

**Alicja Sielska**

Centrum Studiów Niemieckich i Europejskich im. Willy'ego Brandta  
Uniwersytetu Wrocławskiego  
sielska@wbz.uni.wroc.pl

# Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na polskim rynku pracy

**JEL Classification:** J01, J16, J30

**Keywords:** women discrimination, institutional discrimination, Polish labor market

## Abstract

### **Institutional Discrimination of Women on the Polish Labor Market**

The article presents the problem of discrimination against women by the state. Based on the economic analysis, the author attempted to demonstrate that the institutional discrimination could cause similar consequences as the tax wedge or the minimum wage, leading to a decrease in women's employment, their reduced professional activities as well as to a higher unemployment rate. The problem of women's discrimination was analyzed based on the Polish labor market. For this purpose the author pointed out the gender pay gap in Poland and analyzed the rights granted to women on the labor market in the context of the cost incurred by the employer.

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy od wielu lat jest tematem obszernie opisywanym w obrębie nauk ekonomicznych. Najbardziej kompleksowe teorie poruszające ten problem zostały wypracowane przez szkołę neoklasyczną. Wśród nich na uwagę zasługują przede wszystkim te oparte na założeniu o rynkach doskonałych (teoria uprzedzeń osobistych Beckera oraz teoria kapitału ludzkiego Beckera, Mincer i Polacheka) i te oparte na założeniu o rynkach niedoskonałych (teoria dyskryminacji statystycznej, teoria dyskryminacji monopsonistycznej i teoria segregacji zawodowej) (Altonji, Blank 1991: 3164–3191). Należy jednak zauważyć, że opisywanym w nich czynnikiem dyskryminacyjnym są na ogół jedynie stereotypy albo uprzedzenia pracodawców względem kobiet o ich rzekomej mniejszej produktywności w stosunku do mężczyzn. W związku z tym neoklasyści uznają, że w długiej perspektywie dyskryminujący przedsiębiorcy powinni zostać wyparci z rynku na korzyść tych, którzy nie mają uprzedzeń względem kobiet (więcej na ten temat: Kuropatwa 2014: 54).

W literaturze przedmiotu wśród przyczyn dyskryminacji kobiet najczęściej pomija się tę wywołaną ingerencją państwa. Przedstawiciele wspomnianej szkoły neoklasycznej<sup>1</sup> czy reprezentanci innych szkół, na przykład ekonomii feministycznej (Dijkstra, Plantega 2003: 44–59), także nie zajmowali się szczegółowo dyskryminacją instytucjonalną, która może stanowić ważną obserwację i być uzupełnieniem analizy dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Przez termin „dyskryminacja instytucjonalna” należy rozumieć sytuację, w której pracownik nie otrzymuje płacy odpowiadającej danemu zawodowi i kwalifikacjom, ponieważ jego pracodawca został obciążony przez państwo dodatkowymi przepisami, normami, zasadami itp. i w związku z tym nie jest w stanie wypłacać rynkowej stawki za dany rodzaj pracy.

Problemem badawczym w artykule jest pytanie, czy na polskim rynku pracy mogą występować przejawy dyskryminacji instytucjonalnej kobiet. W celu uzyskania na nie odpowiedzi w pierwszej kolejności przeprowadzono analizę dyskryminacji instytucjonalnej w oparciu o podstawowe założenie teoretyczne dotyczące rynku pracy. Następnie przeanalizowano obecne zarobki kobiet i mężczyzn w Polsce, jak również przedstawiono przepisy instytucjonalne dotyczące kobiet, które mogą zwiększać koszty ich zatrudnienia i tym samym wpływać na powstanie zjawiska dyskryminacji instytucjonalnej na polskim rynku pracy.

## Dyskryminacja instytucjonalna — rozważania teoretyczne

Praca, obok ziemi i kapitału, jest czynnikiem produkcji, którego cena zależy od jego produktywności (Fetter 1905: 74–81). Oznacza to, że na wolnym rynku im czynnik jest bardziej produktywny, tym jego cena będzie wyższa, natomiast czynniki produkcji o tej samej produktywności mogą być dla siebie konkurencyjne pod względem ceny. Przekładając te rozważania na rynek pracy („wolny” rynek pracy), posłużono się przykładem. Założono, że pracodawca będzie chciał zatrudnić pracownika po to, aby podwyższyć swoje przychody o 1000 jednostek pieniężnych. Mając na uwadze maksymalizację zysku, pracodawca ten zatrudni potencjalnie najtańszą osobę. Jeśli więc mężczyzna zażąda pensji w wysokości 1000 jednostek pieniężnych miesięcznie, a kobieta o tych samych kwalifikacjach będzie chciała jedynie 900 jednostek, przedsiębiorca minimalizujący swoje koszty zatrudni kobietę (jak widać, nie będzie jej dyskryminował, ponieważ taki wybór byłby nieopłacalny)

