

*Alicja Sielska*

Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii, Uniwersytet Wrocławski

e-mail: [alicia.sielska@uwr.edu.pl](mailto:alicia.sielska@uwr.edu.pl)

ORCID: 0000-0002-0199-062X

**WPLYW PRZEPISÓW PRAWNYCH NA KOSZTY  
MACIERZYŃSTWA KOBIET W POLSCE –  
PERSPEKTYWA EKONOMICZNA**

**THE IMPACT OF LEGAL REGULATIONS ON THE COSTS  
OF MOTHERHOOD OF WOMEN IN POLAND: ECONOMIC  
PERSPECTIVE**

**Abstract**

Motherhood, in addition to satisfaction or personal fulfillment, is also burdened with negative consequences. In the economic sphere, it entails not only expenses for children in terms of money and time, but also lost opportunities as well as the costs related to the labor market. These costs can be divided into three types: a) before entering the labor market, b) during the employment period, c) in the retirement age. The main aim of the present article is to consider the costs of motherhood for women in Poland in the economic dimension. With this in mind, the article analyses relevant legal provisions and statistical data related to the labor market, indicating that regulations concerning women may worsen their situation, increasing the amount of the losses incurred.

**KEYWORDS**

discrimination against women, costs of motherhood, professional work

## SŁOWA KLUCZOWE

dyskryminacja kobiet, koszty macierzyństwa, praca zawodowa

## WPROWADZENIE

Kobieta ze względu na macierzyństwo ponosi koszty nie tylko społeczne i psychologiczne, lecz także ekonomiczne. Te ostatnie możemy podzielić na straty bezpośrednie, wynikające z wydatków na opiekę nad dzieckiem, oraz pośrednie, czyli utracone możliwości, które w konsekwencji rzutują na całe jej życie i mogą być dodatkowo potęgowane przez regulacje prawne. Do kosztów pośrednich, biorąc pod uwagę rynek pracy, należy m.in. niechęć pracodawców do młodych kobiet ze względu na potencjalnie wyższy koszt zatrudnienia związany z okresem ciąży i macierzyństwa. W konsekwencji kobietom trudniej znaleźć odpowiednią pracę, a to z kolei wpływa na ich mniejszą aktywność zawodową i zwiększa bezrobocie<sup>1</sup>. Dodatkowo matki wychowujące małe dzieci najczęściej porzucają tymczasowo pracę zawodową i podejmują spory wysiłek na rzecz nieodpłatnej pracy domowej. Tym samym, wracając na rynek pracy, potrzebują one więcej czasu na pokonanie kolejnych szczebli w karierze, otrzymują mniejsze wynagrodzenie oraz mają mniejszy staż zawodowy, który dodatkowo jest skracany przez przepisy emerytalne.

W związku z powyższym głównym celem niniejszego artykułu jest analiza ekonomicznych kosztów macierzyństwa Polek powstałych ze względu na regulacje prawne. Rozważania zostały podzielone na trzy części: a) czas przed wejściem na rynek pracy, b) okres zatrudnienia i c) moment przejścia na emeryturę. Z tego względu, na początku został przedstawiony problem przepisów prawnych zawartych w Kodeksie pracy, które mogą zniechęcać pracodawców do zatrudnienia młodych kobiet. Następnie poruszono kwestię straty dochodowej wynikającej z przerw w karierze zawodowej. Na końcu zaś zostało omówione zagadnienie mniejszych świadczeń emerytalnych kobiet wynikających z okresu macierzyństwa i ustawowego wieku emerytalnego. Tym samym wyjaśniono, że przepisy prawne dotyczące kobiet mogą zwiększać koszty ponoszone w związku z ciążą i macierzyństwem. Za metodę badawczą obrano analizę i krytykę piśmiennictwa oraz wnioskowanie na podstawie wybranych statystyk, przede wszystkim danych Głównego Urzędu Statystycznego i Eurostatu.

