

Marlena Kondrat

Doktorantka w Szkole Głównej Handlowej

Równouprawnienie kobiet w Szwecji

Wstęp

Opracowanie jest poświęcone równouprawnieniu kobiet i mężczyzn w Szwecji z uwzględnieniem dwóch sfer: rynku pracy i rodziny.

Przez cały okres powojenny Szwecja podejmowała działania zmierzające do włączenia problematyki równości płci do polityki społecznej. Wspieranie aktywności zawodowej kobiet oraz umożliwianie im godzenia obowiązków domowych z pracą poza domem przejawiała się m.in. tym, że stworzono urlopy rodzicielskie dla ojców, co znacznie ułatwiło kobietom rozwój kariery zawodowej. W 1980 r. 95% kobiet żądało przekształcenia świadczeń macierzyńskich w świadczenia rodzicielskie, dostępne również dla mężczyzn [Sainsbury 2003:94]. W latach 80. uchwalono ustawę o równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy wprowadzającą zakaz dyskryminacji i ustanawiającą urząd rzecznika ds. równouprawnienia.

Na wdrażanie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w rodzinie oraz na rynku pracy pozytywnie wpływały uwarunkowania religijne i kulturowe. Celem opracowania jest prezentacja tych uwarunkowań, a także polityki państwa szwedzkiego na rzecz faktycznego równouprawnienia. Źródłami informacji wykorzystanymi w opracowaniu są publikacje naukowe, artykuły dostępne *on-line*, a także dane Eurostatu oraz Komisji Europejskiej.

Szwedzki model *welfare state* a pozycja kobiet na rynku pracy i w rodzinie

W 1995 r. Organizacja Narodów Zjednoczonych uznała Szwecję za kraj reprezentujący najwyższy

stopień równouprawnienia na świecie. Zgodnie z definicją szwedzkiego rządu równouprawnienie oznacza stworzenie kobietom i mężczyznom takich samych możliwości, praw i obowiązków we wszelkich dziedzinach życia [Frączek 2009]. Działania Szwecji na rzecz równouprawnienia nie skupiają się wyłącznie na pozycji kobiet. Ustawodawstwo i praktyka państwa zabraniają dyskryminacji i niesprawiedliwego traktowania przedstawicieli innych narodowości, osób niepełnosprawnych, a także osób o odmiennej orientacji seksualnej. Według badań Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn z 2014 r., oceniającego poziom równości płci w sześciu obszarach (praca, sytuacja ekonomiczna, czas przeznaczany na opiekę nad dziećmi i obowiązki domowe, uczestnictwo w życiu politycznym, zdrowie), Szwecja ma najbardziej rozwinięte mechanizmy równościowe w Unii Europejskiej. W tych badaniach Szwecja uzyskała 74 pkt. na 100, a tym samym znacznie przewyższyła średnią unijną, wynoszącą zaledwie 54¹. Na uwagę zasługują również szwedzkie inicjatywy o charakterze instytucjonalnym, takie jak ustawa przeciw dyskryminacji z 2008 r. oraz Biuro ds. równości.

Duży wpływ na kwestię równouprawnienia kobiet i mężczyzn miał szwedzki model określany jako *welfare state* (państwo opiekuńcze, państwo dobrobytu). Przyjmuje się, że istnieje specyficzny „nordycki” model państwa dobrobytu, charakteryzujący się wysokimi podatkami, mniejszym niż w innych krajach zróżnicowaniem poziomu życia, większą równością dochodów, hojniejszymi świadczeniami społecznymi, niższym bezrobociem i ubóstwem, większym zakresem równouprawnienia płci [Anioł 2013:29]. W celu przybliżenia istoty szwedzkiego modelu *welfare state* warto odwołać się do trójdziel-

nej typologii Gosty Espinga-Andersena, obejmującej trzy reżimy polityki społecznej: socjaldemokratyczny (kraje skandynawskie), liberalny (Ameryka Północna, Anglia) i konserwatywny (Niemcy, Włochy) [Anioł 2013:32]. Socjaldemokratyczny model kładzie nacisk na odpowiedzialność państwa i kolektywne rozwiązywanie problemów społecznych, w tym sprawowanie funkcji opiekuńczych, podczas gdy w modelach konserwatywnym i liberalnym to rynek, rodziny oraz wspólnoty lokalne mają tę odpowiedzialność. Dominuje w nim zasada powszechności wielu świadczeń, a także rozszerzona na klasy średnie zasada dekomodyfikacji (zakres, w jakim dochód zatrudnionych nie zależy od pracy), mająca na celu ochronę ludzi przed ryzykiem związanym z działaniem sił rynkowych [Saxonberg 2010]. Charakterystyczną cechą modelu socjaldemokratycznego jest defamilizacja zadań opiekuńczych, czyli z jednej strony umacnianie rodziny przez wyłączenie jej w pewnych zobowiązaniach, z drugiej zaś zapewnienie większej niezależności indywidualnej poszczególnym jej członkom. W związku z tym zwraca się uwagę na rozwój usług zaspokajających rozmaite potrzeby dzieci, ludzi starych czy osób z niepełnosprawnościami. W efekcie model ten sprzyja rozwojowi potencjału związanego z nową rolą kobiet na rynku pracy i w rodzinie [Anioł 2013:32]. Model ten wykazuje ponadto takie właściwości, jak: uniwersalność zasad w kwestii przyznawania licznych świadczeń pieniężnych, zapewnienie opieki obywatelom od narodzin aż do śmierci, wysoki poziom usług edukacyjnych dla dzieci, a także rozwinięte świadczenia i usługi dla osób niepełnosprawnych i starszych. Obserwuje się również wysoką aktywność związków zawodowych i wspieranie przez państwo rozwoju klasy średniej.

