnienia. Fakt, że to kobiety mają dzieci i tradycyjnie są obciążone rodzinnymi obowiązkami opiekuńczymi, co powoduje przerwy w pracy zawodowej lub w ogóle utrudnia integrację zawodową, nie był uwzględniany w antydyskryminacyjnej polityce Unii Europejskiej. Chociaż w następnych latach artykuł 119 stał się odskocznią do promowania równych szans, socjalny wymiar Traktatu Rzymskiego został jednocześnie ograniczony do tworzenia rynku pracy, przede wszystkim do likwidacji barier w przepływie pracowników ponad granicami.

Ogólny stan uśpienia w sprawach społecznych i równouprawnienia płci zaczął się zmieniać w latach siedemdziesiątych wraz z narodzinami ruchów feministycznych w całej Europie. Gwałtowny rozwój nowych ruchów społecznych nastąpił wraz ze zmianą

³⁸ Catherine Hoskyns, *Integrating Gender: Women, Law and Politics in the European Union*, dz. cyt., s. 43-57, 212.

socjalliberalnych i socjaldemokratycznych rządów w wielu państwach europejskich, wymusił na Wspólnocie Europejskiej bardziej aktywne zaangażowanie się w politykę na rzecz kobiet w latach 1973-1986. Wspólnota zaczęła się zajmować takimi sprawami jak „*lepsze warunki zatrudnienia, równość płci w miejscu pracy, poprawa zdrowia pracowników i warunków bezpieczeństwa pracy i współdecydowanie o stosunkach między pracownikami a pracodawcami*”³⁹ - w tym okresie przyjęto pięć dyrektyw w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn⁴⁰.

Choć z pewnością fakt ten został przyjęty z radością, dyrektywy antydyskryminacyjne dotyczyły raczej tworzenia wolnego rynku niż korygowania dawnych praktyk dyskryminacyjnych wobec kobiet. Dyrektywa w sprawie równej płacy – uchwalona w 1975 roku – rozszerzyła interpretację artykułu 119 i wprowadziła pojęcie pracy o równej wartości. Kobiety nie musiały już wykazywać, że wykonują „*tę samą*” pracę co mężczyźni, kiedy twierdziły, że są dyskryminowane w zakresie wynagrodzeń. Europejski Trybunał Sprawiedliwości nałożył jednakże na pracodawców obowiązek usprawiedliwiania się z dyskryminacyjnych praktyk w zakresie płac, wprowadzając klauzulę „z rozmysłem” i „wyrównania standardów” (reguła proporcjonalności), żeby sprawdzić, czy pracodawcy mieli „uzasadnione” powody do dyskryminowania. Włączając te dwa środki, Trybunał uTORował drogę do „usprawiedliwiania” dyskryminacji. Sama kwestia elastyczności, którą pracodawcy wykorzystują często dla usprawiedliwienia zróżnicowanej stawki płac, może mieć dyskryminujące skutki dla kobiet. Można bez trudu wyobrazić sobie sytuację, kiedy będą otrzymywać „usprawiedliwione” inne wynagrodzenie, jeśli pracodawca będzie w stanie wykazać, że nie są wystarczająco „elastyczne” ze względu na swoje obowiązki rodzinne. W dodatku Trybunał zezwolił także krajowym ustawodawcom usprawiedliwiać zachowania dyskryminacyjne deficytem budżetowym i działaniem sił rynkowych. Jeśli na jednej szali

³⁹ Na podstawie materiału zawartego [w:] Ostner & Lewis, *Gender and the evolution of European social policies*, dz. cyt. s. 169-177.

⁴⁰ Zgodnie z ustawodawstwem Wspólnoty Europejskiej dyrektywy uważa się za prawo drugorzędne, w przeciwieństwie na przykład do artykułu 119, który należy do najwyższego ustawodawstwa UE. „Zgodnie z traktatem dyrektywy muszą być usprawiedliwione jako «środek wiodący do celu». Dyrektywy zobowiązują w takim stopniu, w jakim dotyczy to omawianego rezultatu, który ma być osiągnięty, państwom członkowskim pozostawiając wybór środków”. Zob. Ostner & Lewis, *Gender and the evolution of European social policies*, dz. cyt. s. 168, przypis 31.

wagi położymy deficyt budżetowy, a na drugiej równość płci, nietrudno przewidzieć, na czyją stronę przechyli się zwycięstwo.

Co się tyczy pozostałych czterech dyrektyw w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn, pierwsza z nich – dyrektywa 76/207 (1976) dotyczyła najróżniejszych form dyskryminacji ze względu na płeć w zatrudnieniu, przy zawieraniu umów o pracę, w zakresie warunków pracy i szkoleń zawodowych. Także i w tym wypadku klauzula „usprawiedliwionej przyczyny” została włączona do dyrektywy, dopuszczając „nierówne” traktowanie płci. Dyrektywa w sprawie równego traktowania została następnie wykorzystana przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości w 1991 roku do wprowadzenia zakazu nocnej pracy kobiet. Jest to kwestia sporna nawet wśród feministek i zapewne wiele osób zgodziłoby się z twierdzeniem, że ochronne ustawodawstwo często wykorzystywano, by usprawiedliwiać wykluczanie kobiet z pewnych zawodów. W uzasadnieniu swego orzeczenia Trybunał odmówił uznania dodatkowych obowiązków rodzinnych, jakimi są obciążone kobiety, za „usprawiedliwioną przyczynę” ich „nierównego” traktowania, a w rezultacie Francja i sześć innych państw musiało uchylić obowiązujące w tych krajach przepisy prawne regulujące kwestię nocnej pracy kobiet. Mimo to wydaje się, że podstawowym celem dyrektywy jest uwolnienie rynku od niepożądanych regulacji.

Podobny skutek miały dwie dyrektywy dotyczące równego traktowania w systemie zabezpieczenia społecznego i prawa do zasiłków. Krajowe systemy zabezpieczenia społecznego tradycyjnie wiązały się ze statusem zatrudnienia głównie pracowników-mężczyzn. „Nabywali” oni bezpośrednie prawa do otrzymywania zasiłków z tytułu zabezpieczenia społecznego, podczas gdy kobiety miały dostęp do świadczeń socjalnych głównie za pośrednictwem mężów. Te modele funkcjonujące w poszczególnych krajach utrudniły zajęcie się tą kwestią na szczeblu europejskim. Inną sprawą jest natomiast, czy można się zgodzić z Catherine Hoskyns, która postawiła tezę, że *„wkraczając w tę dziedzinę... Komisja Europejska porusza się po drażliwym obszarze, gdzie interwencja*

*zakłóciła krajowe polityki redystrybucji i kontroli społecznej oraz podważyła głęboko zakorzenione założenia i tradycje*⁴¹.

Trudno udowodnić, że orzekając w sprawie wieku emerytalnego, Europejski Trybunał Sprawiedliwości postąpił wbrew powszechnym interesom klas politycznych i ekonomicznych w państwach członkowskich. W sprawie *Marshall* (1986) Trybunał orzekł, że przymusowe przechodzenie kobiet na wcześniejszą emeryturę było nieusprawiedliwione. Faktycznie, w wielu przypadkach kobiety nie miały żadnego wyboru i musiały przejść na emeryturę wcześniej niż mężczyźni, w związku z czym orzeczenie Trybunału można rozumieć jako dalszy krok w promowaniu równości kobiet. Ten rodzaj feministycznej interpretacji nie jest jednak zbyt popularny.