<sup>1</sup> Np. w czwartym kwartale 2017 r. współczynnik aktywności zawodowej ludności według płci wynosił odpowiednio 48% dla kobiet i 65,1% dla mężczyzn. W tym samym czasie bezrobocie kobiet było o 109 tys. większe od mężczyzn. Więcej na ten temat czytaj: GUS, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Warszawa 2018, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2018,1,7.html> (dostęp: 1.11.2020 r.).

## NIECHĘĆ DO ZATRUDNIANIA Kobiet, CZYLI KOSZTY MACIERZYŃSTWA PRZED WEJŚCIEM NA RYNEK PRACY<sup>2</sup>

Preferencje pracodawców są jednym z najczęściej analizowanych powodów dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Wielu jednak zauważa, jak np. Gary Becker w teorii uprzedzeń osobistych<sup>3</sup>, że jeżeli będzie rosła liczba pracodawców charakteryzująca się uprzedzeniami względem kobiet, to konkurencyjni pracodawcy wykorzystają pojawiającą się sytuację. Jeżeli zależy im na maksymalizacji zysków, to będą oni zatrudniać kobiety, które wykonują taką samą pracę co mężczyźni, ale za niższą płacę. Tym samym dyskryminujący pracodawcy zaczną odnosić straty ekonomiczne, aż ostatecznie zostaną wyparci z rynku. Oznacza to, że dyskryminacja kobiet ze względu na „widzimi się” jest nieopłacalna dla przedsiębiorców. Inny problem pojawia się w sytuacji, kiedy określone przepisy prawa będą oddziaływać zniechęcająco na zatrudnienie określonej grupy społecznej. Do takich przykładów należy zaliczyć regulacje dotyczące kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa, które mogą generować dodatkowe koszty zatrudnienia. Na ogół udział pozapłacowych kosztów pracy w postaci podatków i składek ubezpieczeniowych, które stanowią różnicę pomiędzy całkowitymi kosztami pracy a wynagrodzeniem na rękę, określa się terminem klina podatkowego<sup>4</sup>. Na jego podstawie z kolei tłumaczy się, iż podatki oraz inne obciążenia wywierają bezpośredni wpływ na podaż i popyt na rynku pracy, a w efekcie prowadzą do zwiększenia bezrobocia<sup>5</sup>.

Klin podatkowy, choć nie dotyczy bezpośrednio samych kobiet, jest klasycznym przykładem ograniczenia zatrudnienia ze względu na obciążenie pracodawcy wyższymi kosztami. Generalnie powoduje on zmniejszenie zapotrzebowania na pracowników i tym samym zwiększenie bezrobocia. Oczywiście na spadek zatrudnienia mogą mieć wpływ również inne czynniki, do których można zaliczyć m.in. niską mobilność pracowników, niedostosowanie profilu wykształcenia do potrzeb rynku pracy, bariery biurokratyczne rozwoju przedsiębiorczości, niską elastyczność warunków pracy itp.<sup>6</sup>. Dodatkowo na spadek popytu na pracę mogą oddziaływać również inne przepisy prawne, jak chociażby te, które dotyczą wybranej grupy społecznej i tym samym zniechęcają do zatrudniania jej członków. Skupiając się na młodych kobietach przed ich wejściem na rynek pracy, do takich regulacji można np. zaliczyć przepisy Kodeksu pracy gwarantujące kobietom w ciąży i w okresie macierzyństwa określone prawa.

<sup>2</sup> Niektóre treści prezentowane w tej części artykułu zostały wcześniej zawarte w: A. Sielska, *Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na rynku pracy*, Warszawa 2017.

<sup>3</sup> G. Becker, *The Economics of Discrimination*, Chicago 1971.

<sup>4</sup> W. Wojciechowski, *Skąd bierze się bezrobocie?*, Zeszyt 2, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa 2008, s. 8.

<sup>5</sup> B. Heitger, *The Impact of Taxation on Unemployment in OECD Countries*, „Cato Journal” 2002, Vol. 22, issue 2.

<sup>6</sup> K. Polarczyk, *Klin podatkowy a bezrobocie*, „Infos. Biuro Analiz Sejmowych” 2007, nr 17, s. 3.