<sup>1</sup> Wyjątek stanowi teoria segregacji zawodowej, w której analizuje się wpływ na płace kobiet i mężczyzn czynnika uwzględniającego ograniczenia instytucjonalne, normy społeczne i warunki pracy. Czynnik ten w przypadku dyskryminacji instytucjonalnej odnosi się jedynie do przepisów prawnych dotyczących zatrudnienia kobiet w zawodach męskich. Autorzy tej teorii sugerują, że ograniczenie takich regulacji spowoduje przesunięcie podaży pracy kobiet do zawodów zmaskulinizowanych i wzrost ich zarobków. W teorii tej brakuje jednak analizy innych form dyskryminacji instytucjonalnej, na przykład roli urlopu macierzyńskiego, oraz wyjaśnienia, że dyskryminacja instytucjonalna nie tylko prowadzi do ograniczenia w zatrudnieniu kobiet, lecz może ona być przyczyną niezatrudnienia w ogóle.

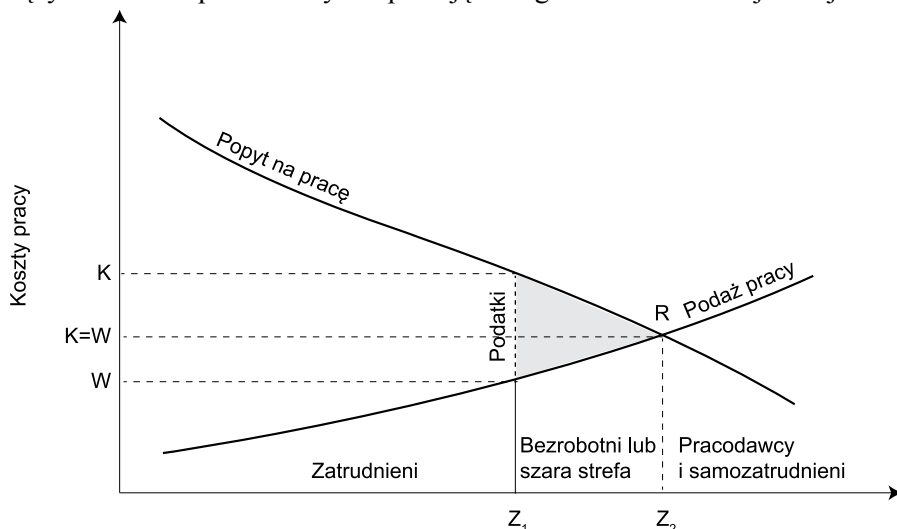
— „płacenie mężczyznom więcej za coś, co można zrobić taniej, podważałoby sens całej nauki ekonomii” (Farrell 2007: 26–27). Dodatkowo, kolejni przedsiębiorcy, którzy dostrzegą także dla siebie dodatkowy zysk, będą podbijać pensje kobiety do 901, 902 jednostek pieniężnych itd. i będą wciąż z sobą konkurować (Kuropatwa 2006: 134–135). Oznacza to, że jeśli mechanizmy rynkowe funkcjonują dobrze, to dyskryminacja występuje ze względu na wartości pieniężne, a nie różnice w płci, kolorze skóry czy pozycji społecznej (Rothbard 2008: 181–199). Należy mieć także na uwadze, że mogą istnieć przedsiębiorcy, którzy nie będą chcieli maksymalizować swojego zysku i tym samym będą dyskryminować ze względu na swoje subiektywne preferencje. Wówczas tacy przedsiębiorcy mogą nie chcieć zatrudniać kobiet, ale — jak już zostało wspomniane na wstępie — ich obroty będą mniejsze i prawdopodobnie zostaną wyparci z rynku. Oznacza to, że na wolnym rynku w długiej perspektywie czasowej może występować jedynie dyskryminacja cenowa. Sytuacja wygląda inaczej, kiedy w rozważaniach uwzględnia się możliwość występowania interwencjonizmu państwowego, który może prowadzić do powstania nowej formy dyskryminacji — dyskryminacji instytucjonalnej. Na rynku pracy klasycznymi przykładami występowania takiego mechanizmu są płaca minimalna i klin podatkowy.

W przypadku płacy minimalnej (najniższego wynagrodzenia, jakie pracodawca powinien zapłacić pracownikowi), kiedy państwo wprowadza płacę wyższą niż wynagrodzenie ustalone na zasadach wolnorynkowych<sup>2</sup>, koszty zatrudnienia pracownika są wyższe niż jego produktywność, co powoduje spadek popytu i zarazem wzrost podaży na pracę i prowadzi do powstania bezrobocia wywołanego ingerencją państwa. W konsekwencji wprowadzenie płacy minimalnej wyższej niż wynagrodzenie ustalone na dobrowolnych warunkach wymusza na pracodawcach zatrudnienie mniejszej liczby pracowników — dyskryminację instytucjonalną, która nie jest oparta na zasadach ekonomicznej wyceny ani na subiektywnych preferencjach (Rothbard 2006).