Na dyrektywy w sprawie równego traktowania w systemach zabezpieczenia społecznego powoływano się później, by usprawiedliwić wyrównywanie w dół praw do emerytury, zamiast zmierzyć się z kwestią równości płci. Nie wróży nic dobrego to, że dyrektywy w sprawie równego traktowania stały się wygodnym instrumentem prawnym w rękach rządów krajowych, pozwalając im zredukować wydatki na cele socjalne. Holandia i Wielka Brytania już pokazały, że reforma dotycząca równego traktowania może być wdrożona *„mimo kryjącej się w tle poważnej redukcji kosztów w całym systemie zabezpieczenia społecznego*⁴². Niemcy również wzięły udział w gorącej debacie na temat podniesienia wieku emerytalnego kobiet. W ani jednym z tych przypadków w ogóle nie dyskutowano o obniżeniu wieku emerytalnego mężczyzn.

Podsumowując, pięć dyrektyw w sprawie równej płacy i równego traktowania kobiet i mężczyzn rzeczywiście pozostaje zgodnych z duchem Traktatu Rzymskiego, koncentrując się na negatywnej integracji. Nie wykorzystywano ich do promowania pozytywnej integracji, tj. do pogłębiania równości płci, chyba że bezpośrednim warunkiem równości było wyeliminowanie krajowych przepisów. Służyły likwidacji barier krajowych, które „chroniły” kobiety przed określonymi zawodami. W dyskusjach o równym traktowaniu w ogóle nie

⁴¹ Catherine Hoskyns, *Integrating Gender: Women, Law and Politics in the European Union*, dz. cyt., s. 107.

⁴² Ostner & Lewis, *Gender and the evolution of European social policies*, dz. cyt. s. 177.

potraktowano poważnie propozycji objęcia ochronnym ustawodawstwem wszystkich pracowników. W imię „równego traktowania” „narzucano” kobietom męskie standardy.

Śledząc tę dyskusję, raczej trudno się zgodzić z przytoczonym wcześniej stwierdzeniem Hoskyns, że dyrektywy w sprawie równego traktowania w systemach zabezpieczenia społecznego „zakłóciły krajowe polityki redystrybucji i kontroli społecznej”. Dowody wydają się świadczyć o czymś wręcz przeciwnym: dyrektywy doskonale wpisują się w projekt urynkowania Unii Europejskiej.

Co więcej, Unia Europejska w zasadzie odrzuciła uwzględnianie spraw nie związanych bezpośrednio z rynkiem pracy – takich jak kwestie dotyczące prywatności i sfery reprodukcji. Warto przyjrzeć się dyrektywom, które zostały odrzucone lub okrojone, a które wymagałyby od polityki stworzenia warunków funkcjonowania rynków (pozytywna integracja). Na przykład Rada Ministrów odrzuciła projekty dyrektyw w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin (1983), urlopu rodzicielskiego (1984), zabezpieczenia socjalnego (1989), emerytur dla osób owdowiałych (1989), dodatkowych zasiłków rodzinnych (1989), wieku emerytalnego (1989), odwrócenia ciężaru dowodu (1989), organizacji czasu pracy (1991) oraz nietypowego zatrudnienia (1991). Złagodzone projekty następujących dyrektyw, zawierając w nich słabsze zalecenia: w sprawie bezrobocia kobiet (1984), równego traktowania w opodatkowaniu (1991), polityk na rzecz rodziny (1991), opieki nad dzieckiem (1991) oraz molestowania seksualnego w miejscu pracy (1991)⁴³.

2. Etap drugi: nowa unijna polityka w sprawie równouprawnienia w latach dziewięćdziesiątych

Pauline Conroy wskazuje, że w 1988 roku zakładano, iż „rynek wewnętrzny” nie będzie miał istotnych konsekwencji dla kobiet. To stanowisko doprowadziło do wznowienia w 1992 roku dyskusji w organizacjach kobiecych i komisjach na rzecz kobiet, co zaowocowało wydaniem publikacji na temat relacji między rynkiem wewnętrznym a

⁴³ Tamże, s. 167, przypis 25. Zob. także Susanne Schunter-Kleemann, *Das Demokratiedefizit der EG und die Verrechtlichung der Frauenfrage*, [w:] *Herrenhaus Europa – Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat*, pod red. Susanne Schunter-Kleemann, Edition Stigma, 1992, s. 29-58.

zatrudnieniem kobiet⁴⁴. Komisja z euforią obwieściła w swoim raporcie gospodarczym z 1988 roku, że „cztery wielkie wolności” (swoboda przepływu finansów, dóbr, usług, pracy) rynku wewnętrznego doprowadzą do wzrostu gospodarczego, obniżenia cen, stworzenia 5,8 miliona dodatkowych miejsc pracy i zwiększenia środków w budżetach państwowych⁴⁵.

Sytuacja ta zmieniła się ogromnie od czasu stworzenia uwolnionego rynku wewnętrznego. Dosłownie we wszystkich krajach produkt krajowy brutto albo wzrósł nieznacznie, albo nawet zmniejszył się, produkcja przemysłowa w wielu sektorach przeżywa zastój, przemysł budowlany został poważnie osłabiony, a liczba stworzonych dodatkowych miejsc pracy jest znacznie niższa od przewidywanych szacunków. Oficjalnie bezrobocie wynosi około 18 milionów, nieoficjalnie szacuje się na około 25-30 milionów, ponieważ wiele kobiet nie jest zarejestrowanych, w związku z czym nie są uwzględniane we wskaźnikach bezrobocia; liczba osób żyjących w ubóstwie wzrosła do 57 milionów, dramatycznie nasilił się kryzys ekologiczny⁴⁶. Problemy te nie zostały „spowodowane” samym jednolitym rynkiem. To raczej europejski model rządzenia i polityczne oddanie „ortodoksyjnym, rynkowym politykom fiskalnym i monetarnym” przekształciły zjednoczoną Europę w niewiele więcej niż ponadregionalny blok handlowy, nakładający minimalne prawne ograniczenia na przepływ kapitału⁴⁷.

Biorąc pod uwagę ten system dyscyplinarnego neoliberalizmu, czy w ogóle jesteśmy w stanie zidentyfikować dalsze osiągnięcia w zakresie polityki równouprawnienia płci w systemie przyjętym w Maastricht? Hiltrud Breyer, niemiecka deputowana w Parlamencie Europejskim z ramienia Zielonych, jest raczej pesymistyczna w swej ocenie – jej zdaniem coraz bardziej oczywiste staje się „odchodzenie od” kwestii kobiecych. Jako najświeższy przykład przytacza odmowę wydania przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości orzeczenia w sprawie, czy osoby wykonujące nisko płatne prace, za które otrzymują wynagrodzenie w

⁴⁴ Pauline Conroy, *Zehn Fragen zur Wirtschafts- und Währungsunion*, referat przedstawiony podczas konferencji *Der Aufbau der Gleichberechtigungsdimensionen der WWU und die Regierungskonferenz*, Lizbona, 17-18 luty 1997, s. 2.