Wysoka aktywność zawodowa dotyczy nie tylko mężczyzn, ale także kobiet i osób niepełnosprawnych, a wskaźniki długookresowego bezrobocia mają tu bardzo niski poziom ze względu na promowanie polityki pełnego zatrudnienia. Gwarantem godziwego poziomu życia obywateli jest społeczeństwo i władze publiczne, nie zaś mechanizmy rynkowe czy pochodzenie społeczne. Wysokie podatki zapewniają finansowanie świadczeń i usług publicznych dla wszystkich potrzebujących, a uprawnienia do ich otrzymywania przysługują na podstawie obywatelstwa. Skala ubóstwa i nierówności społecznych jest zatem w krajach skandynawskich niska [Anioł 2013:35]. W skandynawski feminizm państwowy wpisuje się upowszechnianie przez państwo aktywności zawodowej kobiet oraz ich obecności na scenie

politycznej i w życiu publicznym. Finlandia, Szwecja i Dania lokują się najwyżej w rankingach państw unijnych pod względem udziału kobiet w polityce [Czapiewska 2012].

Pod koniec lat 90. Szwecja przeznaczyła 15% dofinansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego na politykę równouprawnienia płci, podczas gdy inne państwa UE wydawały na ten cel ok. 7–8% środków. W połowie lat 90. kraj ten był liderem, jeżeli chodzi o wskaźniki odzwierciedlające status społeczny kobiet (aktywność zawodowa, udział w życiu politycznym i różnice w wynagrodzeniach) [Wiśniewski 2005:102].

Jednym z fundamentalnych założeń *welfare state* w Szwecji jest fakt, że publiczne usługi socjalne (opieka nad dziećmi i osobami starszymi), transfery w ramach urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, zasiłki rodzinne, a także dodatki mieszkaniowe mają związek ze statusem obywatelskim. Powszechne świadczenia o charakterze zaopatrzeniowym ułatwiają mężczyznom i kobietom pełnienie funkcji zarówno opiekunów, jak i pracowników. Dążenia do poprawy sytuacji kobiet należały do ważnych czynników warunkujących budowę szwedzkiego społeczeństwa dobrobytu. Opieka nad dziećmi i osobami starszymi, za którą odpowiedzialne były kobiety, została częściowo przejęta przez państwo. Dzięki takim działaniom odnotowuje się w Szwecji najwyższe ze wszystkich krajów należących do Unii Europejskiej zatrudnienie kobiet, wynoszące 74% (zatrudnienie mężczyzn wynosi ok. 79%) [Frączek 2009]. Pojęcie równości płci oznacza równe prawa na rynku pracy i równe obciążenia wynikające z wypełniania obowiązków domowych [Bakalarczyk 2010:207–208].

Warto zwrócić uwagę na sposób postrzegania przez szwedzkie społeczeństwo zjawiska prostytucji, ponieważ ma to bezpośrednie przełożenie na stosunek do równouprawnienia płci. Wprowadzona w 1999 r. ustawa, mająca na celu zakaz nabywania usług seksualnych, przyczyniła się do radykalnego spadku prostytucji ulicznej, jak również spadku akceptacji dla kupowania usług o charakterze seksualnym. Trzy szwedzkie partie polityczne (Centrum, Ludowa Partia Liberatów i Chryścijańscy Demokraci) opowiadają się za penalizacją płatnego seksu za granicą. Do niektórych przestępstw, np. obrzezania kobiet, stosowane są w Szwecji specjalne procedury. Szwedzkie ustawodawstwo uznaje obrzezanie kobiet za przestępstwo nawet wtedy, kiedy miało ono miejsce w Somalii. Mężczyzna wyjeżdżający do Afganistanu w celu poślubienia dziesięcioletniej

dziewczynki uznawany jest za przestępce. Działania szwedzkiej polityki w tej dziedzinie stały się inspiracją dla innych krajów².

Obok licznych działań szwedzkiego państwa na uwagę zasługuje stosunek kościoła do równouprawnienia kobiet. Kościół szwedzki jest największym na świecie Kościołem ewangelicko-luterańskim i jednocześnie największym wyznaniem w Szwecji. Spośród 9 mln mieszkańców blisko 7 mln wyznaje protestantyzm. Rola Kościoła w kształtowaniu społeczeństwa jest bardzo istotna – prawo kościelne (pochodzące z XIX wieku), pod groźbą surowych kar, zobowiązywało naród do nauki czytania i pisania przez studiowanie biblii (umiejętność tę egzekwowano dzięki procedurze egzaminowania Szwedów przez księdza, odwiedzającego raz w roku każdy dom) [Bakalarczyk 2010:215]. Dzięki temu w XIX wieku w Szwecji był najniższy stopień analfabetyzmu w Europie (tylko 10% dorosłej ludności). Treść Biblii wpływała również na postawy społeczne Szwedów, m.in. na ich stosunek do pracy. Każda praca była dla nich godna szacunku, a osoby, które nie pracowały (niezależnie od płci), były społecznie piętnowane. Ma to związek z luterańskim, religijno-moralnym etosem pracy, tradycyjnie nakazującym wszystkim dorosłym osobom podejmować pracę zarobkową [Bakalarczyk 2010:80]. Kobiety pochodzące z obszarów religii protestanckiej miały większe skłonności do liberalizmu, ponieważ edukacja dziewcząt i chłopców prowadzona była wspólnie. Mówi się również, że protestantyzm był wczesną siłą napędową emancypacji³.

Przełomowym wydarzeniem, które w bardzo wyraźny sposób ukazało stosunek szwedzkiego Kościoła do kwestii równouprawnienia, było zezwolenie na wyświęcenie kobiet do pełnienia funkcji kapłańskich (1958 r.). Jak twierdzi szwedzka teolożka Marit Norén, *Chrystus uznaje duchową dojrzałość kobiet na przykład wtedy, gdy zachęca Marię i jej siostrę Martę, aby stały się jego uczennicami i nie ograniczały same siebie do roli służących* [Tubylewicz 2015]. Etos protestancki, w przeciwieństwie do etosu katolickiego krajów Europy Południowej, nie służył wykształceniu się kultury gospodyni domowej (tzw. *housewife culture*). Rola protestantyzmu w kształtowaniu postaw Szwedów wobec równouprawnienia (kobiety od lat pełnią funkcję pastorów, zarządzają wspólnotą wiernych) wpłynęła także na angażowanie się kobiet w sprawy społeczne, w tym polityczne (udział kobiet w polskim parlamencie wynosi 23%, w szwedzkim zaś 43%) [Oryńska 2009].