Podobny scenariusz ma miejsce, kiedy państwo obciąża pracodawców dodatkowymi kosztami zatrudnienia. W teorii ekonomii problem udziału pozapłacowych kosztów pracy, wymienianych najczęściej jako obciążenie w postaci podatków i składek ubezpieczeniowych, które stanowią różnicę pomiędzy całkowitymi kosztami pracy a wynagrodzeniem „na rękę”, określa się terminem klina podatkowego (Wojciechowski 2008: 8). Na rysunku 1 zobrazowano klin podatkowy. Punkt równowagi, w którym popyt na pracę jest równy podaży przy równości wynagrodzenia zatrudnionego ( $W$ ) i kosztu pracodawcy ( $K$ ), został osiągnięty przy zatrudnieniu równym  $Z_2$ . Jest to sytuacja przy braku ingerencji podatkowej. Podatek nałożony na pracodawcę zwiększa jego koszt ( $K$ ), co zostało uwzględnione na osi rzędnych jako przesunięcie do góry i w konsekwencji zmniejszenie wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi (przesunięcie  $W$  na osi rzędnych). W konsekwencji liczba zatrudnionych osób zmalała z  $Z_2$  do  $Z_1$ . Pole oznaczone kolorem szarym oznacza wielkość

<sup>2</sup> Przez termin „wynagrodzenie ustalone na zasadach wolnorynkowych” należy rozumieć sytuację, kiedy pracodawca wypłaca dokładnie takie wynagrodzenie, jakiego oczekuje pracownik.

klina podatkowego i wskazuje na liczbę osób, które utraciły pracę pod wpływem rosnących kosztów pracodawcy lub pracują nielegalnie w tak zwanej szarej strefie.



**Rysunek 1.** Klin podatkowy (opodatkowanie pracy)

Źródło: Polarczyk (2007: 1).

Klin podatkowy, podobnie jak płaca minimalna, choć nie dotyczy bezpośrednio samych kobiet, jest klasycznym przykładem dyskryminacji instytucjonalnej. Powoduje zmniejszenie zapotrzebowania na pracowników ze strony pracodawców i tym samym zwiększenie bezrobocia. W przeprowadzonej analizie nie zostały jednak uwzględnione inne czynniki, które bezpośrednio oddziałują na spadek zatrudnienia. Można do nich zaliczyć na przykład: niską mobilność pracowników, niedostosowanie profilu wykształcenia do potrzeb rynku pracy, bariery biurokratyczne, rozwój przedsiębiorczości, niską elastyczność warunków pracy itp. (Polarczyk 2007: 3). Dodatkowo, na spadek zatrudnienia mogą mieć wpływ także inne przepisy prawne. Jeżeli dotyczą one wybranej grupy społecznej i w związku z tym będą generować dla pracodawcy dodatkowe koszty, wówczas niechętnie zdecyduje się on na zatrudnienie. Podobne skutki mogą wywoływać przepisy prawne dotyczące kobiet na rynku pracy. Poniżej zostały opisane polskie regulacje, które zdaniem autorki mogą wpływać na powstanie zjawiska dyskryminacji instytucjonalnej kobiet w Polsce.

## Wynagrodzenie kobiet i mężczyzn — analiza porównawcza

Zanim jednak przedstawione zostaną odpowiednie regulacje obejmujące kobiety na polskim rynku pracy, poniżej przeanalizowano zarobki kobiet i mężczyzn w wybranych grupach wiekowych w latach 2008, 2010 i 2012<sup>3</sup> (tabela 1).

<sup>3</sup> Analizowane dane publikowane są przez GUS co dwa lata.

**Tabela 1.** Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto [zł] oraz relacja wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn w październiku 2008, 2010, 2012 i 2014 r. [%]