⁴⁵ Kommission der Europäischen Gemeinschaften, *Europäischen Wirtschaft*, Vol. 5 (1988).

⁴⁶ Susanne Schunter-Kleemann, *Die Freiheiten des Binnenmarktes und die Unfreiheiten der Frauen*, [w:] „Weibblick”, July/ August 1997, s. 12-17.

⁴⁷ Stephen Gill, *European Governance and New Constitutionalism*, dz. cyt., s. 5; oraz Paul Teage, *Monetary Union and Social Europe*, dz. cyt., s. 128.

wysokości 630 marek niemieckich, mogą być zwolnione z płacenia składki na ubezpieczenie społeczne. Trybunał powołał się na zasadę subsydiarności zawartą w Traktacie z Maastricht i odesłał sprawę do ponownego rozpatrzenia przez państwo członkowskie, którego dotyczyła, czyli Niemcy⁴⁸. Odmowa rozstrzygnięcia tej sprawy może mieć dalekosiężne konsekwencje nie tylko dla polityki na rzecz równouprawnienia. Odsyłając tę sprawę pod jurysdykcję państwa członkowskiego, Trybunał w gruncie rzeczy zainicjował proces renacjonalizacji w polityce społecznej. Przypomnijmy, że Traktat z Maastricht włączył „Porozumienie w sprawie Polityki Społecznej”, choć ograniczył je do „wdrożenia Karty Socjalnej z 1989 roku na podstawie *acquis communitaires*, wyjąwszy Wielką Brytanię, która wycofała się z pierwotnego Porozumienia⁴⁹.

W katolickiej doktrynie socjalnej, z której wywodzi się to pojęcie, subsydiarność oznacza – jak zauważył Streeck – „*obowiązek ze strony władzy wyższego rzędu umożliwienia jednostkom niższego szczebla poprowadzenie ich spraw z pełną odpowiedzialnością, z zachowaniem «autonomii w kwestiach społecznych»*”⁵⁰. W praktyce katolickiej subsydiarność nie ograniczała się wyłącznie do pierwszeństwa niższych wobec wyższych poziomów rządzenia. Zamiast tego pojęcie to odnosiło się do organicznej natury społeczeństwa, gdzie problem był rozwiązywany głównie dzięki „prywatnemu rządzeniu”, włączając w ten proces zarówno instytucje państwowe, jak i niepubliczne. Tak więc choć Traktat z Maastricht konkretnie odwołuje się do pojęcia subsydiarności, sens tego terminu nabrał nowego znaczenia - oznacza rządzenie polegające na nieingerowaniu. W reakcji na opór Brytyjczyków i Duńczyków wobec Traktatu z Maastricht:

Subsydiarność przekształciła się de facto z katolickiego pojęcia socjalnego w pojęcie liberalne – różnica polegała na tym, że to pierwsze wymaga silnego scentralizowanego mandatu państwa, dopuszczając mniej włączające formacje społeczne, które sprawują samodzielne rządy w interesie publicznym,

⁴⁸ Hiltrud Breyer, *Frauenpolitik in Brüssels*, [w:] „Weibblick”, July/ August 1997, s. 8-10.

⁴⁹ Wielka Brytania początkowo wycofała się z Karty Socjalnej, która została przyjęta jako niezobowiązująca „uroczysta deklaracja” Rady Europejskiej, ale za urzędowania Tony’ego Blaira Wielka Brytania podpisała protokół socjalny Traktatu z Maastricht.

⁵⁰ Wolfgang Streeck, *Neo-voluntarism: a new European social policy regime?*, dz. cyt., s. 79.

*podczas gdy to drugie oznacza słabe państwo działające jedynie na prośbę suwerennych członków*⁵¹.

Odmowa rozpatrzenia sprawy dotyczącej tej konkretnej kwestii z dziedziny polityki społecznej miała istotne konsekwencje nie tylko dla Niemiec, ale także dla niewykwalifikowanych lub posiadających niskie kwalifikacje pracowników – tak kobiet, jak i mężczyzn w całej Unii Europejskiej. Kobiety stanowią przytłaczającą większość wśród osób „podejmujących” nisko płatne (w wysokości 630 marek) prace, a biorąc pod uwagę coraz większe uelastycznienie i deregulację globalnych rynków pracy, ważne jest, czy prace te zostaną włączone do krajowego systemu zabezpieczenia społecznego. Europejski Trybunał Sprawiedliwości dał w związku z tym wyraźny sygnał państwom członkowskim, że realizacji polityk społecznych na szczeblu krajowym nie grozi interwencja ze strony UE. W przypadku kwestii równości płci ma to szczególne znaczenie. Mimo dość ograniczonej interpretacji artykułu 119, dyrektywy dotyczące równego traktowania przyczyniły się przynajmniej do wzrostu świadomości w wielu państwach członkowskich i zachęciły je do zajęcia się problemem dyskryminacji ze względu na płeć na ich terytorium. Ze względu na renacjonalizację polityki społecznej, a co za tym idzie – także polityki na rzecz równouprawnienia płci, jakkolwiek postęp w tej dziedzinie zależy od woli politycznej państw członkowskich.

Jill Rubery z ostrożnością zauważa jednak, że Traktat Amsterdamski oraz późniejszy Luksemburski Szczyt w sprawie Zatrudnienia przyniosły pewne istotne skutki w zakresie równości płci w dziedzinie zatrudnienia. Wobec dosłownego braku jakiegokolwiek perspektywy płci w Białej Księdze Delorsa na temat Wzrostu Gospodarczego, Konkurencji i Zatrudnienia z 1993 roku i pięciu punktach, które uzgodniono podczas spotkania Rady Ministrów w Essen w grudniu 1994 roku, włączenie perspektywy równości płci do Traktatu Amsterdamskiego jest krokiem naprzód. We wnioskach końcowych przyjętych podczas spotkania w Essen kobiety pojawiały się jedynie, ilekroć była mowa o „*środkach, które miały pomóc grupom szczególnie ciężko poszkodowanym na skutek bezrobocia*”. W tym sformułowaniu kobiety występują jedynie jako ofiary zmian na rynku pracy, a nie jako

⁵¹ Tamże, s. 79.

aktywne uczestniczki procesów politycznych i ekonomicznych. Do Traktatu Amsterdamskiego dołączono nowy rozdział na temat zatrudnienia, który precyzował, że „w przyszłości polityka zatrudnienia będzie uważana za przedmiot «troski publicznej», którą należy realizować poprzez krajowe plany działań kształtowane nie tylko poprzez przyjęcie wspólnego zestawu wytycznych, ale także poprzez monitorowanie ich skuteczności”⁵². W przeciwieństwie do Traktatu z Maastricht, który zobowiązywał państwa członkowskie jedynie do realizacji uzgodnionych wytycznych gospodarczych, Traktat Amsterdamski zalecał państwom członkowskim podjęcie działań na rzecz zatrudnienia i przygotowania sprawozdań z przyjęcia zasadniczych środków mających promować zatrudnienie.