Większość duchownych w Szwecji stanowią kobiety, a według badaczy społecznych, w ciągu 20 lat urząd kapłański stanie się całkowicie kobiecym zawodem. W 2013 r. pierwszy raz w historii głową szwedzkiego kościoła (arcybiskupem) została kobieta – Antje Jackelén. Kościół protestancki w Szwecji uznaje prawo do aborcji jako osobiste prawo kobiety⁴.

Model państwa opiekuńczego, wpływ kościoła protestanckiego oraz liberalny model społeczeństwa należą do głównych uwarunkowań równouprawnienia płci w Szwecji.

Równouprawnienie kobiet na rynku pracy w Szwecji

Konstytucja Szwecji z 28 lutego 1974 r. w rozdziale pierwszym, zatytułowanym „Podstawy ustroju państwowego”, odnosi się do obowiązku zapewnienia wszystkim obywatelom „możliwości realizacji prawa do pracy, mieszkania i wykształcenia, a także zapewnienia opieki socjalnej i zdrowotnej oraz bezpieczeństwa”⁵. W tym samym paragrafie jest mowa o podjęciu przez instytucje publiczne działań mających na celu walkę z dyskryminacją obywateli „z powodu płci, koloru skóry, pochodzenia narodowego lub etnicznego, przynależności językowej lub wyznaniowej, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, wieku lub innej cechy jednostek”. W rozdziale drugim, zatytułowanym „Podstawowe prawa i wolności”, zwraca się uwagę na zapobieganie dyskryminacji ze względu na płeć: „Żadna ustawa ani inny akt normatywny nie mogą prowadzić do dyskryminacji obywatela z powodu płci, chyba że przepis dotyczy promowania równości między mężczyznami i kobietami bądź obowiązku służby wojskowej lub innych odpowiednich obowiązków służbowych”.

Szwedzkie ustawodawstwo, w przeciwieństwie do polskiego, nie ma jednolitego kodeksu pracy. Prawo pracy opiera się na umowach zbiorowych pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi. Do najważniejszych regulacji prawnych dotyczących prawa pracy w kontekście równouprawnienia kobiet zalicza się prawo o zakazie dyskryminacji ze względu na płeć, transpłciowość, religię lub wiarę, przynależność etniczną, orientację seksualną, niepełnosprawność lub wiek. W celu osiągnięcia prawnie określonych celów, np. równego traktowania kobiet i mężczyzn, dana osoba, jeśli jest konieczne, może być przez pracodawcę szczególnie traktowana. Jednak nie może on traktować w sposób szczególny nikogo, jeżeli chodzi o kwestie związane z warunkami

mi pracy i zatrudnienia. Do dyskryminacji zalicza się również molestowanie seksualne, określane jako zachowanie, które narusza ludzką godność. Pracodawca ma obowiązek podjęcia stosownych działań, jeżeli pracownik w związku z pracą został narażony na molestowanie seksualne. Upokorzony pracownik, wobec którego naruszona została ustawa o przeciwdziałaniu dyskryminacji, ma prawo do otrzymania odszkodowania od pracodawcę.

W szwedzkim ustawodawstwie funkcjonuje ustawa o urlopach wychowawczych obejmująca kobiety w ciąży oraz te, które urodziły dziecko. Przysługuje im „prawo do urlopu w związku z urodzeniem dziecka”⁶ przez okres co najmniej siedmiu tygodni przed przewidywaną datą porodu oraz siedem tygodni po porodzie. Żaden pracownik ani osoba poszukująca pracy nie może być niesprawiedliwie traktowana z przyczyn związanych z urlopem wychowawczym. Zakaz niesprawiedliwego traktowania dotyczy także warunków pracy, jej podziału, decydowania o awansie czy wypowiedzeniu lub zwolnieniu. Kobieta, która urodziła dziecko lub karmi piersią, ma prawo wymagać od pracodawcy przeniesienia do innej pracy, bez utraty przywilejów związanych z zatrudnieniem. Do powodów związanych z przeniesieniem zalicza się brak możliwości wykonywania zwykłych zadań roboczych (wyczerpujący fizycznie charakter pracy lub obsługa substancji niebezpiecznych). W przypadku braku możliwości zorganizowania przez pracodawcę innej pracy, kobieta ma prawo do urlopu wymaganego dla ochrony jej zdrowia i bezpieczeństwa.

Głównym instrumentem mającym na celu poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy, była uchwalona w 1991 r. Ustawa o równouprawnieniu mężczyzn i kobiet w pracy (od 1 stycznia 2009 r. zastąpiona Ustawą o przeciwdziałaniu dyskryminacji). Jej głównym celem jest polepszenie warunków uczestnictwa kobiet w rynku pracy [Alfredsson, Ranveig 1995:30]. W pierwszej części zawarte są zasady zobowiązujące pracodawców do działań w celu promowania równości w miejscu pracy, czyli:

- podjęcie starań o zrównoważony ilościowo dostęp kobiet i mężczyzn do różnych stanowisk pracy, w różnych kategoriach pracowniczych;
- specjalne starania w celu umożliwienia podjęcia pracy przedstawicielom płci stanowiącej mniejszość w danym zakładzie pracy;
- zapobieganie szykanom seksualnym;
- ułatwianie zarówno mężczyznom, jak i kobietom łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi;

- niedopuszczanie do różnic w płacach kobiet i mężczyzn, którzy wykonują równą lub równoważącą pracę;
- obowiązek sporządzania zestawienia różnic w płacach kobiet i mężczyzn w przypadku zatrudniania co najmniej dziesięciu pracowników; zestawienie to wchodzi w zakres rocznego planu działania, sporządzanego przez pracodawcę i przedstawianego rzecznikowi ds. równouprawnienia.

Druga część ustawy wprowadza zakaz dyskryminacji przy zatrudnianiu, w wyborze zadań związanych z pracą, w warunkach zatrudnienia, a także przy odchodzeniu z pracy. Zakazuje też pośredniej lub bezpośredniej dyskryminacji. Spory związane z dyskryminacją kobiet i mężczyzn na rynku pracy są rozstrzygane przez Sąd Pracy [Alfredsson, Ranveig 1995:30].