Zgodnie z Kodeksem pracy kobieta będąca w ciąży może skorzystać ze zwolnienia lekarskiego w przypadku choroby. Wówczas do 33 dni pracodawca musi wypłacić jej 100% wynagrodzenia<sup>7</sup>. I choć praktyka ta nierzadko jest stosowana<sup>8</sup>, to należy zauważyć, że potencjalny zakład pracy ponosi nie tylko koszty odpowiadające jednej pełnej płacy, ale również dodatkowe obciążania, które wynikają z czasowej absencji pracownicy. Pracownica w tym czasie nie wykonuje swoich obowiązków. Najczęściej jej zadania przerzucane są na innych zatrudnianych lub w przypadku braku takiej możliwości, nie dochodzi wcale do ich realizacji. Pracodawca, wobec tego ponosi straty wynikające z braku osiągnięcia zysku pochodzącego z pracy wykonywanej wcześniej przez pracownicę przebywającą na zwolnieniu lub zmuszony jest do wypłacenia godzin nadliczbowych innym osobom. Przy założeniu, że pracownica korzystająca ze zwolnienia lekarskiego otrzymywała płacę obliczoną na podstawie jej wkładu w zysk przedsiębiorstwa, można zatem stwierdzić, że pracodawca ponosi stratę równą ponad jednej wypłacanej pensji (tzn. równą pensji, jaką pracodawca płaci pracownicy przebywającej na zwolnieniu, oraz kosztom, jakie ponosi za opłacanie godzin nadliczbowych innemu pracownikowi)<sup>9</sup>.

Problemowi dotyczącemu „uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem” poświęcony jest dział 8 Kodeksu pracy, którego art. 177 § 1 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”. Podkreślono również, że przepisu tego nie stosuje się w przypadku, kiedy kobieta jest zatrudniona na okres próbny nieprzekraczający

<sup>7</sup> Art. 92 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320); dalej: k.p.

<sup>8</sup> Brak jest dokładanych danych dotyczących liczby kobiet korzystających ze zwolnień lekarskich w okresie ciąży, kiedy to pracodawca jest zobowiązany do wypłacenia całości wynagrodzenia. Jednak, jeżeli założymy, że większość z nich przedłużyła okres swej absencji w pracy do więcej niż 33 dni, wówczas ZUS wypłaca im zasiłek chorobowy. W związku z tym dla zobrazowania skali problemu, można w tym miejscu posłużyć się danymi ZUS dotyczącymi wydatków na świadczenia ze względu na niezdolność do pracy. Zgodnie z nimi, np. w 2018 r. liczba zwolnień lekarskich wśród kobiet była największa z powodu choroby w okresie ciąży, porodu i połogu, stanowiła ona odpowiednio 27,6% wydatków ogółem na świadczenia związane z niezdolnością do pracy wśród kobiet. Kolejnymi przyczynami były: zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania (15,8%); choroby układu kostno-stawowego, mięśniowego i tkanki łącznej (12,2%); choroby układu oddechowego (9,5%) itd. Więcej na ten temat czytaj: GUS, *Wydatki na świadczenia z ubezpieczeń społecznych związane z niezdolnością do pracy w 2018 r.*, <https://www.zus.pl/documents/10182/39540/Wydatki+na+%C5%9Bwiadczenia+z+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych+zwi%C4%85zane+z+niezdolno%C5%9Bci%C4%85+do+pracy+w+2018+r.pdf/c69fb70f-7924-b3e6-8c84-7961b97e6362> (dostęp: 11.11.2020 r.).