Najbardziej nowatorskie w Traktacie jest włączenie klauzuli antydyskryminacyjnej zakazującej wszelkiej dyskryminacji ze względu na „płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię i przekonania, niepełnosprawność, wiek czy orientację seksualną”. Przed przyjęciem Traktatu Amsterdamskiego równość ograniczała się jedynie do kwestii równej płacy. Nowy nacisk położono na rozszerzenie interpretacji dyskryminacji na grupy mniejszościowe. Tę szeroką interpretację skrytykowano jednak z kilku powodów. Grupy kobiece odrzuciły powiązanie dyskryminacji ze względu na płeć z podejściem antydyskryminacyjnym dotyczącym grup należących do mniejszości. Odmawiając zaakceptowania równości kobiet i mężczyzn „jako fundamentalnego prawa w ścisłym znaczeniu tego słowa”, tak jak zaproponowały to Konferencja Komisji Parlamentarnych odpowiedzialnych za politykę równych szans i Europejskie Lobby Kobiet, osłabiono dążenie do osiągnięcia zasadniczej równości⁵³. Podciągnięcie równości płci pod kategorię antydyskryminacji oznacza, że wszelkie próby łagodzenia nierówności płci polegają jedynie na stosowaniu stopniowych środków korygujących.

Wprowadzono również poprawki do zapisów w Traktacie uwzględniających kwestię równych szans. Znowelizowany artykuł 2 stwierdza teraz, że jednym z celów Unii Europejskiej jest „równość kobiet i mężczyzn”, obok wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podniesienia standardów i jakości życia oraz spójności społeczno-

⁵² Jill Rubery, *Equity and employment...*, dz. cyt.

⁵³ Teresa Freixes Sanjuan, *Women in the New European Society*, [w:] „Newsletter Women of Europe”, No 79 (May 1998), s. 2.

gospodarczej i solidarności między państwami członkowskimi”. Artykuł 3 stanowi, że we wszystkich działaniach i politykach Unia Europejska powinna teraz „dążyć do wyeliminowania nierówności i promowania równości kobiet i mężczyzn”. Zmodyfikowano również artykuł 119 Traktatu Rzymskiego. Znowelizowany Traktat Amsterdamski ustanawia zasadę równej płacy dla kobiet i mężczyzn za „równą pracę, czyli pracę równej wartości”. Tym samym Rada Ministrów ma możliwość zatwierdzania środków gwarantujących równe szanse i równe traktowanie kobiet i mężczyzn „w sprawach zatrudnienia”, w tym także wynagrodzenia. Nacisk położony na „działania pozytywne” nie jest czekiem in blanco oferującym kobietom „określone korzyści”, żeby mogły „się realizować zawodowo albo żeby zapobiec stratom w karierze zawodowej lub je zrekompensować”. Z niechęcią zaakceptowano, że działania pozytywne można stosować w pewnych, dość ograniczonych okolicznościach, po to, by zapobiec potencjalnie negatywnym skutkom werdyktu w sprawie Kalanke (zob. poniżej).

Jednakże, jak zauważa „Newsletter Women of Europe”, działania pozytywne ograniczają się do „życia zawodowego” i są tak samo adresowane do mężczyzn „jako płci niedoreprezentowanej”, jeśli wykonują oni zawody, w których są w mniejszości. Do artykułu dołączono deklarację podkreślającą, że państwa członkowskie „powinny przede wszystkim mieć na celu poprawę sytuacji kobiet w życiu zawodowym”, w przypadku, gdy przyjmuje takie środki⁵⁴.

Fakt, że w Traktacie uwzględniono działania pozytywne, wzbudził pewną nadzieję, że po negatywnym orzeczeniu w sprawie Kalanke z 1995 roku prawo europejskie zezwoli państwu na aktywną interwencję w celu osiągnięcia równości płci. Po werdykcie Trybunału „The Financial Times” zamieścił nagłówek: „Działania pozytywne mają negatywne skutki dla Bremy”, będący wyrazem obaw wielu kobiet zaniepokojonych uchynieniem przepisów w sprawie pozytywnej dyskryminacji przyjętych w Bremie (Niemcy)⁵⁵. Sprawa dotyczyła sektora publicznego (wydziału parków), w sytuacji, gdy kobieta mająca takie same

⁵⁴ Wszystkie cytaty przywołane w tym akapicie zostały zaczerpnięte [z:] *Points of View: Mixed Reactions to the New UE Treaty*, [w:] „Newsletter Women of Europe”, No 73 (September 1997), s. 2-3.

⁵⁵ Judy Dempsey, *Positive action proves negative for Bremen*, [w:] „The Financial Times”, 18 października 1995, s. 3.

kwalfikacje została wybrana zamiast pana Kalanke na stanowisko kierownika działu. Lokalne prawo dotyczące równego traktowania, obowiązujące w Bremie, stwierdzało, że w przypadku, gdy o posadę ubiegają się dwie osoby o takich samych kwalifikacjach, pierwszeństwo należy się kobietom, jeżeli są one niedoreprezentowane. Niemieckie lokalne, regionalne i federalne sądy pracy orzekły, że bremeńskie prawo nie naruszyło podstawowego ustawodawstwa niemieckiego ani kodeksu cywilnego oraz że nie wyznaczyło ścisłych kwot dla kobiet. Ponieważ nie było do końca jasne, czy prawo bremeńskie jest zgodne z europejską zasadą równego traktowania, sprawę wniesiono do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

Trybunał uznał po pierwsze, że „europejskie ustawodawstwo w sprawie równego traktowania zdefiniowało zasadę równego traktowania jako oznaczającą, że nie powinno być żadnej dyskryminacji ze względu na płeć. Najwyraźniej krajowe przepisy, takie jak te obowiązujące w Bremie, były dyskryminujące”. Po drugie, orzekł, że „krajowe ustawodawstwo zastąpiło rezultat końcowy, dając efekt w postaci równych szans zamiast zagwarantować funkcjonowanie zasady równości szans”⁵⁶. To orzeczenie wywołało poruszenie wśród feministek oraz niepewność wśród prawników, czy państwa członkowskie UE mogą uchylać środki w postaci działań pozytywnych, by promować równość płci. Nie było jasne, w jaki sposób Trybunał będzie w przyszłości rozstrzygał w sprawach dotyczących działań pozytywnych, które wymagały aktywnego promowania równości szans.

Wkrótce po sprawie Kalakanke, w 1997 roku, Europejski Trybunał Sprawiedliwości orzekł w innej sprawie dotyczącej Niemiec (*Marshall v. Nordrhein Westfalen*) i w tym wypadku poparł ustawę NRW. W przypadku sprawy z Bremy Trybunał wysunął zastrzeżenia dotyczące „specjalnej cechy”, która „dawała kobietom automatyczne, absolutne i bezwarunkowe pierwszeństwo przed mężczyznami mającymi takie same kwalifikacje do stanowiska lub awansu”⁵⁷. Dla kontrastu ustawa NRW zawierała „klauzulę trudności” (*Härtefallregelung*), która uelastyczyła kwotę i dawała administracji pewną swobodę

⁵⁶ *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, ECJ FC, 17 października 1995 (C-450/93); *Decision on sex discrimination*, [w:] „The Financial Times”, 7 listopada 1995, s. 8.