Obowiązująca od 1 stycznia 2009 r. Ustawa o przeciwdziałaniu dyskryminacji, nazywana też ustawą równościową zobowiązuje pracodawcę do działań wspierających równouprawnienie kobiet w miejscu pracy (podobnie jak Ustawa o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn z 1991 r.). Wraz z wejściem w życie ustawy powołano urząd rzecznika ds. zapobiegania dyskryminacji, do obowiązków którego należy nadzór nad przestrzeganiem postanowień ustawy. Urząd ten zastąpił funkcjonujące przedtem urzędy, którymi były: rzecznik ds. równouprawnienia, rzecznik ds. zapobiegania dyskryminacji etnicznej, rzecznik niepełnosprawnych i rzecznik ds. zapobiegania dyskryminacji ze względu na orientację seksualną⁷.

Pozycja kobiet na rynku pracy jest dużej mierze zdeterminowana czynnikami związanymi z ich aspiracjami edukacyjnymi oraz podejściem do kwestii związanych z rodziną i macierzyństwem. W 1988 r. szwedzki Parlament ustalił, że przedstawiciele żadnej z płci nie mogą stanowić mniej niż 40% uczniów, niezależnie od programów. Kolejnym celem było zwiększenie odsetka kobiet wśród dyrektorów szkół. W 1993 r. 35% dyrektorów szkół stanowiły kobiety. Od 2010 r. do chwili obecnej liczba kobiet piastujących stanowisko dyrektorki szkoły wzrosła i wynosi co najmniej 40% w szkołach średnich oraz ok. 70% w szkołach podstawowych⁸.

W celu ułatwienia zarówno kobietom, jak i mężczyznom godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, zachęcano pracujących rodziców do podejmowania pracy w niepełnym wymiarze. W 1994 r. w ten sposób pracowało 10% zatrudnionych mężczyzn i 40% zatrudnionych kobiet. Przeciętny czas pracy dla kobiet wynosił 33 godziny tygodniowo, dla mężczyzn zaś 40 godzin. Osoby

zatrudnione na pełnym etacie, niezależnie od płci, w przypadku posiadania małych dzieci miały prawo skrócenia swojego czasu pracy o 2 godziny dziennie, godząc się na odpowiednią obniżkę płacy [Alfredsson, Ranveig 1995:30–33]. Udział kobiet korzystających z elastycznych form zatrudnienia wzrósł między 2002 a 2012 r. o 6,3 pkt. proc. (z 32,3 do 38,6%) [Wiśniewski 2005:106]. Począwszy od 2006 r. z elastycznych form zatrudnienia korzystało w Szwecji 39,9% kobiet, a zatem ich liczba nie zmalała w porównaniu z pierwszą połową lat 90. [Zygmunt 2006:128].

Uchwalając w 1991 r. Ustawę o równouprawnieniu, Parlament promował hasło równej płacy za równą lub równoważącą pracę, uznając tę kwestię za najważniejszą w sferze działań zmierzających w kierunku równouprawnienia. W tym samym roku powołana została komisja badająca różnice w płacach, która stwierdziła, że jednym z czynników powodujących rozbieżności w zarobkach kobiet i mężczyzn jest płeć [Alfredsson, Ranveig 1995:23–24].

Szwecja odnotowuje najmniejszą różnicę współczynników zatrudnienia kobiet i mężczyzn spośród wszystkich krajów Unii Europejskiej. Wysoka obecność kobiet na rynku pracy jest efektem panującego w Szwecji poglądu, że praca oprócz korzyści materialnych ma też wymiar autoteliczny [Alfredsson, Ranveig 1995:126]. Praca przynosi kobietom satysfakcję, pomaga odnaleźć swoje miejsce w społeczeństwie, zapobiega wykluczeniu z życia społecznego. W życiu zawodowym odnotowuje się niewielką liczbę kobiet zajmujących stanowiska kierownicze, szczególnie w sektorze prywatnym. Według Statistics Sweden w 1990 r. liczba kobiet piastujących stanowiska kierownicze stanowiła w sektorze publicznym 30%, w sektorze prywatnym zaś niecałe 10%. W celu zwiększenia rekrutacji kobiet na stanowiska menedżerskie rząd powołał w 1993 r. komitet analizujący przyczyny niewielkiej liczby kobiet zajmujących najwyższe pozycje wśród menedżerów w obu sektorach. Wnioski płynące z raportu końcowego komitetu skłoniły rząd do udzielenia finansowego wsparcia tzw. akademii prywatnego menedżmentu. Do jej zadań należało stymulowanie publicznej dyskusji, pogłębianie wiedzy i prowadzenie aktywnych działań zwiększających liczbę kobiet na stanowiskach przywódczych w sektorze prywatnym. W 2004 r. Szwedki wciąż zajmowały niespełna 30% stanowisk kierowniczych [Zygmunt 2006:126]. Nastąpił wzrost liczby kobiet w zarządach spółek giełdowych – z 6% w 2002 r. do 23% w 2014 r. Wskaźniki te – podobnie jak w latach ubiegłych – są znacznie

wyższe w sektorze publicznym. Kobiety stanowią większość menedżerów (ok. 52%) w administracji centralnej, województwach i gminach, a 46% członków rządu oraz posłów do Parlamentu szwedzkiego to również kobiety⁹. Zgodnie z najnowszymi badaniami obecność kobiet na stanowiskach menedżerskich wynosi 27%, jest zatem niższa niż średnia europejska wynosząca 33%¹⁰.

W 1999 r. wprowadzono jednakowy wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn. System naliczania składek emerytalnych został skonstruowany w taki sposób, aby uwzględnione zostały potrzeby kobiet. W okresie macierzyństwa i wykonywania obowiązków w gospodarstwie domowym kobiety zmieniają zatrudnienie znacznie częściej, płacą też składki emerytalne bardziej nieregularnie. Obecnie obowiązuje w Szwecji elastyczny system emerytalny – istnieje możliwość przejścia na emeryturę w wieku od 61 do 67 lat. Szwedzi chętnie korzystają z możliwości dłuższej pracy¹¹.

Szwecja wobec równouprawnienia kobiet w rodzinie

Polityka rodzinna w Szwecji stanowi jeden z najważniejszych filarów nordyckiego państwa opiekuńczego, a do jej głównych osiągnięć należy wysoka aktywność zawodowa kobiet i stosunkowo wysoka dzietność [Anioł 2013:43].