| Wiek  | 2008    |         |          | 2010    |         |          | 2012    |         |          | 2014    |         |         |
|-------|---------|---------|----------|---------|---------|----------|---------|---------|----------|---------|---------|---------|
|       | M [zł]  | K [zł]  | K/M [%]  | M [zł]  | K [zł]  | K/M [%]  | M [zł]  | K [zł]  | K/M [%]  | M [zł]  | K [zł]  | K/M [%] |
| 18–19 | 1962,28 | 2156,82 | 109,9    | 1931,46 | 1994,01 | 103,2    | b.d.    | b.d.    | b.d.     | b.d.    | b.d.    | b.d.    |
| 20–24 | 2281,29 | 1991,43 | 87,2     | 2542,19 | 2279,57 | 89,7     | 2326,91 | 2331,88 | 100,2    | 2793,46 | 2443,12 | 87,4    |
| 25–29 | 3047,39 | 2471,08 | 81,0     | 3328,78 | 2790,28 | 83,8     | b.d.    | b.d.    | b.d.     | b.d.    | b.d.    | b.d.    |
| 30–34 | 3628,17 | 2802,3  | 77,2     | 4129,69 | 3170,32 | 76,8     | 3907,83 | 3338,83 | 85,4     | 4100,91 | 3417,05 | 83,3    |
| 35–39 | 4170,88 | 2905,28 | 69,7     | 4749,63 | 3347,22 | 70,5     | b.d.    | b.d.    | b.d.     | b.d.    | b.d.    | b.d.    |
| 40–44 | 3867,7  | 2786,75 | 72,0     | 4423,93 | 3335,74 | 75,4     | 4886,55 | 3792,66 | 77,6     | 5129,26 | 3992,86 | 77,8    |
| 45–49 | 3801,02 | 2772,94 | 72,9     | 4089,94 | 3230,47 | 78,9     | b.d.    | b.d.    | b.d.     | b.d.    | b.d.    | b.d.    |
| 50–54 | 3614,67 | 2792,73 | 77,2     | 3906,34 | 3176,52 | 81,3     | 4379,32 | 3579,38 | 81,7     | 4664,68 | 3817,59 | 81,8    |
| 55–59 | 3473,73 | 3180,64 | 91,6     | 3851,73 | 3336,12 | 86,6     | 4155,05 | 3673,56 | 88,4     | 4348,55 | 3814,06 | 87,7    |
| 60–64 | 4127,08 | 3763,24 | 91,2     | 4186,85 | 3756,24 | 89,7     | 4681,54 | 4946,81 | 105,7    | 4629,21 | 4483,81 | 96,8    |
| > 65  | 3418,08 | 2854,69 | 83,51735 | 4463,07 | 3949,54 | 88,49379 | 6386,6  | 5604,13 | 87,74825 | b.d.    | b.d.    | b.d.    |

Źródło: analiza własna na podstawie danych GUS.

Na podstawie tabeli 1 można zauważyć, że największe różnice w zarobkach między obiema płciami występują najczęściej w wieku 30–49 lat. Przyczyną gorszej sytuacji kobiet w tym okresie jest prawdopodobnie macierzyństwo, a w następstwie czas, w którym kobieta zajmuje się wychowywaniem dziecka. Mając na uwadze powyższe spostrzeżenia i temat artykułu, poniżej opisane zostały wybrane polskie regulacje dotyczące rynku pracy, które mimo swojego założenia, jakim jest ochrona kobiet na rynku pracy, mogą przyczyniać się do powstania zjawiska dyskryminacji instytucjonalnej w Polsce.

## Prawa gwarantowane kobietom w okresie ciąży i macierzyństwa

Najważniejszą ustawą, która reguluje w Polsce status kobiet w ciąży i w późniejszym okresie macierzyństwa na rynku pracy, jest Kodeks pracy<sup>4</sup>. Ma on za zadanie między innymi zapewniać ochronę przed ewentualną utratą zatrudnienia, pracę w warunkach niezagrożących płodowi, a następnie — powrót na wcześniej zajmowane stanowisko. Przepisy kodeksu z jednej strony są korzystne dla młodych matek, z drugiej — generują dodatkowe koszty dla pracodawców. Zdaniem autorki szczegółowej analizy wymagają przede wszystkim regulacje stanowiące o braku możliwości zwolnienia kobiety w okresie ciąży, przepisy dotyczące czasu, kiedy kobieta przebywa na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, oraz te, które dotyczą wypłacenia pensji podczas choroby w okresie ciąży lub choroby dziecka.

„Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem” zostały opisane w rozdziale 8 omawianej ustawy. Artykuł 177 § 1 k.p. stanowi, że „pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy”. Przepis ten nie ma jednak zastosowania w sytuacji, kiedy kobieta została na przykład zatrudniona na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca, rozwiązanie umowy może również nastąpić w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 177 § 4 k.p.). Dodatkowo uregulowano także, że w okresie ciąży pracodawca nie może obligować pracownicy do wykonywania

<sup>4</sup> Oczywiście prawa kobiet na rynku pracy (zakaz dyskryminacji i zasada równego traktowania) zawarte są także w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, prawie wtórnym i pierwotnym Unii Europejskiej oraz w wielu dokumentach międzynarodowych ratyfikowanych przez Polskę. Mając jednak na uwadze problem badawczy zawarty w artykule, autorka zdecydowała się na analizę przepisów dotyczących okresu ciąży i macierzyństwa zawartych w kodeksie pracy, które jej zdaniem mogą przyczyniać się do występowania zjawiska dyskryminacji instytucjonalnej kobiet na polskim rynku pracy.

zawodu w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej lub poza stałym miejscem zamieszkania (art. 178 k.p.).