⁵⁷ *Kalanke Ruling: Positive Action to Continue*, [w:] „Newsletter Women of Europe”, No 61 (June 1996), s. 1.

decyzyjną. Innymi słowy, z ostatniego orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i włączenia instrumentu działań pozytywnych do Traktatu Amsterdamskiego wynikałoby, że państwa członkowskie nadal mogą stosować działania pozytywne, w tym także elastyczne kwoty, w pewnych ściśle ograniczonych okolicznościach, żeby przeciwdziałać dyskryminacji⁵⁸.

Mimo włączenia pewnych pozytywnych środków do Traktatu Amsterdamskiego przedstawicielki Parlamentu Europejskiego i grupy/ sieci kobiece zaangażowane w proces uchwalania Traktatu przyjęły to z mieszanymi uczuciami⁵⁹. Gertrud Wartenberg, prezeska Europejskiego Lobby Kobiet, skrytykowała to, że prawne gwarancje równości ograniczały się wyłącznie do miejsca pracy i nie dotyczyły innych sfer życia. W dodatku włączenie terminu „płeć niedoreprezentowana” zamiast słowa „kobiety” zostało uznane za „niebezpieczny” dla kobiet kierunek rozwoju. W sytuacji, gdy jest 20 zatrudnionych kobiet i jeden mężczyzna, który jest szefem, to właśnie on jest płcią niedoreprezentowaną. Na koniec stwierdziła: „w sumie powiedziałabym, że Traktat Amsterdamski nie jest traktatem przyjaznym kobietom”.

Niemniej krytyczna była Claudia Roth, członkini Parlamentu Europejskiego i przewodnicząca Grupy Zielonych: „*Mam wrażenie, że w zasadzie nic się nie zmieniło. Przyjrzyjmy się poprawkom wniesionym do artykułu 119. Nie ma w nich nic nowego. Zostały przeniesione z Protokołu Socjalnego. Równe prawa i równe szanse ograniczają się do miejsca pracy, a to nie wystarczy. Kwestia roli kobiet w społeczeństwie pozostaje nierozstrzygnięta*”. Ze swej strony Lydia Zaid, dziennikarka EUDIF, europejskiej, informacyjnej i dokumentacyjnej sieci kobiet, z ostrożnym optymizmem przyjęła postęp, jaki poczyniono dzięki znowelizowaniu artykułu 2 i 3, ale z niezadowoleniem stwierdziła, że implementację zostawiono w gestii państw członkowskich. Skrytykowała również włączenie sformułowania „płeć niedoreprezentowana” zamiast kategorii „kobiety”. Zaid wysunęła przypuszczenie, że sytuacja ta mogłaby nawet zaszkodzić politykom równościowym w krajach skandynawskich, gdzie sprecyzowaną, wyraźną grupą docelową promowania równości były kobiety. Gdyby takie sprawy miały stanąć przed Europejskim Trybunałem Sprawiedliwości, niewykluczone,

⁵⁸ Tamże, s. 1.

⁵⁹ Cytaty zostały zaczerpnięte [z:] „Newsletter Women of Europe”, No 73 (September 1997), s. 2-3.

że doszłoby do powtórzenia rozstrzygnięcia, jakie zapadło w sprawie niemieckiej, kiedy Trybunał odrzucił bardziej postępowe ustawodawstwo krajowe, które było nastawione na skorygowanie praktyk rynkowych.

Wreszcie należy wziąć pod uwagę pierwszy europejski szczyt poświęcony miejscom pracy, który odbył się w Luksemburgu w listopadzie 1997 roku⁶⁰. Cztery główne kierunki czy też filary działania Komisji Europejskiej – wzrost zatrudnienia, rozwój przedsiębiorczości, zachęta do elastyczności i wzmocnienie równych szans – zostały włączone do końcowych wytycznych dla państw członkowskich w 1998 roku. Z pewnością z radością przyjęto fakt, że równe szanse zostały konkretnie uwzględnione w nowej wspólnotowej europejskiej polityce zatrudnienia. Specyficzne podejście do wzmocnienia polityki na rzecz równych szans w zatrudnieniu, opracowane przez Wydział ds. Równych Szans Komisji Europejskiej we współpracy z unijną siecią ekspertek i ekspertów ds. zatrudnienia kobiet, podkreślało potrzebę działania na rzecz poprawy sytuacji w zakresie szans zawodowych dla kobiet wraz z godzeniem życia zawodowego z rodzinnym, a w szczególności z kwestiami takimi jak urlop rodzicielski, praca w niepełnym wymiarze godzin dla kobiet i mężczyzn oraz reintegracja zawodowa kobiet, które miały przerwę w karierze zawodowej. Projekt wytycznych uwzględniał również włączanie kwestii równości płci do głównego nurtu polityki wdrażanej w ramach tych czterech filarów. W tym kontekście włączanie perspektywy równości płci do głównego nurtu zostało zdefiniowane przez Komisję Europejską jako:

Systematyczne integrowanie poszczególnych sytuacji, priorytetów i potrzeb kobiet i mężczyzn we wszystkich politykach w celu promowania równości kobiet i mężczyzn oraz mobilizowania wszystkich ogólnych polityk i środków konkretnie w celu osiągnięcia równości dzięki aktywnemu i otwartemu uwzględnianiu na etapie planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji skutków, które mogą mieć dla kobiet i mężczyzn⁶¹.

⁶⁰ Specyfikę Szczytu w Luksemburgu omawia Jill Rubery, *Equity and Employment...*, dz. cyt. Zob. także: „BULLETIN: Internal Bulletin of the Medium-term Community Action Programme on Equal Opportunities for Women and Men”, No 3 (December 1997); oraz *Employment: New Drive to Reduce Joblessness and Tackle Gender Gaps*, [w:] „Newsletter Women of Europe”, No 76 (December 1997/ January 1998).

⁶¹ Cyt. za: „Newsletter Women of Europe”, No 78 (March/ April 1998), s. 2.