Celem szwedzkiej polityki rodzinnej jest urzeczywistnienie *modelu rodziny pracującej z podwójnym żywicielem i opiekunem* [Anioł 2013:43]. Wskazać można liczne uwarunkowania kształtujące tę politykę na przełomie wieków. Jednym z nich jest zmiana w strukturze rodziny oraz nowe formy związków: konkubinaty, rodziny mieszane (biologiczny rodzic i jego nowy partner żyjący we wspólnym gospodarstwie domowym wraz z dziećmi z poprzednich małżeństw), związki LAT (*living-apart-together*), pary homoseksualne wychowujące dzieci. Zauważa się przesunięcie w czasie decyzji związanych z zawieraniem małżeństwa i rodzeniem dzieci, a także większą liczbę separacji i rozwodów. Małżeństwo nie jest już koniecznością ekonomiczną, a coraz częściej kwestią indywidualnego wyboru. Atut męskich zarobków zostaje osłabiony przez masowe zatrudnienie kobiet, od ojców z kolei wymaga się większego zaangażowania w życie rodzinne. Mniejsza skłonność do zawierania małżeństw, a tym samym większa liczba osób

pozostających poza rodziną tradycyjną, prowadzi do wspomnianej wcześniej deinstytucjonalizacji rodziny – proces ten jest najbardziej zaawansowany właśnie w krajach skandynawskich. Mimo to odnotowuje się wysoki poziom dzietności kobiet. W przeciwieństwie do Polski decyzje dotyczące rodzicielstwa zazwyczaj nie wpływają na zmniejszenie się liczby kobiet na rynku pracy. Aktywność zawodowa kobiet w Szwecji jest odpowiedzią na problem związany ze zmniejszeniem się zasobów siły roboczej.

Szwedzka polityka społeczna określana jest jako przyjazna rodzinie, kobietom i dzieciom. Skandynawia wyróżnia się najhojniejszymi w Unii Europejskiej płatnymi urlopami rodzicielskimi, z wysokim i wciąż wydłużanym urlopem ojcowskim, który przepada, gdy nie zostanie wykorzystany.

Mająca miejsce na początku lat 90. recesja gospodarcza, reforma podatkowa i pojawienie się nieprzewidywanego wyżu demograficznego (wskaźnik dzietności na poziomie 2,14 w 1990 r. był najwyższy w Europie), spowodowały zablokowanie rozwoju instrumentów polityki rodzinnej. Po reformie podatkowej, mającej miejsce w 1991 r., konieczne było zrekompensowanie dochodów wielu rodzin, co doprowadziło do wzrostu liczby beneficjentów świadczeń i wymusiło zmiany w ustawodawstwie w zakresie urlopów rodzicielskich. W 1994 r. wprowadzono „miesiąc dla taty”, będący częścią istniejącego już, 12-miesięcznego urlopu. W tym samym roku, po wygranych przez socjaldemokratów wyborach, przywrócono zniesiony wcześniej przez konserwatystów trzymiesięczny dodatek do urlopu rodzicielskiego. Socjaldemokraci zapowiadali też ogólne cięcia w polityce rodzinnej z racji postrzegania jej jako poważnego źródła obciążenia budżetu państwa. Pomimo zmniejszenia wydatków w ramach polityki rodzinnej (obniżenie poziomu świadczeń miesięcznych dla dziecka czy redukcja świadczeń dla kolejnych dzieci w rodzinie), „miesiąc dla taty” nie został zniesiony. Co więcej, rozwiązanie to promowano na szeroką skalę. Oferowano duże wsparcie pieniężne organizacjom pozarządowym i instytucjom rządowym w zamian za prowadzenie odpowiedniej działalności edukacyjnej. Dopiero w 1998 r. wprowadzono zmiany, które wpływają na obecny kształt polityki rodzinnej. Jedną z nich było podniesienie wysokości zasiłku rodzicielskiego z 75 do 80% poziomu wynagrodzenia [Szelewa 2004:13].

Na politykę rodzinną Szwecji składa się kilka zasadniczych elementów [Szelewa 2004:13]:

- indywidualne opodatkowanie małżonków/partnerów,
- różnorodne świadczenia dla posiadających rodzinę,

- urlopy rodzicielskie,
- wysoka jakość i dostępność instytucjonalnej opieki nad dziećmi.

Najbardziej rozpoznawalnymi elementami prawodawstwa rodzinnego w Szwecji są zasiłki i urlop dla obojga rodziców, przypadające bezpośrednio po urodzeniu dziecka. W odróżnieniu od polskich rozwiązań, nie istnieje podział na urlopy macierzyńskie i wychowawcze. W Szwecji funkcjonuje jednolity urlop rodzicielski, który dzieli się na kilka faz, zróżnicowanych ze względu na wysokość możliwej rekompensaty dochodu. Każdy z rodziców posiada prawo do 240 dni płatnego urlopu, spośród których zarówno dla matki, jak i ojca przypada 60 dni. A zatem dziecko może pozostawać pod opieką jednego z rodziców przez półtora roku. Gdy jeden z rodziców nie wykorzysta dwóch miesięcy, traci zasiłek. Dodatkowo 10 dni urlopu zarezerwowane jest dla ojca bezpośrednio po urodzeniu dziecka. Długość urlopu, liczona w dniach, może być wykorzystywana na bardzo wiele sposobów aż do ósmych urodzin dziecka. Nawet po wykorzystaniu urlopu rodzice mogą zmniejszyć czas pracy o 2 godziny, gdy potrzebują go na opiekę nad dzieckiem, które nie ukończyło ośmiu lat, z odpowiednim zmniejszeniem wynagrodzenia [Szelewa 2004:12–13]. W 2002 r. wprowadzono dodatkowe 2 miesiące dla każdego z rodziców w ramach uzupełnienia rocznego urlopu. A zatem łączny wymiar świadczenia wynosił 16 miesięcy, z których przez 13 miesięcy rodzice otrzymują zasiłek równy 80% płacy [Anioł 2013:56]. Zdaniem Doroty Szelewy decyzja ta wzmacnia rolę mężczyzn jako ojców, stanowiąc jednocześnie konsekwentny krok w realizacji szwedzkiej polityki równościowej. Mimo formalnej neutralności tej polityki względem płci (2 miesiące urlopu zarezerwowane dla matki lub ojca), jest ona skierowana przede wszystkim do ojców. Aby równouprawnienie płci mogło rzeczywiście zaistnieć, niezbędne jest bowiem zaangażowanie samych mężczyzn w ten proces. Wprowadzony w 1994 r. „miesiąc dla taty” przyczynił się do niewielkiego wzrostu liczby ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego (w 1987 r. 6%, w 1997 r. 9,9%). Dane dla późniejszych lat wskazują na bardziej dynamiczny wzrost – z 13,8% w 2001 r. do 17% w 2003 r. [Szelewa 2004:14–15]. Obecnie (2015 r.) odsetek ojców korzystających z urlopu wzrósł do 75%¹². Jeżeli chodzi o urlopy opiekuńcze, to ojcowie wykorzystali 41% w 2001 r. i 43% w 2002 r. wszystkich dni urlopu opiekuńczego. Prawie wszyscy ojcowie wykorzystują 10 dni urlopu przysługujące im tuż po narodzinach dziecka. Urlopowy „miesiąc dla taty” ma pośred-