Kwestię urlopu macierzyńskiego reguluje natomiast art. 180 k.p. Wraz z nowelizacją kodeksu pracy z 17 marca 2013 roku<sup>5</sup> ustanowiono tak zwany urlop rodzicielski — to znaczy wydłużono absencję pracowniczą kobiet. Oznacza to, że obecnie kobieta, po zsumowaniu wszystkich możliwości skorzystania z urlopu macierzyńskiego (20 tygodni podstawowego urlopu macierzyńskiego plus 6 tygodni urlopu dodatkowego urlopu macierzyńskiego plus 26 tygodni urlopu rodzicielskiego), może przebywać w domu po porodzie przez okres pełnego roku (art. 180 § 1 k.p., art. 182<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz art. 182<sup>1a</sup> § 1 k.p.). Pracownica ma możliwość rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego (w tym wypadku jego niewykorzystana część przypada ojcu dziecka) i musi o tym powiadomić pracodawcę w formie pisemnego wniosku najpóźniej 7 dni przed przystąpieniem do pracy (art. 180 § 6 k.p.). Jeżeli jednak kobieta wykorzysta podstawowy urlop macierzyński, może skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego. O wydłużeniu absencji w pracy o kolejną formę urlopu należy powiadomić pracodawcę w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy (art. 182<sup>1</sup> § 6 k.p. oraz art. 182<sup>1a</sup> § 6 k.p.). Po wykorzystaniu wszystkich form urlopu macierzyńskiego, zgodnie z art. 183<sup>2</sup> k.p., pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia zatrudnionemu „pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub innym odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym pracownika, z wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu”.

Dodatkowo, oprócz urlopu macierzyńskiego pracownik zatrudniony od co najmniej 6 miesięcy ma prawo pójścia na urlop wychowawczy na okres nie dłuższy niż 3 lata. Z tego przepisu może skorzystać, jeśli jego dziecko nie ukończyło 5. roku życia albo 18. w przypadku, kiedy dziecko ma orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności wymagającym opieki rodzica

<sup>5</sup> Warto zwrócić uwagę, że początkowo nowe przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego (wydłużenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego i jego dodatkowe przedłużenie w postaci tzw. urlopu rodzicielskiego) miały obejmować matki, które urodziły po 17 marca 2013 roku. Jednak wobec społecznego sprzeciwu i argumentacji o nierównym traktowaniu kobiet z I kwartału roku, regulacjami tymi postanowiono objąć wszystkie kobiety, które urodziły w roku 2013. Więcej na ten temat zob. Abramska (26.04.2013), Krężel (26.04.2013).

Dodatkowo, po sukcesie kobiet z I kwartału matki, które urodziły między październikiem a grudniem 2012 roku, także wystosowały petycję do premiera Donalda Tuska. Ta jednak została odrzucona. Niektórzy komentują rządową decyzję jako niezgodną z zasadą relatywności zapisaną w Konstytucji RP, zgodnie z którą ludzie znajdujący się w takich samych okolicznościach powinni mieć te same prawa. Inni podkreślają, że ustawa powinna wejść w życie odpowiednio wcześniej i obejmować okres przyszły, tak aby każdy mógł się z nią zapoznać i zdecydować na ewentualne kroki dotyczące planowania potomstwa i związanych z tym urlopów macierzyńskich. Podsumowując, nowa nowelizacja kodeksu pracy pomogła matkom z 2013 roku, a dyskryminowała te, które urodziły chwilę wcześniej.

(art. 186 § 2 i § 3 k.p.). Natomiast zgodnie z art. 186 k.p. w czasie trwania urlopu wychowawczego (od dnia złożenia wniosku przez pracownika) pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę. Pracownik, jeżeli nie wyklucza to opieki nad potomstwem, może w tym czasie także podjąć pracę zarobkową u tego samego lub innego pracodawcy, a także skorzystać z dodatkowej edukacji bądź szkoleń. Ma również w każdym momencie prawo do rezygnacji z urlopu wychowawczego za zgodą pracodawcy, o czym powinien zawiadomić nie później niż 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy (art. 186<sup>3</sup> k.p.). Po powrocie z urlopu wychowawczego pracownik musi objąć poprzednio zajmowane stanowisko, a jeżeli nie ma takiej możliwości, wówczas pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia innego na tych samych warunkach i z takim samym wynagrodzeniem.

Kolejnymi regulacjami zapisanymi w kodeksie pracy, które zdaniem autorki mogą przyczyniać się do powstania zjawiska dyskryminacji w Polsce, są przepisy dotyczące zwolnienia chorobowego w okresie ciąży lub w związku z chorobą dziecka. Zgodnie z kodeksem pracy (art. 92 k.p.) kobieta ciężarna, będąc niezdolna do pracy przez okres do 33 dni, zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia, które wypłacane jest przez pracodawcę. Po tym czasie (po 33 dniach), najdłużej przez okres 270 dni, zasiłek chorobowy wypłacany jest przez ZUS. Dodatkowo, rodzicom mającym dziecko w wieku do 14 lat w ciągu roku kalendarzowego przysługuje zwolnienie z pracy na 2 dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 188 k.p.).