Mimo wielkich nadziei, jakie pokładano w tej koncepcji, jej sens jest wielce kontrowersyjny i rozmaicie bywa interpretowany. Włączanie perspektywy płci do głównego nurtu jest istotnym zagadnieniem od czasów IV ONZ-owskiej Światowej Konferencji w sprawach Kobiet, która odbyła się w Pekinie we wrześniu 1995 roku i gdzie zobowiązano się do stosowania zasady głównego nurtu. W rzeczywistości to Komisja Europejska odegrała główną rolę w przygotowaniach do przyjęcia pekińskich zobowiązań na rzecz włączania kwestii równości płci do głównego nurtu. Unia Europejska przyjęła zasadę włączania do głównego nurtu w Komunikacie Komisji Europejskiej z marca 1996 roku, w którym pojęcie to zdefiniowano jako „włączanie równych szans kobiet i mężczyzn do wszystkich polityk i działań Wspólnoty na wszystkich szczeblach”⁶². Koncepcję tę krytykuje się za jej bliskie pokrewieństwo z liberalną tradycją praw, kwestionuje się jej skuteczność i zwraca się uwagę, że do wdrażania zasady włączania kwestii równości płci do głównego nurtu potrzebna jest wola polityczna. W głównym nurcie trudno uwzględnić kwestie takie jak przemoc ze względu na płeć, ubóstwo, wykorzystywanie kobiet i handel kobietami. Koncentrując się na równym traktowaniu, pomija się problemy związane z opresją kobiet i ich gorszą pozycją w społeczeństwie. Jednocześnie zadeklarowane zobowiązanie do włączania perspektywy równości płci do głównego nurtu niewiele mówi o woli politycznej albo w ogóle o włączaniu takiej strategii do polityki UE. Schunter-Kleemann wskazuje, że „zasada włączania do głównego nurtu” została zlekceważona w Agendzie 2000, Piątym Ramowym Programie na rzecz Badań i Technologii, w budżecie UE na rok 1998 i wytycznych dotyczących przyszłej współpracy w zakresie rozwoju między Unią Europejską a Afryką, Karaibami i Krajami Pacyfiku. Ostateczne wytyczne, przyjęte w Luksemburgu, dla państw członkowskich również pominęły zasadę włączania do głównego nurtu. Mimo późniejszych poprawek, mających na celu uwzględnienie włączania kwestii równości płci do głównego nurtu w głównych

⁶² „Newsletter Women of Europe”, No 59 (April 1996), s. 3. Pádraig Flynn, europejski komisarz ds. zatrudnienia i polityki społecznej, ogłosił, że „włączanie do głównego nurtu” zostanie również włączone do programów funduszy strukturalnych po 1999 roku. Zdaniem Flyna należy oczekiwać, że programy funduszy strukturalnych będą musiały wykazać, w jaki sposób zamierzają promować równość kobiet i mężczyzn – zanim zyskają akceptację Komisji Europejskiej. „Newsletter Women of Europe”, No 78 (March/ April 1998), s. 1.

programach realizujących politykę Unii Europejskiej, rodzi się wrażenie, że włączanie do głównego nurtu pozostało w sferze obietnic⁶³.

Podczas szczytu w Luksemburgu po raz pierwszy przyjęto szereg wytycznych dla państw członkowskich w zakresie tworzenia miejsc pracy i pomocy osobom młodym i długotrwale bezrobotnym w znalezieniu pracy. Wytyczne te są jednak zaledwie zaleceniami, państwa członkowskie mają natomiast swobodę wyboru sposobu redukcji bezrobocia, który będzie najbardziej zgodny z metodą rozwiązywania własnych, odległych problemów krajowych. Tak więc kwestię wdrażania tych wytycznych w praktyce pozostawiono państwom członkowskim.

Według Traktatu Amsterdamskiego jedynymi krokami, które mogą podjąć państwa członkowskie przeciwko nie podporządkowującemu się członkowi UE, jest udzielenie nagany partnerowi, którego wysiłki zmierzające do redukcji bezrobocia, nie osiągają zamierzonych rezultatów. Co więcej, choć podczas szczytu dyskusja koncentrowała się na ustalaniu celów w zakresie ograniczenia bezrobocia młodych i starszych osób, nie przyjęto żadnych celów w odniesieniu do kobiet, mimo iż „Parlament Europejski w czasie sesji omawiającej wyniki Raportu w sprawie Zatrudnienia w 1997 roku wezwał do ustalenia takich celów, które miałyby poprawić sytuację kobiet w zatrudnieniu, w szczególności w odniesieniu do wskaźników zatrudnienia, szkoleń i równej płacy”⁶⁴.

Co więcej, feministyczne ekonomistki skrytykowały wytyczne z uwagi na fundamentalne błędy, jakimi były obarczone. Rubery twierdzi, że prawie w ogóle nie zrozumiano, na czym polegają różnice w modelach zatrudnienia kobiet. Znajdujemy się w paradoksalnej sytuacji w Unii Europejskiej, gdzie równocześnie rosną wskaźniki zatrudnienia kobiet i stopa ich bezrobocia. Choć dwie trzecie nowych miejsc pracy stworzonych w UE w latach 1994-1996 zostały zajęte przez kobiety, w niewielkim stopniu przyczyniło się to do obniżenia stopy bezrobocia. Bezrobocie kobiet utrzymuje się na stałym poziomie – jest wciąż

⁶³ Susanne Schunter-Kleemann, *Euro-club, globalisation and gender regime*, referat przedstawiony podczas międzynarodowej konferencji *Gender and Markets in the Reconstruction of European Welfare States*, Brema, lipiec 1999.

⁶⁴ „Newsletter Women of Europe”, No 76 (December 1997/ January 1998), s. 1.

wyższe od stopy bezrobocia mężczyzn (12,4 proc. w stosunku do 9,2 proc. we wrześniu 1997 roku). Jak zauważa Rubery et al., „nie tylko osobom odpowiedzialnym za tworzenie polityki nie udało się dostrzec powiązań między ogólnie niską stopą bezrobocia w całej Europie a niskim wskaźnikiem zatrudnienia kobiet w niektórych krajach, ale uznały one również tendencję do podejmowania pracy w nowo utworzonych miejscach pracy przez osoby dotychczas nieaktywne zawodowo, a nie bezrobotne za zagadkę, prawdopodobnie związaną z niezatrudnialnością osób bezrobotnych, a nie za skutek segmentacji popytu na pracę ze względu na płeć lub istnienia olbrzymich ukrytych rezerw kobiecej siły roboczej poza mierzoną konwencjonalnymi metodami siłą roboczą”⁶⁵.

Ta niemożność rozwiązania problemu wskaźników bezrobocia kobiet jest w dużej mierze rezultatem tradycyjnej ekonomii, w której przedmiotem analizy jest rynek pracy składający się z atomistycznych jednostek rozpatrywanych w oderwaniu od ekonomii gospodarstwa domowego i rodziny.

Ekonomiści i analitycy polityczni głównego nurtu (czyli obecnie zwolennicy neoliberalizmu – przyp. tłum.) uważają, że rozwiązaniem problemu bezrobocia i niepełnego zatrudnienia kobiet (i mężczyzn) jest zapewnienie elastycznych i niepełnoetatowych miejsc pracy. W przypadku kobiet pracę w niepełnym wymiarze godzin promowano jako sposób na podjęcie płatnego zatrudnienia, ale praca na niepełnym etacie oznacza często niskie zarobki oraz brak świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego. To fakt, że szczyt w Luksemburgu odszedł od kładzenia nacisku na elastyczność na rzecz zatrudnialności. Dyskutowano przede wszystkim o potrzebie znalezienia równowagi między elastycznością dla pracodawcy a bezpieczeństwem pracowników.