nio służyć zwiększaniu szans na karierę zawodową kobiet oraz ich konkurencyjności na rynku pracy. Warto wspomnieć o kampanii promocyjnej szwedzkiego zakładu ubezpieczeń społecznych z 1989 r., promującego hasło „Papa Come Home”, zaczerpnięte z piosenki Everta Taube, znanego szwedzkiego trubadura. Od tego momentu przeznaczano corocznie pokaźne fundusze na kampanie informacyjne, konferencje, seminaria itp. Powstały też programy treningów rodzicielskich, w ramach których organizowano spotkania w grupach dla przyszłych ojców. Istotny był fakt, że nauczycielami w nich byli sami mężczyźni. Ocena działalności tych treningów wykazuje, że były one bardzo cenione i przydatne [Alfredsson, Ranveig 1995:68–69]. W 2005 r. została powołana Komisja Thorwaldssona w celu analizy efektywności urlopu rodzicielskiego przez pryzmat równości płci. Jedną z wysuniętych przez nią propozycji było wydłużenie podstawowej części urlopu do 15 miesięcy, z przeznaczeniem po 5 miesięcy dla matki i ojca, a także wydłużenie do 30 dni urlopu przed porodem każdej kobiecie i 30 dni po porodzie każdemu z małżonków. Propozycje te nie uzyskały jednak aprobaty ze strony polityków, uzasadniających swoje wątpliwości faktem, że wydłużenie urlopu rodzicielskiego może zniechęcać kobiety do decyzji o wznowieniu pracy zawodowej, a także utrudniać im karierę zawodową. W szczególności zwracano uwagę na niezamierzone skutki uboczne dłuższych urlopów dla kobiet w wieku rozrodczym, prowadzące do ich „statystycznej dyskryminacji” przez pracodawców obawiających się dłuższych nieobecności w pracy. Chodzi głównie o te zawody i stanowiska, w których dłuższa nieobecność w pracy jest kosztowna bądź z jakichś innych powodów dotkliwa [Anioł 2013:56–57].

Kobiety wykorzystując znacznie większą część urlopów rodzicielskich rzadziej zajmują stanowiska wymagające większej odpowiedzialności lub dyspozycyjności. Dlatego też w licznych debatach pojawiał się postulat przyznawania większej liczby nietransferowanych miesięcy urlopu kobietom i mężczyznom, w celu ograniczenia obawy pracodawców dotyczącej prawdopodobnej absencji urlopowej matek. W 2008 r. wprowadzono specjalny bon finansowy dla tych par, które dzielą swój urlop w sposób jednakowy. Jego celem jest zachęcenie mniej zarabiającego rodzica, zazwyczaj kobiety, do powrotu do pracy [Anioł 2013:57–58]. Zdaniem szwedzkich ugrupowań lewicowych zwiększanie zasiłków opiekuńczych oraz wydłużanie urlopów rodzicielskich zagraża zasadzie równości płci. Ze świadczeń tych korzystają

bowiem prawie wyłącznie kobiety, co prowadzi do ich dezaktywizacji zawodowej oraz marginalizacji na rynku pracy. Zasiłek opiekuńczy, prezentowany jako narzędzie zapewniające prawo wolnego wyboru, z punktu widzenia równości płci postrzegany jest jako stronnicy, bo zachęca matki do pozostania z dziećmi w domu. W istocie jest to więc zasiłek macierzyński, a nie rodzicielski. Partia Lewicy określała go jako „jawnie antyfeministyczny”, utrwała bowiem stereotypy [Anioł 2013:63].

W celu podtrzymania aktywności zawodowej kobiet ważne jest dążenie do rozwijania sieci placówek opiekuńczych przeznaczonych dla dzieci do 6 lat. Placówki te, subsydiowane przez państwo, oprócz opieki zapewniają również wczesną edukację dzieci. Większość pracowników tychże placówek (świetlic, przedszkoli) stanowią kobiety. Aby zwiększyć rekrutację mężczyzn do pracy w tych zawodach, realizowano liczne projekty oraz kampanie społeczne [Alfredsson, Ranveig 1995:69]. Rodzice mają także możliwość wynajęcia opiekunki do dziecka – usługa ta opłacana jest przez gminę. Gdy jedno z rodziców decyduje się na całkowitą rezygnację z pracy zawodowej z powodu opieki nad dzieckiem, może uczęszczać z nim do centrów edukacyjno-rekreacyjnych finansowanych przez państwo.