Powyżej opisane zostały polskie przepisy prawne, które zdaniem autorki, zamiast poprawiać sytuację kobiet na rynku pracy, mogą działać na ich niekorzyść. Poniżej zaś przytoczono analizę kosztową rozpatrywanych regulacji.

## Koszty zatrudnienia kobiety

Zatrudnienie kobiety może wiązać się z większymi kosztami dla pracodawcy. Mając na uwadze polskie regulacje, największe obawy budzą przepisy dotyczące zatrudnienia pracownika w okresie ciąży.

Po pierwsze, pracodawca nie może zwolnić kobiety, która jest w ciąży. W tym wypadku nie ponosi on dodatkowych kosztów, jeżeli osoba ta jest sumienna i w miarę swoich możliwości wykonuje pracę w takim samym stopniu, w jakim robiła to w przeszłości. Jeżeli jednak produktywność pracownicy znacznie drastycznie spadać, będzie się ona nienależycie wywiązywała ze swoich obowiązków i przynosiła ewentualne straty dla przedsiębiorcy, to pracodawca poniesie dodatkowe koszty. Tylko w przypadku, kiedy dojdzie do ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych, a reprezentująca kobietę zakładowa organizacja związkowa wyrazi na to zgodę, to zgodnie z art. 177 § 1 k.p. pracodawca może usunąć taką pracownicę ze stanowiska. Oczywiście w tym miej-

scu rodzi się pozostawione do tej pory bez odpowiedzi pytanie: Jak duży spadek produktywności pracownika można uznać za „ciężkie naruszenie obowiązków” w świetle prawa?

Niemniej jednak, mając na uwadze koszty po stronie pracodawcy, istotniejsza wydaje się kwestia absencji pracowniczej związanej z okresem ciąży. Możliwa jest ona w czasie trwania ciąży — w związku z chorobą, albo zaraz po rozwiązaniu — urlop macierzyński, rodzicielski i wychowawczy. W przypadku choroby<sup>6</sup> w okresie ciąży przez pierwsze 33 dni pracodawca zmuszony jest do wypłacania 100% wynagrodzenia, za kolejne dni zasiłek chorobowy wypłacany jest przez ZUS. Tutaj kosztem dla pracodawcy jest nie tylko wypłacana pensja, lecz także absencja pracownicy, która może trwać nawet całą ciążę, a po porodzie może zostać przedłużona odpowiednio o urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński, urlop rodzicielski (razem okres jednego roku, w czasie którego wynagrodzenie płacone jest przez ZUS), a następnie nawet o trzyletni (bezpłatny) urlop wychowawczy. W czasie odbywania powyższych form urlopu kosztem powstałym dla pracodawcy nie jest wynagrodzenie, lecz rekrutacja nowego pracownika, czas, jaki potrzebuje on na wdrożenie się do nowo objętego stanowiska itp. Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi przez ekspertów nominowanych przez władze krajowe państw członkowskich UE, państw kandydujących/przystępujących do UE oraz krajów należących do EFTA/EOG w ramach wieloletniego programu na rzecz przedsiębiorstw i przedsiębiorczości (Komisja Europejska 2005) koszt rekrutacji pracownika jest stosunkowo niewielkim obciążeniem, niezajmującym pracodawcy zbyt wiele czasu. Jak wskazuje przeprowadzona analiza, małym przedsiębiorstwom więcej czasu zajmuje ustalenie zakresu obowiązujących procedur niż ich rzeczywiste wykonanie<sup>7</sup>. Na koszt rekrutacji pierwszego pracownika składają się: strata czasu pracy, opłaty pocztowe i koszt rozmów telefonicznych. Na podstawie badanych przedsiębiorstw ustalono, że w Polsce potrzeba 20 godzin na przeprowadzenie pełnej rekrutacji pracownika. Ponadto pracodawca wydaje w związku z tym 135,00 euro, wliczając wszelkie obciążenia administracyjne i biurokratyczne (Komisja Europejska 2005: 35). Kwota ta jest w Polsce najwyższa spośród badanych państw. W przypadku przytoczonych badań analizowano jednak scenariusz, kiedy firma zatrudnia pierwszego pracownika. Jeśli zaś wziąć pod uwagę kwestię urlopów macierzyńskich i wychowawczych, sytuacja jest odmienna, choć część kosztów się nie zmienia (pracodawca poświęca czas