W dokumencie *Partnership for a New Organisation of Work* [Partnerstwo na rzecz Nowej Organizacji Pracy], opublikowanym w 1997 roku, Komisja Europejska już wskazała kierunek zmiany, odchodząc od pierwotnego nacisku na elastyczność, opartą na niskich kwalifikacjach i niskich kosztach pracy, na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Celem przestało być podejmowanie na powrót pracy przez osoby bezrobotne, stało się nim

⁶⁵ Rubery, Smith, Fagan & Grimshaw, *Women and European Employment*.

natomiast dostarczanie środków i sposobów do przemieszczania się w obrębie rynku pracy. Skupienie się na elastyczności i pracy w niepełnym wymiarze godzin nie wyczerpuje jednak wszystkich form nietypowego zatrudnienia, które najczęściej podejmują kobiety.

Porozumienie Partnerów Społecznych w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin⁶⁶, zawarte w czerwcu 1997 roku między europejskimi związkami zawodowymi a pracodawcami i będące przedmiotem dyskusji podczas Szczytu w Luksemburgu, zostało ostro skrytykowane przez Karin Jöns (z Partii Europejskich Socjalistów, Niemcy) w raporcie, który przedstawiła w Parlamencie Europejskim. Sprzeciwiła się wykluczeniu zarówno innych form nietypowego zatrudnienia i świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, jak i wprowadzeniu „klauzuli nieuczestniczenia, pozwalającej państwom członkowskim na robienie «wielu wyjątków» od zasady niedyskryminacji z przyczyn «technicznych» lub «obiektywnych»”⁶⁷. W rezultacie osoby pracujące w niepełnym wymiarze godzin lub zatrudnione nietypowo, które nie są w stanie spełnić kryteriów zatrudnienia w zakresie wysługi lat, czasu pracy i warunków płacy lub wynagradzania, nie podlegają postanowieniom tego porozumienia. Zarówno Porozumienie Luksemburskie, jak i Porozumienie Partnerów Społecznych w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin pozostawia wiele do życzenia, jeśli chodzi o europejską politykę zatrudnienia i sprawiedliwość stosunków między płciami.

Wnioski końcowe: unijna polityka na rzecz równości płci – między regionalizmem a globalizacją

Przedstawiony w tym artykule przegląd europejskich polityk na rzecz równości płci pokazał, że sprawy związane z równouprawnieniem i tożsamością płci były w coraz większym stopniu uwzględniane w różnych traktatach i porozumieniach dotyczących polityki zatrudnienia. Dziś nie do pomyślenia jest już jakakolwiek dyskusja nad traktatem czy umową

⁶⁶ W Unii Europejskiej ponad 80 proc. z szacowanych 21 milionów osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin stanowią kobiety. W stosunku do zaledwie 5 proc. mężczyzn 32 proc. kobiet pracuje teraz na niepełnym etacie przy dużym zróżnicowaniu sytuacji w poszczególnych państwach członkowskich (w Holandii jest najwyższy odsetek – 69 proc., w Wielkiej Brytanii – 45 proc. i w Szwecji – 42 proc.). Zob. „Newsletter Women of Europe”, No 76 (December 1997/ January 1998), s. 2.

⁶⁷ Tamże.

bez uwzględnienia kwestii równych szans i równości płci. Pierwsze dokumenty nie uznawały nawet problemu równości za sferę polityki. To dzięki narodzinom ruchów feministycznych w latach siedemdziesiątych zaczęto uwzględniać kwestie równych szans i sprawiedliwych stosunków między płciami nie tylko w miejscu pracy, ale także we wszystkich sferach życia publicznego i prywatnego. Nawet wtedy, dopiero za sprawą ONZ-owskiej Światowej Konferencji w Sprawach Kobiet, która odbyła się w Pekinie w 1995 roku, Unia Europejska oficjalnie uznała, że kwestie związane z płcią nie mogą być traktowane osobno, ale muszą być „włączone w główny nurt” procesu politycznego.

Warto przypomnieć, że podczas Szczytu w Essen w grudniu 1994 roku kobiety wciąż postrzegano jako grupę zwiktyimizowaną, która potrzebowała specjalnej pomocy na rynku pracy. Zmiana polityki jest bez wątpienia zasługą wielu działaczek i feministycznych prawniczek pracujących na szczeblu UE w różnych instytucjach, takich jak Komisja ds. Praw Kobiet Parlamentu Europejskiego oraz Wydział ds. Równych Szans w Komisji Europejskiej, a także w wielu międzynarodowych sieciach i grupach lobbingowych, które działają na szczeblu UE, dokładających starań, żeby problem dyskryminacji ze względu na płeć znalazł się wśród najważniejszych spraw omawianych podczas wszystkich negocjacji. Jednocześnie aparat organizacyjny UE nie dorównuje własnej retoryce. Ani Rada Ministrów ani Europejski Trybunał Sprawiedliwości nie mają wydzielonych departamentów ds. równości płci. W rzeczywistości Trybunał wyróżnia się tym, że wśród ośmiu sędziów w nim zasiadających nie ma ani jednej kobiety, mimo iż orzekał w wielu sprawach dotyczących równości. W gruncie rzeczy nawet jeśli przyjrzymy się Komisji Europejskiej, która w Unii Europejskiej przoduje, jeśli chodzi o promowanie równości płci, odsetek kobiet wśród komisarzy nie przekracza 5,5 proc.⁶⁸

Coraz większa widzialność zagadnień związanych z równością płci na szczeblu UE nie wskazuje oczywiście, czy różne dyrektywy, postanowienia traktatów i zobowiązania w jakimkolwiek stopniu zmieniają sytuację kobiet. Skuteczność zobowiązania na rzecz równych szans zależy przede wszystkim od tego, czy krajowi przywódcy będą mieli wolę polityczną do przyjęcia i wdrażania środków na rzecz równości.

⁶⁸ Hiltrud Breyer, *Frauenpolitik in Brüssels*, dz. cyt.

Wiele feministek wskazywało na słaby punkt, jakim jest przekładanie polityk unijnych na politykę krajową. Jill Rubery dochodzi do wniosku, że „ogromna liczba debat na temat aktualnej polityki i programów, organizowanych zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim, sugeruje w rzeczywistości, że państwa członkowskie wciąż mają niewielkie pojęcie, na czym ma polegać polityka na rzecz równych szans w zatrudnieniu”⁶⁹.

Ilona Oster i Jane Lewis wskazują, że polityki na rzecz równości płci muszą przejść przez dwa odrębne ucha igielne, zanim zostaną przedyskutowane, przyjęte i wdrożone. Na poziomie ponadnarodowym ograniczenia wynikają z tego, że kwestie równości płci ograniczają się do osób wykonujących płatną pracę; na poziomie krajowym ograniczeniem jest istniejąca wcześniej polityka i ramy kulturowe, które wpływają na sposób realizacji polityki równościowej⁷⁰. Unia Europejska ma do swej dyspozycji niewiele sankcji, poza monitorowaniem, które może zastosować, żeby zmusić nieposłuszne państwa do postępowania zgodnie z wytycznymi.