<sup>9</sup> Oczywiście taka sytuacja jest możliwa również podczas choroby pracownika mężczyzny. Np. kiedy nie miał on wypadku w drodze do pracy lub z pracy, tylko został wykluczony z tymczasowego wykonywania zawodu z innych powodów, wówczas do 33 dni ma prawo do otrzymywania 80% wynagrodzenia (art. 92 § 1 k.p.).

jednego miesiąca. Jednak gdy warunek ten zostanie spełniony i kobieta w ciąży, która jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartą na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy, albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, zostanie zwolniona po upływie trzeciego miesiąca ciąży, to wówczas pracodawca zobowiązany jest do przedłużenia umowy aż do dnia porodu (art. 177 § 3 k.p.). Nie dzieje się tak, gdy umowa ta była zawarta na „czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności”. Dodatkowo, „rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy” (art. 177 § 4 k.p.). W opisanej sytuacji pracodawca po uzgodnieniu z organizacją związkową jest zobowiązany do podania terminu rozwiązania umowy o pracę, a gdy w tym czasie nie jest w stanie zapewnić pracownicy innego miejsca pracy, to przysługują jej świadczenia określone w odrębnych przepisach<sup>10</sup>. Tym samym 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 takiej pracownicy zacznie drastycznie spadać, nie będzie się ona wywiązywała ze swoich obowiązków i przynosiła ewentualne straty dla przedsiębiorcy, w tym wypadku 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.<sup>11</sup>, pracodawca może usunąć ze stanowiska taką pracownicę. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa lub taka organizacja funkcjonuje, ale nie reprezentuje interesów pracownicy, pracodawca samodzielnie podejmuje decyzję o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w okresie ciąży. Kontrola jej prawidłowości należy wówczas do sądu pracy<sup>12</sup>. Problemem jednak pozostaje kwestia, jak duży np. spadek produktywności pracownicy można uznać za „ciężkie naruszenie obowiązków” w świetle prawa. Z jednej strony pracodawca ponoszący straty może czuć obawę przed zastosowaniem tego przepisu, z drugiej może próbować go nadmiernie używać. Podsumowując, należy jedynie zauważyć, że przepisy o niemożliwości zwolnienia kobiety mogą, ale nie muszą, być obciążaniem dla pracodawcy.

Kolejną ważną kwestią unormowaną w Kodeksie pracy jest tzw. urlop macierzyński, czyli okres tuż przed albo zaraz po urodzeniu dziecka. Czas ten, według przeznaczenia, ma pomóc kobiecie w odzyskaniu sił po porodzie i umożliwić pełną opiekę nad dzieckiem. Tym samym, zgodnie z art. 180 § 1 k.p., pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

<sup>10</sup> W Kodeksie pracy.

<sup>11</sup> *Ibidem*.

<sup>12</sup> A. Puszkarzka, *Zwolnienie ciężarnej z pracy. W jakich sytuacjach jest możliwe?*, „Dziennik Gazeta Prawa”, z 18.10.2011 r.

- 1) 20 tygodni w przypadku urodzenia dziecka przy jednym porodzie;
- 2) 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
- 3) 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
- 4) 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
- 5) 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Pracownica może skorzystać z urlopu macierzyńskiego 6 tygodni przed przewidywaną datą porodu, a wtedy po porodzie przysługuje jej urlop macierzyński niewykorzystany przed narodzeniem dziecka, aż do wyczerpania okresu ustalonego w art. 180 § 1. Po 14 tygodniach trwania urlopu macierzyńskiego kobieta ma prawo zrezygnować z jego części i wówczas ta niewykorzystana część przydzielona zostaje ojcu wychowującemu dziecko (kolejne przepisy regulują dokładnie z jednej strony kwestię formalnego podania o podjęcie bądź zakończenie urlopu macierzyńskiego przez matkę bądź ojca – art. 180 § 6 – 180 § 7 k.p., z drugiej – urlop macierzyński w przypadku urodzenia martwego dziecka bądź zgonu dziecka przed upływem 8 tygodnia życia – art. 180<sup>1</sup> k.p., urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej – art. 181 k.p., bądź w przypadku, kiedy matka rezygnuje z wychowywania dziecka – art. 182 k.p.)<sup>13</sup>. Po zakończeniu „podstawowego” urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 1 k.p.) pracownik ma prawo do wykorzystania dodatkowego urlopu macierzyńskiego, którego okres w 2013 r. został wydłużony. Poprzednio jego długość wynosiła do 4 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i 6 tygodni, kiedy kobieta rodziła kolejne potomstwo. Wraz z nowelizacją Kodeksu pracy z 2013 r. matki obecnie mają prawo do wydłużonego urlopu macierzyńskiego o 2 tygodnie w przypadku porodu jednego dziecka, czyli razem 6 tygodni i 8 tygodni w przypadku ciąży mnogiej. Kobieta może korzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego jednorazowo albo w dwóch częściach przypadających jedna po drugiej (art. 182<sup>1</sup> § 2 k.p.), może również go łączyć z pracą zawodową jednak w wymiarze nie większym niż połowa wymiaru czasu pracy (art. 182<sup>1</sup> § 5 k.p.)<sup>14</sup>.

