

Zakończenie

Problem dyskryminacji kobiet na rynku pracy analizowany jest przez badaczy różnych dziedzinach naukowych. Najczęściej w swoich rozważaniach koncentrują się oni na znalezieniu przyczyn gorszej sytuacji kobiet w porównaniu z sytuacją mężczyzn. Wśród różnych powodów, które wymieniają (np. preferencje pracodawców), często pomijają jednak aspekt dyskryminacji instytucjonalnej (tj. dyskryminacji dokonywanej przez państwo w formie ustanowionych przepisów obligatoryjnie obciążających pracodawców).

W teorii ekonomii również brakuje wyjaśnienia, jaki wpływ na decyzje pracodawców o ewentualnym zatrudnieniu kobiet mogą wywoływać bariery administracyjne. Neoklasyczne teorie dyskryminacji w literaturze przedmiotu dzieli się na dwie grupy: teorie oparte na założeniu o rynkach doskonałych (teoria uprzedzeń osobistych Beckera oraz teoria kapitału ludzkiego Beckera, Mincer i Polacheka) i teorie oparte na założeniu o rynkach niedoskonałych (teoria dyskryminacji statystycznej, teoria dyskryminacji monopsonistycznej i teoria segregacji zawodowej). Jednakże, jak wynika z przeprowadzonej analizy, teorie te zazwyczaj poruszają problem stereotypów albo uprzedzeń pracodawców dotyczących pracy kobiet ze względu na ich mniejszą produktywność w stosunku do mężczyzn. W związku z tym w długim okresie tacy przedsiębiorcy zostaną wyparci z rynku przez tych, którzy nie posiadają uprzedzeń względem kobiet. Jedynie w teorii segregacji zawodowej dosyć marginalnie porusza się kwestię dyskryminacji instytucjonalnej. Te teoretyczne rozważania sugerują, że przepisy prawne ustanowione przez państwo mogą zwiększyć presję na wykonywanie przez kobiety mniej opłacanej pracy. Teoria ta jednak nie wyjaśnia tego, że przepisy instytucjonalne mogą być przyczyną niezatrudnienia kobiet w ogóle, co stanowi główne przesłanie rozważań zawartych w książce.

Warto zauważyć, że sytuacja kobiet na polskim na rynku pracy poprawiała się dzięki zmianie systemu gospodarczego i wprowadzeniu gospodarki rynkowej, jak również dzięki wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej. Współcześnie kobiety chętniej decydują się na połączenie obowiązków domowych z zawodowymi i podjęcie pracy. Coraz częściej zatrudniane są w sektorze prywatnym rezygnując tym samym z sektora państwowego, który nie jest dla nich już tak bardzo atrakcyjny, jak kiedyś. Również właściciele wielu firm zaczynają doceniać potencjał kobiet, a w szczególności posiadane przez nie tzw. umiejętności miękkie, takie np. jak komunikatywność, entuzjazm, czy otwartość na ludzi i świat, których często brakuje mężczyznom. Jednak analizując podstawowe dane makroekonomiczne dotyczące rynku pracy okazuje się, że w dalszym ciągu mężczyźni w Polsce wykazują się większą aktywnością zawodową, lepszymi zarobkami (największe różnice w zarobkach pomiędzy kobietami i mężczyznami w Polsce występują w wieku 30-49 lat, co moim zdaniem, związane jest głównie z okresem macierzyństwa), wyższym wskaźnikiem zatrudnienia i naturalnie niższą stopą bezrobocia. Pamiętać jednak należy, że przyczyną takiego stanu rzeczy mogą być przede wszystkim zaszłości historyczne naszego kraju, o których często się zapomina. W Polsce przez ponad sto lat kobiety przyzwyczajane były do wykonywania zupełnie innych ról społecznych – w czasie wojny zajmowały się głównie prowadzeniem gospodarstwa domowego, wsparciem walczących mężczyzn oraz wychowywaniem dzieci. W związku z tym w kwestii równości obu płci na rynku pracy różnimy się wyraźnie w stosunku do wielu krajów europejskich.

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 także przepisy dotyczące w szczególności praw przysługujących kobietom w okresie ciąży i macierzyństwa. W roku 2013 r. w Polsce wydłużono czas trwania urlopu macierzyńskiego, który aktualnie umożliwia roczną absencją pracownicy. Zmiany te zazwyczaj oceniane są pozytywnie przez opinię publiczną, z drugiej jednak strony – generują dodatkowe koszty dla pracodawców i mogą pogarszać sytuację zawodową kobiet. Przeprowadzając już prostą analizę ekonomiczną w oparciu o wycenę czynników produkcji okazuje się, że dodatkowe przepisy nakładane na pracodawców zmniejszają zapotrzebowanie na pracowników, w tym przypadku na pracowników, którymi są kobiety. Podobnego zdania są same kobiety, jak również pracodawcy, z którymi przeprowadzone zostało badanie wykorzystujące metodę ilościową – ankiety z kobietami, jak również badanie wykorzystujące metodę jakościową – indywidualne wywiady z pracodawcami.

