

# Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na polskim rynku pracy

Autor: **Alicja Sielska**

*Artykuł opublikowano pierwotnie w* *Ekonomia — Wrocław Economic Review Acta Universitatis Wratislaviensis No 3697 21/2 (2015)*

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 teorie oparte na założeniu o rynkach doskonałych (teoria uprzedzeń osobistych Beckera oraz teoria kapitału ludzkiego Beckera, Mincera i Polachek'a) i teorie 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 mniejszej ich produktywności w stosunku do mężczyzn. W związku z tym neoklasycy uznają, że w długim okresie czasu dyskryminujący przedsiębiorcy powinni zostać wyparci z rynku na korzyść tych, którzy nie posiadają uprzedzeń względem kobiet (więcej na ten temat: Kuropatwa 2014: 54).

W literaturze przedmiotu, wśród przyczyn dyskryminacji kobiet, najczęściej pomija się dyskryminację wywołaną ingerencją państwa. Przedstawiciele wspomnianej szkoły neoklasycznej<sup>1</sup>, czy reprezentanci

---

<sup>1</sup> Wyjątek stanowi teoria segregacji zawodowej, w której analizuje się wpływ czynnika  $X_f$  na płace kobiet i mężczyzn uwzględniającego ograniczenia instytucjonalne, normy społeczne i warunki pracy. Czynniki te 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

innych szkół, na przykład ekonomii feministycznej (Dijkstra, Plantega 2003: 44-59), także nie zajmowali się szczegółowo dyskryminacją instytucjonalną, która może stanowić ważną obserwacją 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.

Problem 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 produkcji jest bardziej produktywny, tym jego cena będzie wyższa, natomiast czynniki produkcji o tej samej produktywności mogą być dla siebie konkurencyjne pod względem ceny. Przekładając powyższe 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,

---

zarobków. W teorii tej brakuje jednak analizy innych form dyskryminacji instytucjonalnej, na przykład roli urlopu macierzyńskiego i wyjaśnienia, że dyskryminacja instytucjonalna nie tylko prowadzi do ograniczenia w zatrudnieniu kobiet, lecz może być ona przyczyną niezatrudnienia w ogóle.

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 pieniężnych, przedsiębiorca minimalizujący swoje koszty zatrudni kobietę (jak widać, nie będzie jej dyskryminował, ponieważ taki wybór byłby nieopłacalny) – „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 itd. jednostek pieniężnych i będą wciąż ze sobą konkurować (Kuropatwa 2006: 134-135). Oznacza to, że jeśli mechanizmy rynkowe dobrze funkcjonują, to dyskryminacja występuje ze względu na wartości pieniężne, a nie różnice w płci, kolorze skóry czy pozycji społecznej (Rothbard 2008: 181-199). Należy mieć również 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 we wstępie – ich obroty będą mniejsze i prawdopodobnie zostaną wyparci z rynku. Oznacza to, że na wolnym rynku, w długim okresie czasu 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 klasycznym przykładem występowania takiego mechanizmu jest 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>,