<sup>6</sup> Należy także przypomnieć, że rodzicom mającym dziecko w wieku do 14 lat w ciągu roku kalendarzowego przysługuje zwolnienie z pracy na 2 dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia

<sup>7</sup> W szacunkach nie uwzględniono m.in. okresu związanego z poszukiwaniem odpowiedniego kandydata, kosztu przeprowadzenia rozmów kwalifikacyjnych czy negocjowania warunków. „Założono jedynie, że rekrutację prowadzi firma, która nigdy wcześniej nie zatrudniała personelu i która musi najpierw uzyskać informacje na temat zobowiązań prawnych i administracyjnych. Ponadto przyjęto, że firma nie działa w sektorze, w którym obowiązują specjalne warunki (np. dotyczące norm BHP), a osoby zatrudniane nie muszą spełniać specyficznych warunków (np. mogą być cudzoziemcami, osobami niepełnosprawnymi itp.) (Komisja Europejska 2005).

na rekrutację, ponosi koszty rozmów telefonicznych oraz opłat pocztowych, zobowiązany jest do spełnienia wszelkich procedur biurokratycznych związanych z zatrudnieniem), dochodzi jednak do zamrożenia etatowego stanowiska. Poza tym, jak należy pamiętać, po zakończeniu przez pracownicę odpowiedniej formy urlopu pracodawca musi przyjąć ją na tych samych warunkach, płacąc tę samą pensję (pomimo na przykład dezaktualizacji wiedzy i umiejętności związanej z długą absencją w pracy). Oznacza to, że prawdopodobnie zrezygnuje z zatrudnienia osoby, która przez ten okres pracowała na zastępstwo. Dużym utrudnieniem, na co zwraca uwagę na przykład Jeremi Mordasewicz, jest prawo rodzica umożliwiające poinformowanie pracodawcy o chęci przedłużenia urlopu na dwa tygodnie przed jego końcem: „Łatwo jest znaleźć pracodawcy osobę na zastępstwo na pół roku, ale trudno mu będzie z dnia na dzień powiedzieć jej, że już nie pracuje” (Grochal 20.03.2013).

## Wnioski

Wśród wielu form dyskryminacji kobiet na rynku pracy najczęściej nie uwzględnia się dyskryminacji instytucjonalnej. Z fundamentalnej zaś analizy ekonomicznej wynika jednoznacznie, że kwestia ta może stanowić kluczowy problem w rozważaniach dotyczących dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

Polskie prawo wciąż dostosowywane jest do standardów międzynarodowych, w tym europejskich. Coraz częściej egzekwowane są przepisy antydyskryminacyjne, których zadaniem jest polepszanie sytuacji kobiet na rynku pracy. Zmieniane są regulacje dotyczące w szczególności praw przysługujących kobietom w okresie ciąży i macierzyństwa. W roku 2013 wydłużono w Polsce czas trwania urlopu macierzyńskiego o tak zwany urlop rodzicielski, który umożliwia roczną absencję pracownicy. Tak długa nieobecność, a także regulacje dotyczące terminu poinformowania pracodawcy o przedłużeniu bądź skróceniu określonej formy urlopu, mogą być niezwykle kłopotliwe dla pracodawcy. Zatrudniający nie tylko ponosi koszty związane z rekrutacją nowego pracownika i czasem, jaki potrzebny jest do przystosowania się do nowo objętego stanowiska, lecz także obciążony jest zamrożeniem stanowiska etatowego. Dodatkowo, mimo dezaktualizacji kompetencji i umiejętności pracownika przebywającego na urlopie, zmuszony jest do jego ponownego przyjęcia do pracy.

Celem tego artykułu nie jest krytyka istniejących aktualnie regulacji dotyczących pracujących kobiet w okresie ciąży bądź macierzyństwa, lecz zwrócenie uwagi, że przepisy te mogą zniechęcać pracodawców do ich zatrudniania. Wobec tego na przykład dodatkowe ich rozszerzenie może pogorszyć istniejącą sytuację — pogłębić zjawisko dyskryminacji instytucjonalnej na rynku pracy. Kształtowanie polityki rodzinnej przez ustanowienie dodatkowych świadczeń socjalnych „prowadzi do powstania obszarów kultury uzależnienia, charakteryzującej się postawami roszcze-

niowymi, wyuczoną bezradnością, a w efekcie brakiem aktywności społeczeństwa w jakichkolwiek formach”, ponadto „interwencjonizm państwa niszczy rodzinę, osłabiając jej odpowiedzialność za swój los” (Kalinowska-Sufinowicz 2013: 229). W związku z tym warto zwrócić uwagę, że politykę rodzinną należy prowadzić także w innych kierunkach. W tym celu zdaniem autorki instytucje państwowe powinny:

a) tworzyć zachęty do zatrudniania kobiet, głównie przez promowanie elastycznych form pracy i organizacji czasu pracy, na przykład praca na część etatu;