Nowością wprowadzoną wraz z nowelizacją Kodeksu pracy z 2013 r. jest ustanowienie tzw. urlopu rodzicielskiego – przedłużenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego i tym samym podstawowego urlopu macierzyńskiego. Okres jego trwania został ustalony (zgodnie z art. 182<sup>1a</sup> § 1 k.p.) maksymalnie w wymiarze do 26 tygodni, niezależnie od liczby poczętych dzieci. Może on być podzielony na trzy części przypadające jedna po drugiej, z których żadna nie powinna być krótsza niż 8 tygodni. Oznacza to, że obecnie kobieta, po zsumowaniu wszystkich możliwości skorzystania z urlopu macierzyńskiego (20 tygodni podstawowego urlopu plus 6 tygodni urlopu dodatkowego plus 26 tygodni urlopu rodzicielskiego), może przebywać w domu po porodzie przez okres pełnego roku.

<sup>13</sup> *Ibidem*.

<sup>14</sup> Ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2013 r., poz. 675).

Po odbytych wszystkich formach urlopu macierzyńskiego, zgodnie z art. 182<sup>2</sup> k.p., pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia zatrudnionemu „pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub innym odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, z wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymałby, gdyby nie korzystał z urlopu”. Regulacja ta jest kolejnym zabezpieczeniem instytucjonalnym chroniącym kobiety na rynku pracy, a jednocześnie przepisem, który może przyczyniać się do dyskryminacji przy rozpatrzeniu ewentualnej możliwości zatrudnienia.

Dodatkowo, oprócz urlopu macierzyńskiego, pracownica zatrudniona co najmniej 6 miesięcy ma prawo do pójścia na urlop wychowawczy na okres nie dłuższy niż 3 lata. Z tego przepisu może skorzystać w przypadku, kiedy jej dziecko nie ukończyło 4. roku życia albo 18. roku życia bądź kiedy dziecko ma orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności wymagającym opieki rodzica. Zgodnie z art. 186 k.p., odnoszącym się w całości do regulacji dotyczących opisywanego rodzaju urlopu, od dnia złożenia wniosku przez pracownicę, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę. Pracownica, jeżeli to nie wyklucza opieki nad potomstwem, może w tym czasie podjąć pracę zarobkową u tego samego pracodawcy lub innego, a także skorzystać z dodatkowej edukacji bądź szkoleń. Ma również prawo do zrezygnowania z urlopu wychowawczego za zgodą pracodawcy, o czym powinna zawiadomić nie później niż 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy (art. 186<sup>3</sup> k.p.). Po powrocie z urlopu wychowawczego musi objąć poprzednie stanowisko, a jeżeli nie ma takiej możliwości, wówczas pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia jej innego na tych samych warunkach, i otrzymywać pensję, jaką miała do tej pory. Jednym z ważniejszych paragrafów art. 186 k.p. jest przepis, który stanowi, że „okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze” (art. 186<sup>5</sup> k.p.). Oprócz tego, rodzicom posiadającym dziecko w wieku do 14 lat, w roku kalendarzowym przysługuje zwolnienie z pracy na 2 dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 188 k.p.).