Sama kwestia polityki na rzecz równości płci jest przykładem tego, co Wolfgang Streeck nazwał dwupoziomowym procesem politycznym⁷¹. Państwa narodowe zostały przynajmniej zmuszone do zadeklarowania, a nawet dostarczenia dowodów, że postępują zgodnie z zobowiązaniami UE na rzecz równości płci. Integracja europejska przydała w związku z tym krajowej polityce równouprawnienia wymiar ponadnarodowy. Jednocześnie w miarę możliwości państwa członkowskie próbują utrzymać swoją władzę i suwerenność wobec Brukseli. W tej dwustronnej grze na straconych pozycjach jest polityka na rzecz równości płci. Relacje między płciami nie są już „chronione” regulacjami europejskiego państwa opiekuńczego. Trzeba przyznać, że system ten był zdominowany przez mężczyzn, a wiele instrumentów ochronnych spowodowało, że kobiety stały się zależne, będąc na ich utrzymaniu, od swoich mężów. Ukazało się wiele artykułów i analiz krytycznych wobec państwa opiekuńczego Keynesa i segregacji kobiet wykonujących nisko płatne prace, związane przede wszystkim z „opiekuńczymi” profesjami. Nie replikując tego systemu na

⁶⁹ Jill Rubery, *Equity and employment...*, dz. cyt.

⁷⁰ Ostner & Lewis, *Gender and the evolution of European social policies*, dz. cyt., s. 161.

⁷¹ W. Streeck, *From market making to state building?*, dz. cyt.

szczeblu europejskim, Unia Europejska „zliberalizowała” istniejący porządek relacji władzy między płciami, bynajmniej go nie zmieniając.

Począwszy od Traktatu Rzymskiego, tworząc podstawowe zasady funkcjonowania, Wspólnota Europejska skupiała się na wyeliminowaniu krajowych ograniczeń w zakresie handlu i czynników zakłócających konkurencję. Kobiety skorzystały na tym procesie „negatywnej integracji”, gdyż zostały zniesione „ochronne mechanizmy regulacyjne” patriarchalnego państwa. Jednak dyrektywy zakazujące dyskryminacji ze względu na płeć były przede wszystkim instrumentem rynkowym i tylko przypadkiem – „feministyczne”.

To samo można powiedzieć o większości poprawek wniesionych do traktatów i umów dotyczących równych szans i zatrudnienia, które zostały przyjęte od czasu Jednolitego Aktu Europejskiego. Te zapisy dotyczące równości płci w ogóle nie stoją w sprzeczności z większym projektem, jakim jest przekształcenie Unii Europejskiej w elastyczne, ponadnarodowe miejsce produkcji mogące sprostać wyzwaniom globalizacji. Wręcz przeciwnie, regulacyjny aparat „chroniący” kobiety w Keynesowskim państwie opiekuńczym stał się przeszkodą wobec zapotrzebowania na elastyczną siłę roboczą. Integracja europejska, jak już była o tym mowa na wstępie, jest nie tylko projektem ekonomicznym. Trzeba było aktywnego przekształcenia istniejących struktur rządzenia i aparatu państwowego, tak aby stworzyły warunki dla neoliberalnego kapitalizmu. Trzeba było zmian zarówno makroekonomicznych, jak i mikroekonomicznych, żeby Europa przeszła z modelu socjaldemokratycznego na nowy, neoliberalny system. Rekonstrukcja sfery prywatnej i publicznej jest istotą tego projektu. Pociąga za sobą zmiany w istniejących relacjach władzy między płciami i przejścia od „zależności” do indywidualizacji jednostek obu płci. \

Polityki na rzecz równych szans ułatwiają rozwój elastycznych rynków pracy dzięki pozbyciu się niepożądanych regulacji chroniących kobiety. Choć na krótką metę unijne polityki na rzecz równości w zatrudnieniu mogą być „kosztem” kapitału, w dłuższej perspektywie kapitał skorzysta na „wyrównaniu” pola gry na rzecz odformalizowania rynków pracy dla obu płci. Indywidualizacja nie tylko oznacza trend w kierunku zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy; dotyczy również przenoszenia w coraz większym stopniu ciężaru

negocjacji w stosunkach pracy na jednostkę, zindywidualizowania umów i wynagrodzeń związanych z wykonywaniem zadań. „Nowy kontrakt płci” wymaga nowego systemu czasu pracy dla kobiet i dla mężczyzn, żeby umożliwić im łączenie elastycznej płatnej pracy i pracy nieodpłatnej. Ze względu na to, że rola mężczyzny jako głównego żywiciela rodziny jest coraz bardziej usuwana w cień, kobiety są zmuszone zarabiać na swoje utrzymanie, łącząc sferę prywatną i publiczną. Pracują na wezwanie w domu (sfera prywatna), wykonując telepracę; pracują w nielegalnych warsztatach wyciskujących pracowników (które nie należą ani do sfery prywatnej, ani publicznej), albo z dziećmi w nosidełkach na plecach tyrają w „globalnych fabrykach” (mieszanka produkcji/ reprodukcji).

Te nowe formy „pracy” również redefiniują istniejące kulturowe tożsamości płci. Mimo iż w epoce Forda kobietę identyfikowano przez pryzmat rodziny jako podporządkowaną mężczyźnie, w globalnej ekonomii została „zredukowana” do bycia jednostką. Nieformalny sektor gospodarki jest zainteresowany jedynie „jej” siłą roboczą. Z ekonomicznego punktu widzenia czynności w sferze reprodukcji są „niewidoczne”. Popyt na opiekę nad dzieckiem lub inne usługi socjalne został zreprivatyzowany. Kobiety są w związku z tym w trakcie ostatecznego osiągnięcia długo wyczekiwanej, abstrakcyjnej równości z mężczyznami – nie pod względem wynagrodzenia, ale abstrakcyjnego pojęcia indywidualizmu, który jest przynajmniej wolny od czynności reprodukcyjnych. Mimo odosobnienia w sferze prywatnej, w domu, praca reprodukcyjna w epoce Forda była przynajmniej uznawana na płaszczyźnie społecznej. Dziś, wraz z uelastycznieniem i odformalizowaniem rynków pracy, wychowywanie dzieci znów zostaje przesunięte do sfery prywatnej, wyłączone poza nawias rynku⁷². Dialektyczne relacje między aktywnością rynkową i pozarynkową zniknęły z neoliberalnego dyskursu globalnej ekonomii.

Jest zupełnie oczywiste, że coraz większa indywidualizacja kobiet ma swoje plusy, ale i minusy. Kobiety korzystają na integracji zawodowej. Tracą jednak na neoliberalnym skoncentrowaniu się na „czystej”, nie różnicującej pod względem płci indywidualizacji. Pełne oderwanie się od praw (pochodnych) zagwarantowanych w państwie opiekuńczym Keynesa

⁷² Brigitte Young, *Globalization and gender: a European perspective*, [w:] R. M. Kelly, J. Bayes, M. E. Hawkesworth & B. Young, *Gender, Globalization and Democratization*, Oxford University Press.

na rzecz elastycznego rynku pracy bez ochrony socjalnej doprowadziłoby do „amerykanizacji” europejskiej polityki społecznej. W tym procesie kobiety staną się równiejsze mężczyznom, ale ceną będzie ich równe wyzyskiwanie w neoliberalnym systemie globalnego kapitalizmu.

p r z e k ł a d A g n i e s z k a G r z y b e k