b) upowszechnić telepracę w firmach wykorzystujących nowe technologie informatyczno-telekomunikacyjne, przekonując pracodawców o dogodnościach takiej formy pracy i przełamując bariery mentalnościowe w zatrudnieniu kobiet;

c) zwiększyć liczbę instytucji opiekuńczo-wychowawczych, wydłużając przy tym czas ich pracy, jak również uprościć przepisy dotyczące powstania takich instytucji<sup>8</sup>,

d) prowadzić i upowszechniać akcję „mama wraca do pracy”, organizując przy tym dodatkowe szkolenia dla kobiet, poszerzające ich umiejętności i wiedzę, która mogła ulec przedawnieniu podczas ciąży<sup>9</sup>.

## Bibliografia

- Abramska A. (26.04.2013), *Roczny urlop macierzyński dla wszystkich rodziców dzieci z rocznika 2013*, <http://prawo.rp.pl/artukul/1004043.html> (dostęp: 11.01.2016).
- Altonji, J.G., Blank, R.M. (1991), *Race and Gender in the Labor Market*, [w:] Ashenfelter O., Card D. (red.), *Handbook of Labor Economics*, t. 3, Amsterdam: Elsevier, s. 3144–3251.
- Dijkstra A.G., Plantega J. (2003), *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Fetter F. (1905), *Economic Principles*, New York: Century Co.
- Grochal R. (20.03.2013), *Rok z mamą czy tatą? W domu pewnie zostanie mama. Jest projekt ustawy o urloпах macierzyńskich*, [http://wyborcza.pl/1,75478,13593375,Rok\\_z\\_mama\\_czy\\_tata\\_W\\_domu\\_pewnie\\_zostanie\\_mama\\_.html](http://wyborcza.pl/1,75478,13593375,Rok_z_mama_czy_tata_W_domu_pewnie_zostanie_mama_.html) (dostęp: 15.01.2015).
- Kalinowska-Sufinowicz B. (2013), *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Przedsiębiorczości i Przemysłu (2005), *Pierwszy pracownik. Przeshkody na drodze wzrostu — zatrudnienie pierwszego pracownika*, Bruksela.
- Kręzel M. (26.04.2013), *Urlop macierzyński: Prezydent podpisał roczny urlop po urodzeniu dziecka*, <http://www.dziennikzachodni.pl/artukul/916488,urlop-macierzynski-2013-prezydent-podpisał-roczny-urlop-po-urodzeniu-dziecka,id,t.html?cookie=1> (dostęp: 15.01.2016).
- Kuropatwa A. (2006), *Czy kobiety są dyskryminowane na rynku pracy. Ekonomiczna teoria dyskryminacji*, „Studenckie Prace Prawnicze, Administratywistyczne i Ekonomiczne”4, s. 131–137.

<sup>8</sup> Jak zwraca uwagę Piotr Michoń, doświadczenia wielu państw, na przykład Danii, Austrii, Szwecji, pokazują, że żłobki, przedszkola i inne formy zorganizowanej opieki mają kluczowe znaczenie dla aktywności zawodowej kobiet (Michoń 2008: 220).

<sup>9</sup> Zob. także Spytek-Bandurska (2005: 41), gdzie przedstawiono wnioski częściowo zgodne z prezentowanymi w artykule.

- Kuropatwa A. (2014), *Problem dyskryminacji kobiet — analiza wybranych teorii neoklasycznych opartych na założeniu o niekonkurencyjnym rynku pracy*, „Wrocław Economic Review” 20/4, s. 53–68.
- Michoń P. (2008), *Praca matek w polityce krajów Unii Europejskiej*, Poznań: Akademia Ekonomiczna w Poznaniu.
- Polarczyk K. (2007), *Klin podatkowy a bezrobocie*, „Infos”, nr 17, Warszawa: Biuro Analiz Sejmowych.
- Rothbard M. (2006), *Outlawing Jobs: The Minimum Wage, Once More. Making Economic Sense*, Auburn: Ludwig von Mises Institute.
- Rothbard M. (2008), *Ekonomia wolnego rynku. Tom 2. Wykład akademicki*, Warszawa: Wydawnictwo Fijorr Publishing.
- Spytek-Bandurska G. (2005), *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy w praktyce pracodawców*, [w:] Feltynowska U. (red.), *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy w praktyce*, Warszawa: Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej.
- Warren F. (2007), *Dlaczego mężczyźni zarabiają więcej? Prawda o przepaści płac i co kobiety mogą na to poradzić*, Gliwice: Wydawnictwo HELION.
- Wojciechowski W. (2008), *Skąd bierze się bezrobocie?*, Warszawa: Forum Obywatelskiego Rozwoju.

## Akty prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy, Dz.U. 1974 r. Nr 24, poz. 141.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy, Dz.U. 2015 r., poz. 1220.