Generalnie urlop macierzyński może trwać nawet cały rok. W czasie jego odbywania wynagrodzenie wypłacane jest przez ZUS ze składek na ubezpieczenie chorobowe. Wynagrodzenie, wobec tego nie jest dodatkowym kosztem obciążającym zakład pracy lub przedsiębiorstwo. Dodatkowym kosztem powstałym dla pracodawcy, podobnie jak w przypadku urlopu wychowawczego, jest rekrutacja nowego pracownika oraz czas, którego potrzebuje on na wdrożenie się do nowo objętego stanowiska.

Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi przez ekspertów nominowanych przez władze krajowe państw członkowskich Unii Europejskiej, państw kandydujących/przystępujących do Unii Europejskiej oraz krajów EFTA/EOG w ramach

wieloletniego programu na rzecz przedsiębiorstw i przedsiębiorczości<sup>15</sup> koszt rekrutacji pracownika jest stosunkowo niewielkim obciążaniem niezajmującym pracodawcy zbyt wiele czasu. Jednakże w szacunkach nie uwzględniono m.in. okresu związanego z poszukiwaniem odpowiedniego kandydata, przeprowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, czy negocjowania warunków. Jednakże według tych badań w Polsce potrzeba średnio 20 godzin na przeprowadzenie pełnej rekrutacji pracownika, a pracodawca wydaje w związku z tym 135,00 euro, wliczając wszelkie obciążania administracyjne i biurokratyczne. Kwota ta, co ciekawe, jest najwyższa spośród analizowanych państw.

Podsumowując, należy stwierdzić, że przepisy Kodeksu pracy obejmujące kobiety w ciąży i w późniejszym okresie macierzyństwa generują dla pracodawców dodatkowe koszty w postaci więcej niż jednej wypłacanej pensji w przypadku zwolnienia lekarskiego z powodu choroby w okresie ciąży. Oprócz tego ponosi on straty w związku z niemożliwością zwolnienia ciężarnej pracownicy, której produktywność spada np. z osobistej niechęci do pracy i nie jest ona uzasadniona pogarszającym się stanem zdrowia. W czasie trwania urlopu macierzyńskiego bez względu na jego formę, jak również w czasie urlopu wychowawczego, pracodawca ponosi koszty związane z rekrutacją nowego pracownika, jak również czasem, jaki nowy pracownik potrzebuje na aklimatyzację na przejętym stanowisku pracy. Wobec tego, te dodatkowe koszty mogą stanowić rzeczywistą barierę dla pracodawcy i zniechęcać go do zatrudnienia młodej kobiety.

## MACIERZYŃSTWO A GORSZA POZYCJA KOBIET NA RYNKU PRACY

Okres ciąży i macierzyństwa w wielu przypadkach oznacza długą absencję zawodową kobiety. Powyżej zostały opisane przepisy zawarte w polskim prawie, które uprawniają kobietę m.in. do odpłatnych przerw w karierze zawodowej. Nie podważając zasadności tych praw, co nie jest celem tego artykułu, należy jednak zauważyć, że okres urlopu macierzyńskiego może być niekorzystny dla samych kobiet<sup>16</sup>. W tym czasie bowiem dochodzi m.in. do dezaktualizacji kompetencji zawodowych, przerw w szkoleniach i kursach, braku możliwości obejmowania

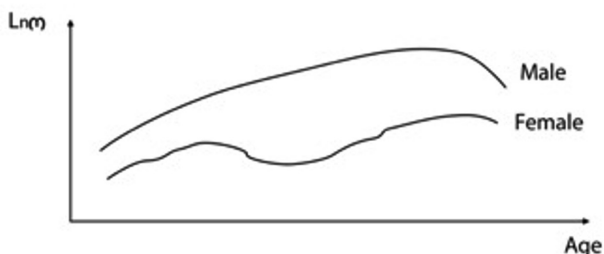
<sup>15</sup> Raport grupy ekspertów, *Pierwszy pracownik. Przeszkody na drodze wzrostu – zatrudnienie pierwszego pracownika*, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Przedsiębiorczości i Przemysłu, Bruksela 2005.