Ankietowane uważają dyskryminację instytucjonalną za główny powód wykluczenia kobiet z rynku pracy. Choć na ogół nie czują się one dyskryminowane (z wyjątkiem pojedynczych przypadków), to oceniają, że ustanowione przepisy, z jednej strony – pomagają im w życiu codziennym, z drugiej – przeszkadzają w poszukiwaniu, otrzymaniu i utrzymaniu zatrudnienia. Nie sądzą, aby w dalszym ciągu w naszym kraju popularny był stereotyp Matki Polki, co zresztą podkreślają sami pracodawcy. Wśród pracodawców, z którymi przeprowadzony był wywiad indywidualny, tylko pojedyncze osoby posiadały widoczne uprzedzenia względem kobiet. Pracodawcy często podawali jednak zestaw cech charakteryzujący pracownika kobietę i pracownika mężczyznę. Ich zdaniem cechy te często świadczą o charakterze wykonywanej pracy przez określoną płć. Nie uważają oni również, żeby zmienił się układ sił w zawodach sfeminizowanych, czy zmaskulinizowanych, ale nie uznają tego za jakąkolwiek przeszkodę.

Wśród osób, z którymi przeprowadzono wywiad, w szczególności pracodawcy z sektora prywatnego podkreślali, że przepisy ustanowione dla kobiet w okresie ciąży są dla nich dużym problemem. Ponoszą oni dodatkowe koszty, w szczególności, kiedy pracownica korzysta z urlopu macierzyńskiego. Zmuszeni są wówczas do znalezienia, rekrutacji i nauki nowego pracownika. Dodatkowo ponoszą straty, kiedy pracownica wróci z urlopu i musi minąć określony czas na jej adaptację do wykonywanej pracy. Kolejny problem stanowią dla pracodawców przepisy zgodnie, z którymi po zakończeniu urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego muszą ponownie przyjąć osobę do pracy. Czasami bowiem okazuje się, że osoba przyjęta na zastępstwo jest lepsza (bardziej wydajna), a z drugiej strony nie mogą sobie pozwolić na utrzymanie obu pracowników. Mimo tego – pracodawcy pozytywnie oceniają politykę rodzinną prowadzoną przez polski rząd, ale oczekują, że w wyniku jej prowadzenia państwo zacznie również dbać o ich interesy.

Na podstawie analizy przeprowadzonej w książce można wywnioskować, że dyskryminacja instytucjonalna jest jednym z wielu problemów na polskim rynku pracy. Jest to z pewnością spostrzeżenie, które często było pomijane w analizach naukowych, a które daje nowe spojrzenie na nierówność ze względu na płć na rynku pracy i stanowi element nowatorski w teorii ekonomii. Z drugiej strony, nie jest ono krytyką prowadzonej w Polsce polityki rodzinnej, a raczej próbą zauważenia, że warto politykę rodzinną również prowadzić w innych kierunkach, o czym w szczególności wspominały ankietowane podczas prowadzonego badania. W tym celu instytucje państwowe powinny, np.:

- a) tworzyć zachęty do zatrudniania kobiet głównie przez promowanie elastycznych form pracy i organizacji czasu pracy, np. 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 instytucji²⁵⁰;
- d) prowadzić i upowszechniać akcję „mama wraca do pracy” organizując przy tym dodatkowe szkolenia dla kobiet poszerzające ich widzę i umiejętności, które mogły ulec przedawnieniu podczas ciąży²⁵¹.

Przy rozpowszechnianiu i tworzeniu nowych form polityki rodzinnej należy jednak pamiętać o skutkach, jakie zostaną osiągnięte nie tylko dla samych kobiet, ale również dla pracodawców. Działania takie powinny być bowiem korzystne dla obu stron, aby ich egzekwowanie przyniosło zamierzone rezultaty. Cytując Henrego Hazlitta: „Sztuka ekonomii polega na tym, by spoglądać nie tylko na bezpośrednie, ale i na odległe skutki danego działania czy programu; by śledzić nie tylko konsekwencje, jakie dany program ma dla jednej grupy, ale jakie przynosi wszystkim”²⁵². Dodatkowo należy zauważyć, że kształtowanie polityki rodzinnej poprzez ustanowienie dodatkowych świadczeń socjalnych „prowadzi do powstania obszarów kultury uzależnienia, charakteryzujące się postawami roszczeniowymi, wyuczoną bezradnością, a w efekcie brakiem aktywności społeczeństwa w jakichkolwiek formach”, jak również, że „interwencjonizm państwa niszczy rodzinę, osłabiając jej odpowiedzialność za swój los”²⁵³.

²⁵⁰ Jak zwraca uwagę Piotr Michoń, doświadczenia wielu państw, jak np. Danii, Austrii, Szwecji pokazują, że żłobki, przedszkola i inne formy zorganizowanej opieki, mają kluczowe znaczenie dla aktywności zawodowej kobiet. Patrz więcej: Michoń Piotr, *Praca matek w polityce krajów Unii Europejskiej*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2008, s. 135.

²⁵¹ Patrz również: Spytek-Bandurska Grażyna, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy w praktyce pracodawców*, [w:] Feltynowska Urszula (red.), *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy w praktyce*, Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej, Warszawa 2005, s. 41, gdzie przedstawiono częściowo podobne wnioski do wniosków prezentowanych w tej książce.

²⁵² Hazlitt Henry, *Ekonomia w jednej lekcji*, Wydawnictwo Znak-Signum, Kraków 1993, s. 17.

²⁵³ Więcej na ten temat patrz: Kalinowska-Sufinowicz Baha, *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2013, s. 220.