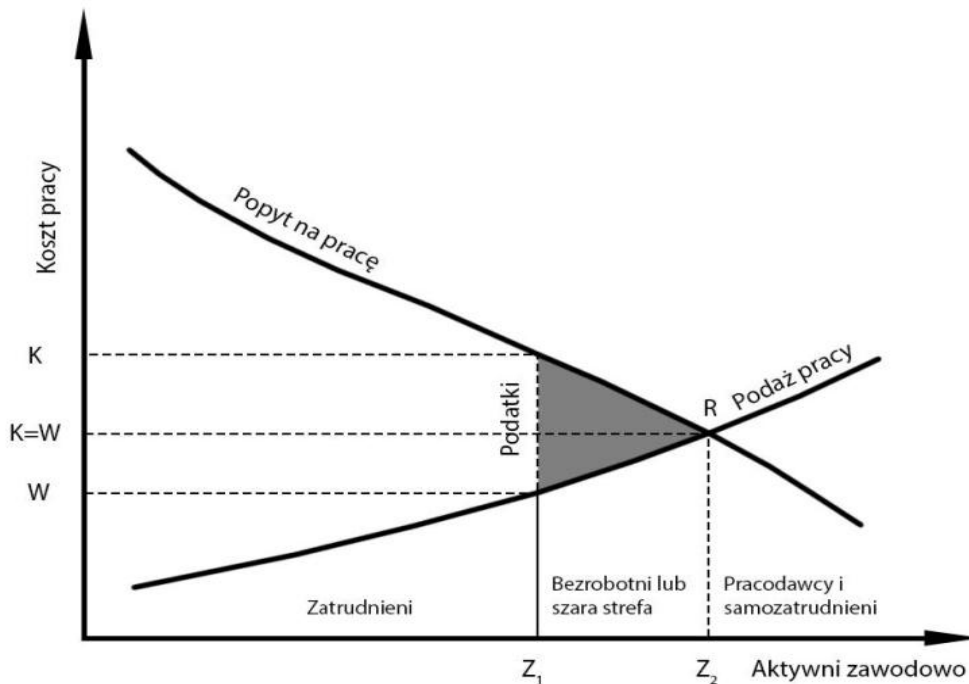
---

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

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 obciążanie w postaci podatków i składek ubezpieczeniowych, które stanowią różnicę pomiędzy całkowitymi kosztami pracy a wynagrodzeniem „na rękę”, określa się terminem klina podatkowego (Wojciechowski 2008: s. 8). Na rysunku 1 zobrazowano klin podatkowy. Punkt równowagi, w którym popyt na pracę jest równy podaży na pracę 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 skutek tego, liczba osób zatrudnionych zmalała z  $Z_2$  do  $Z_1$ . Pole oznaczone kolorem szarym określa wielkość klina podatkowego i wskazuje na liczbę osób, które utraciły pracę pod wpływem rosnących kosztów dla 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 jednak nie zostały 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 również 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 zostały odpowiednie regulacje obejmujące kobiety na polskim rynku pracy, poniżej przeanalizowano zarobki kobiet i mężczyzn w wybranych grupach wiekowych w latach 2008, 2010, 2012 i 2014<sup>3</sup> (tabela 1).

**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	K (zł)	K/M (%)	M (zł)	K (zł)	K/M (%)	M (zł)	K (zł)	K/M (%)	M (zł)	K (zł)	K/M
18-19	1	2156	109,9	1931	1994	103,2						
20-24	2	1991	87,2	2542	2279	89,7	2326	2331	100,2	2793	2443	87
25-29	3	2471	81,0	3328	2790	83,8						
30-34	3	2802	77,2	4129	3170	76,8	3907	3338	85,4	4100	3417	83
35-39	4	2905	69,7	4749	3347	70,5						
40-44	3	2786	72,0	4423	3335	75,4	4886	3792	77,6	5129	3992	77
45-49	3	2772	72,9	4089	3230	78,9						
50-54	3	2792	77,2	3906	3176	81,3	4379	3579	81,7	4664	3817	81
55-59	3	3180	91,6	3851	3336	86,6	4155	3673	88,4	4348	3814	87
60-64	4	3763	91,2	4186	3756	89,7	4681	4946	105,7	4629	4483	96
> 65	3	2854	83,51	4463	3949	88,49	6386	5604	87,74			

*Źródło: analiza własna na podstawie danych GUS.*

Na podstawie powyżej Tabeli 1 można zauważyć, że największe różnice w zarobkach pomiędzy obiema płciami występują najczęściej w wieku 30-49 lat. Przyczyną gorszej sytuacji kobiet w tym okresie prawdopodobnie jest macierzyństwo, a 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

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

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 niezagrażających płodowi, a następnie — powrót na wcześniej zajmowane stanowisko. Przepisy Kodeksu Pracy 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 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 zawodu w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej lub poza stałym miejscem zamieszkania (art. 178 k.p.).

---

<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.

Kwestię urlopu macierzyńskiego reguluje natomiast art. 180 k.p. Wraz z nowelizacją kodeksu pracy z 17 marca 2013 r.<sup>5</sup> ustanowiono tzw. urlop rodzicielski — tzn. 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 przypadku niewykorzystana część urlopu macierzyńskiego przypada ojcu dziecka) i musi o tym powiadomić pracodawcę na podstawie pisemnego wniosku najpóźniej na 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 formach urlopu macierzyńskiego, zgodnie z art. 183<sup>2</sup> k.p., pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia zatrudnionej „pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na

---

<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 2013 r. Więcej na ten temat zob.: Abramska (26.04.2013), Krężel M. (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 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.



stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub innym odpowiadającym kwalifikacją 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 (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 również 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 tym 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 niezdolną 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 posiadającym 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.).

Poniżej 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 pracownicy 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 zacznie 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 reprezentującą kobietę zakładowa organizacja związkowa wyrazi na to zgodę, to zgodnie z art. 177 § 1k.p., pracodawca może usunąć taką pracownicę ze stanowiska. Oczywiście w tym miejscu 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 być 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 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

---

<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. nie mogą być cudzoziemcami, osobami niepełnosprawnymi itp.) (Komisja Europejska 2005).

obciążania 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 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 tzw. urlop rodzicielski, który umożliwia roczną absencją 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 obciążany 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 jest krytyka istniejących aktualnie regulacji dotyczących pracujących kobiet w okresie ciąży bądź macierzyństwa, lecz zwrócić uwagę, że przepisy te mogą zniechęcać pracodawców do zatrudniania kobiet. Wobec tego na przykład dodatkowe ich rozszerzenie może pogorszyć istniejącą sytuację — pogłębić zjawisko dyskryminacji instytucjonalnej na rynku pracy. Kształtowanie polityki rodzinnej poprzez ustanowienie dodatkowych świadczeń socjalnych „prowadzi do powstania obszarów kultury uzależnienia, charakteryzującej się postawami roszczeniowymi, 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, poszerzając ich umiejętności i widzę, 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. Ashenfelter O., Card D. (red), *Handbook of Labor Economics*, t. 3, Amsterdam: Elsevier 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.

---

<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.

Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Przedsiębiorczości i Przemysłu. (2005). *Pierwszy pracownik. Przeszkody na drodze wzrostu – zatrudnienie pierwszego pracownika*. Bruksela.

Krężel M. (26.04.2013). *Urlop macierzyński 201: 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, Administrawistyczne i Ekonomiczne*, s. 131-137.

Kuropatwa A. (2014). Problem dyskryminacji kobiet – analiza wybranych teorii neoklasycznych opartych na założeniu o niekonkurencyjnym rynku pracy. *Wroclaw 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: Feltyńska 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.