<sup>16</sup> Biorąc pod uwagę długość oraz wysokość płatnego urlopu macierzyńskiego w 2018 r., Polska znajdowała się na 11. miejscu wśród 42 krajów analizowanych przez OECD, co oznacza jedno z najlepszych warunków w tym zakresie. Więcej na ten temat patrz: OECD, *Parental leave system*, [https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf) (dostęp: 4.11.2020 r.).



wyższych stanowisk w hierarchii firmy itp.<sup>17</sup>. Po długiej przerwie ciężko się ponownie zaaklimatyzować do piastowanego wcześniej stanowiska pracy, a utraconego (w kontekście rynku pracy) czasu nie można nadrobić. To wszystko ma negatywny wpływ na zarobki osiągane przez kobiety. Podobne wnioski prezentuje teoria kapitału ludzkiego, która wyjaśnia, iż różnice w zarobkach pomiędzy obiema płciami wynikają z różnego stopnia inwestycji w kapitał ludzki. S. W. Polachek zauważa ponadto, że kobiety charakteryzują się mniejszymi zasobami kapitału ludzkiego głównie w związku z obniżonym poziomem umiejętności i wiedzy w czasie przerw w pracy w okresie macierzyństwa. Dochodzi wówczas do deprecjacji kapitału ludzkiego, doświadczenie zawodowe kobiet staje się na ogół przestarzałe lub ulega w większości zapomnieniu<sup>18</sup>. Tym samym S. W. Polachek tłumaczy, że największe różnice w zarobkach pomiędzy kobietami i mężczyznami są odczuwalne podczas wieku średniego, kiedy kobiety na ogół zachodzą w ciążę<sup>19, 20</sup> (Rysunek 1).

**Rysunek 1.** Zarobki mężczyzn w porównaniu do zarobków kobiet



Źródło: S. W. Polachek, *How the Human Capital Model Explains Why The Gender Wage Gap Narrowed*, Discussion Paper Series, IZA DP No. 1102, Bonn 2004, s. 38.

<sup>17</sup> D. Szelewa, *Gender w polityce społecznej. Teoria i praktyka*, Fridrich-Ebert Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce wspólnie z Fundacją Międzynarodowe Centrum Badań i Analiz (ICRA), Warszawa 2012, s. 7.

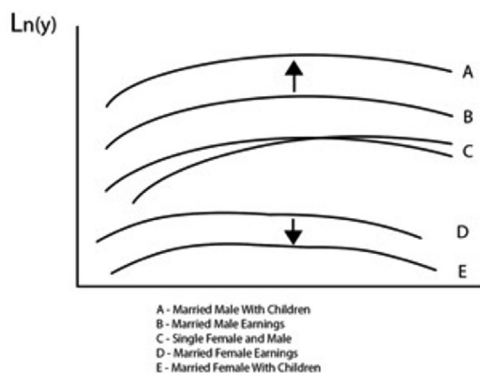
<sup>18</sup> J. Mincer, S. W. Polachnek, *Family Investments in Human Capital: Earning of Women*, "Journal of Political Economy" 1974, Vol. 82(2), s. 78–80. Dodatkowo patrz również: J. Mincer, H. Ofek, *Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital*, "The Journal of Human Resources" 1982, Vol. 17.

<sup>19</sup> S. W. Polachek, *How the Human Capital Model Explains Why The Gender Wage Gap Narrowed*, Discussion Paper Series, IZA DP No. 1102, Bonn 2004, s. 9.