Regulacje szwedzkiej polityki rodzinnej zachęcające ojców do większego zaangażowania w sprawowanie opieki nad dziećmi oraz matki do większej aktywności w sferze zawodowej miały niezaprzeczalny wpływ na zwiększenie równości płci w tym kraju [Anioł 2013:70]. Silne powiązanie polityki rodzinnej z równouprawnieniem kobiet oraz polityką zatrudnienia należą do najważniejszych cech szwedzkiej polityki społecznej. Podejście to przyczyniło się do podniesienia poziomu dietności, a także osiągnięcia najwyższego w Europie współczynnika zatrudnienia kobiet. Strategia ta sprzyja łączeniu pracy zawodowej ze sprawowaniem opieki nad dziećmi oraz angażowaniu się w życie rodzinne nie tylko matek, ale także ojców [Anioł 2013:76]. Gwarancje równościowe przejawiają się w promowaniu partnerskich relacji w rodzinie i sprzyjaniu modelowi, w którym pracują oboje rodzice. Koszty związane z utrzymaniem rodziny podlegają uspołecznieniu, czego odzwierciedleniem jest rozbudowany system świadczeń i usług na rzecz rodziny, co sprzyja godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych bez konieczności rezygnacji z którejkolwiek z tych sfer. Warto jednak zwrócić uwagę na pewien paradoks: pomimo głośnego dyskursu równościowego oraz szerokiego poparcia społecznego dla współdzielenia obowiąz-

ków domowych między rodzicami, w praktyce wciąż widoczny jest tradycyjny model rodziny, obciążający kobietę zarówno obowiązkami zawodowymi, jak i domowymi [Zygmunt 2006:130]. Pokazuje to, jak silne są uwarunkowania kulturowe i jak dużo trzeba czasu, aby je zmienić. Przykład Szwecji pokazuje wysiłki i nakłady kierowane przez państwo w stronę polityki równościowej, które przyczyniają się do widocznej poprawy sytuacji kobiet. Zgodnie z badaniami Görana Therborna, profesora socjologii na Uniwersytecie w Cambridge, Szwecja określana jest jako „pierwsze państwo uwidaczniające przełamanie patriarchalnych zasad we współczesnym świecie” [Motiejūnaitė 2008:33].

Innym elementem związanym z równością w rodzinie jest zapobieganie przemocy domowej. Od początku lat 70. XX wieku w Szwecji obserwuje się intensywną pracę ustawodawczą dotyczącą regulacji związanych z przestępstwami dotyczącymi przemocy w rodzinie – zaostrzono m.in. kary za gwałt, napaśtowanie seksualne, przymus seksualny, pobicie, ciężkie pobicie. W 1990 r. rząd szwedzki zatwierdził programy, których celem była intensyfikacja działań przeciw przemocy. Istotnym elementem tego programu było zwrócenie uwagi na problem przemocy wobec kobiet oraz uwrażliwienie społeczeństwa na mechanizm przemocy. Zaaapelowano do prokuratora generalnego, urzędu sądownictwa i zarządu policji o organizowanie specjalnych kursów dotyczących przemocy wobec kobiet. Od początku lat 90. Główny Zarząd Policji otrzymuje od rządu subsydia państwowe przeznaczone na organizację ochrony dla kobiet, które były poddane aktom przemocy. W wyjątkowo poważnych wypadkach kobiety mogą liczyć na bezpłatną ochronę straży przybocznej [Alfredsson, Ranveig 1995:85–87].

Rząd Szwecji doskonale zdaje sobie sprawę z faktu, że to państwo jest współodpowiedzialne za okrutny przejaw dyskryminacji kobiet mający miejsce w domowym zaciszu i nie bagatelizuje tego problemu za pomocą argumentów o niewtrącaniu się w prywatne sprawy rodziny. W 1998 r. Parlament przyjął oddzielną ustawę o przemocy wobec kobiet. Wynika z niej, że tego typu przestępstwa są ścigane z urzędu, a zatem oskarżenie może być wniesione zarówno przez kobietę doświadczającą przemocy, jak i policję czy personel medyczny. Kobieta ma prawo uzyskać bezpłatną pomoc prawną w czasie śledztwa, a sprawca ma zakaz kontaktowania się z ofiarą. Na terenie kraju działają schroniska dla kobiet, a ich funkcjonowanie jest finansowane przez władze komunalne. Miejskowa policja i instytucje pomocy

społecznej współpracują ze schroniskami. W 2000 r. powołano Narodową Radę ds. Zapobiegania Przemocy wobec Kobiet, będącą ciałem doradczym rządu, która konsultuje się z przedstawicielami różnych organizacji pozarządowych, a także naukowcami badającymi ten problem. Prace Rady koordynuje ministerstwo ds. równości. Obowiązkiem policji jest każdorazowa interwencja w przypadku przemocy domowej oraz jego rejestracja, nawet jeśli kobieta nie oskarża mężczyzny [Lisowska 2010:123]. Jens Orback, minister ds. równouprawnienia w latach 2004–2006, w jednym z artykułów opublikowanych na stronie rządowej pisze: *Przemoc mężczyzn wobec kobiet jest poważną przeszkodą dla równoprawnego społeczeństwa*¹³. W 2006 r. szwedzki rząd zwiększył wydatki na działania przeciwko przemocy wobec kobiet o 100 mln koron. Przeznaczono również fundusze na wsparcie przychodni dla mężczyzn, którzy dopuścili się przemocy wobec kobiet. Zdaniem Orbacka wielu mężczyzn nieświadomie przyczynia się do utrwalania stereotypów związanych z tym, co jest kobiece, a co męskie. Zmiana stereotypów stanowi ważny wkład na rzecz równouprawnienia, dlatego też rząd postanowił powołać w 2006 r. grupę roboczą, której zadaniem było przyjrzenie się roli społecznej mężczyzn w celu wypracowania sposobu zmiany tradycyjnego wzorca. Jak podkreśla Orback, równouprawnienie nie jest jedynie kwestią kobiet, ale także mężczyzn, chłopców i dziewczynek. Dodaje, że choć Szwecja uchodzi za jedno z najbardziej równościowych państw, to prawdziwa satysfakcja będzie, gdy przemoc mężczyzn wobec kobiet zostanie całkowicie zwalczona.

Zakończenie

Skuteczna polityka na rzecz rodziny i zatrudnienia, jak również promowanie równości jako wartości nadrzędnej, lokują Szwecję na najwyższych pozycjach wśród krajów unijnych. Badacze z Uniwersytetu Sztokholmskiego podkreślają, że kraje skandynawskie, przodujące we wszystkich rankingach dotyczących równości płci, powinny wskazywać drogę prowadzącą do równouprawnienia innym krajom europejskim, ale nie powinny zapominać o tym, że same potrzebują jeszcze wielu reform, by pełna równość kobiet i mężczyzn w społeczeństwie stała się faktem [Olofsson 2015].

Szwecja może stanowić inspirację dla Polski szczególnie w zakresie tworzenia kampanii medialnych promujących aktywne ojcostwo oraz edu-

kujących rodziców w zakresie uprawnień, jakie im przysługują. Inne działania charakterystyczne dla szwedzkiej polityki rodzinnej – wydłużenie urlopu ojcowskiego bądź zwiększenie wymiaru urlopu rodzicielskiego dla ojców – także zasługują na implementację w naszym kraju. Rozwiązania te sprzyjają bowiem decyzjom prokreacyjnym, a także podnoszą jakość relacji w rodzinach i zwiększają zatrudnienie kobiet. Warto również zwrócić uwagę na partnerski podział obowiązków domowych i wychowawczych widoczny w szwedzkich rodzinach: mężczyźni w coraz większym stopniu angażują się w wykonywanie czynności stereotypowo określanych jako kobiece. Jak twierdzi szwedzka minister, Lise Bergh, w rodzinie tkwią korzenie równości płci¹⁴.

¹ European Institute for Gender Equality – Gender Equality Index, www.eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/about, data dostępu 07.09.2015.

² Instytut Szwedzki, *Równouprawnienie płci: Szwedzkie podejście do sprawiedliwości*, http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id_27130/cf_347/Szwedzkie_podejcie_do_sprawiedliwosci_rwnoupra.PDF, s. 3.

³ Wspólnotowy Serwis Informacyjny Badań i Rozwoju, *Protestancki etos pracy fundamentem silniejszej gospodarki Europy Północnej: badanie*, http://cordis.europa.eu/news/rcn/33882_pl.html

⁴ *Kościół po szwedzku*, www.kosciol.wiara.pl/doc/602463.Kosciol-po-szwedzku/3

⁵ *Konstytucje państw Unii Europejskiej*, <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/konst/szwecja2011.html>

⁶ Arbetsmiljöverket, *Dyskryminacja, urlop wychowawczy i prawo do zrzeszania się*, <http://www.av.se/languages/polski/dyskryminacja/?AspxAutoDetectCookieSupport=1>

⁷ Ambasada RP w Sztokholmie, *Szwedzki system rządów, czyli jak zarządzana jest Szwecja*, https://stockholm.trade.gov.pl/pl/sweden/article/detail,1950,Szwedzki_system_rzadow_czyli_jak_zarządzana_jest_Szwecja.html

⁸ Komisja Europejska, *Kluczowe dane dotyczące nauczycieli i dyrektorów szkół w Europie*, www.eurydice.org/pl/wp-content/uploads/2014/10/KDN_hihglights_PLa.pdf

⁹ Instytut Szwedzki, *Równouprawnienie płci: Szwedzkie podejście do sprawiedliwości*, www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id_27130/cf_347/Szwedzkie_podejcie_do_sprawiedliwosci_rwnoupra.PDF, s. 3.

¹⁰ European Commission, *The current situation of gender equality in Sweden – Country Profile*, www.ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/131006_country-profile_sweden.pdf

¹¹ *Podwyższenie wieku emerytalnego. Szwedzi będą dłużej pracować*, www.money.pl/gospodarka/unia-europejska/wiadomosci/artukul/podwyzszenie;wieku;emerytalnego;szwedzi;be da;dluzej;pracowac,53,0,1258037.html

¹² L. Kostrzewski, P. Miączyński, *Ojcowie nie idą na urlopy. Dramatyczne dane*, www.wyborcza.biz/biznes/1,100896,18537385,ojcowie-nie-ida-na-urlopy-dramatyczne-dane.html

¹³ Prawie równe płace kobiet i mężczyzn, dokument on-line: www.szwecja11.blox.pl/html/1310721,262146,169.html?23

¹⁴ Rozmowa z Lise Bergh, minister szwedzkiego rządu ds. równego statusu kobiet i mężczyzn, „Gazeta Wyborcza”, www.wyborcza.pl/1,76842,833398.html

Bibliografia

Alfredsson K., Ranveig J. [1995], *Równa wartość*, Instytut Szwedzki, Trelleborg.

Anioł W. [2013], *Szlak Norden. Modernizacja po skandynawsku*, IPS UW, Warszawa.

Bakalarczyk R. [2010], *Spółeczeństwo obywatelskie w państwie opiekuńczym*, w: *Szwecja. Przewodnik nieturystyczny*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.

Czapiewska A. [2012], *Fakty dot. polityki równouprawnienia w Szwecji*, Światowe Forum Ekonomiczne, <http://www.forum-ekonomiczne.pl/article/fakty-dot-polityki-rownouprawnienia-w-szwecji/#.VkYbb3YvfiU>

Frączek A. [2009], *Miejsce kobiet w życiu społeczno-politycznym Szwecji*, „Studia Gdańskie” t. VI: 170–177.

Lisowska E. [2010], *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.

Motiejūnaitė A. [2008], *Female employment, gender roles, and attitudes. The Baltic countries in a broader context*, „Acta Universitatis Stockolmiensis”, Vol. 29.

Olofsson Ch. [2015], *Gender Equality Index Puts Pressure on EU Governments*, Swedish Secretariat for Gender Research, Stockholm.

Oryńska O. [2009], *Czy równouprawnienie kobiet to specyfika krajów protestanckich?*, www.luteranie.org/

Sainsbury D. [2003], *Gender equality and Welfare States*, Cambridge University Press.

Saxonberg S. [2010], *Model szwedzki ma się dobrze*, w: *Szwecja. Przewodnik nieturystyczny*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.

Szelewa D. [2004], *Szwedzka polityka rodzinna*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i dyskusje” nr 7.

Tubylewicz K. [2015], *Kościół może być też taki – poznajcie Kościół Szwedzki*, www.ktubylewicz.natemat.pl/5633,kosciol-moze-byc-tez-taki-poznajcie-kosciol-szwedzki; data dostępu 05.01.2015.

Wiśniewski J. [2005], *Ewolucja szwedzkiego i brytyjskiego modelu polityki społecznej w latach 1993–2003*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa.

Zygmunt A. [2006], *Postulat równości płci w sferze zatrudnienia i pracy w teorii i praktyce państw UE i w Polsce*, www.sbc.org.pl/Content/4438/doktorat2665.pdf