<sup>20</sup> Hans-Hermann Hoppe, współczesny niemiecki filozof i ekonomista, przedstawiciel szkoły austriackiej w ekonomii, zauważa, że w przypadku rodzin posiadających dzieci, stopa preferencji czasowej maleje („Preferencja czasowa wyjaśnia, w jakim stopniu aktualna satysfakcja jest bardziej pożądana od takiej samej satysfakcji w przyszłości. Z jednej strony preferencja czasowa może być wysoka. Wtedy mamy pragnienie jak najszybszej konsumpcji dostępnych nam dóbr. Z drugiej strony preferencja czasowa może być niska. Występuje ona wtedy, kiedy jesteśmy gotowi do powstrzymania się od konsumpcji bieżących dóbr na rzecz wyższej konsumpcji w przyszłości”; za: J. Gniadek SVD, *Ekonomia Boża i ludzka. Kazania wolnorynkowe*, Warszawa 2013, s. 45). Oznacza to, że rodziny te są bardziej zorientowane na oszczędzanie w celu zapewnienia przyszłości swoim dzieciom niż na bieżącą konsumpcję. Więcej patrz: H.-H. Hoppe, *Demokracja – bóg, który zawiódł. Ekonomia i polityka demokracji, monarchii i ladu narodowego*, Warszawa 2006, s. 36–37.

Jeżeli natomiast kobiety nie decydują się na posiadanie potomstwa i są niezamężne, to zgodnie z Rysunkiem 2, zarabiają podobnie jak mężczyźni, którzy nie posiadają żony (odpowiednio krzywe C). Jednakże, jeżeli kobiety decydują się na wyjście za mąż (krzywa D), to zarabiają znacznie mniej niż żonaci mężczyźni (krzywa B), zaś największa różnica w płacach występuje pomiędzy zamężnymi kobietami posiadającymi dzieci (krzywa E) i żonatymi mężczyznami mającymi potomstwo (krzywa A)<sup>21</sup>.

**Rysunek 2. Profile zarobków po uwzględnieniu płci, stanu cywilnego i liczby dzieci**



Źródło: S. W. Polachek, *How the Human Capital Model Explains Why The Gender Wage Gap Narrowed*, Discussion Paper Series, IZA DP No. 1102, Bonn 2004, s. 39. Rysunek powstał na podstawie badań empirycznych przeprowadzonych przez autorów.

Analizując z kolei zarobki kobiet w Polsce na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat, należy zauważyć, że największe dysproporcje ze względu na płeć występują w grupie wiekowej 30–49 lat (Tabela 1).

**Tabela 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (PLN) oraz relacja wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn w październiku 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 i 2018 r.**

Wiek	2008			2010			2012		
	M	K	K/M (%)	M	K	K/M (%)	M	K	K/M (%)
18-19	1962,28	2156,82	109,9	1931,46	1994,01	103,2			
20-24	2281,29	1991,43	87,3	2542,19	2279,57	89,7	2326,91	2331,88	100,2
25-29	3047,39	2471,08	81,1	3328,78	2790,28	83,8			
30-34	3628,17	2802,3	77,2	4129,69	3170,32	76,8	3907,83	3338,83	85,4
35-39	4170,88	2905,28	69,7	4749,63	3347,22	70,5			
40-44	3867,7	2786,75	72,0	4423,93	3335,74	75,4	4886,55	3792,66	77,6
45-49	3801,02	2772,94	72,9	4089,94	3230,47	79,0			

<sup>21</sup> P. Salomon, *How the Human Capital Model Explains...*

50-54	3614,67	2792,73	77,3	3906,34	3176,52	81,3	4379,32	3579,38	81,7
55-59	3473,73	3180,64	91,5	3851,73	3336,12	86,6	4155,05	3673,56	88,4
60-64	4127,08	3763,24	91,2	4186,85	3756,24	89,7	4681,54	4946,81	105,6
> 65	3418,08	2854,69	83,5	4463,07	3949,54	88,5	6386,6	5604,13	87,7
Wiek	2014			2016			2018		
	M	K	K/M (%)	M	K	K/M (%)	M	K	K/M (%)
do 24	2793,46	2443,12	87,5	3050,59	2722,69	89,2	3696,84	3224,65	87,2
25-34	4100,91	3417,05	83,3	4352,00	3691,46	84,8	5126,41	4245,17	82,8
35-44	5129,26	3992,86	77,7	5302,14	4242,88	80,0	6090,49	4813,34	79,0
45-54	4348,55	3814,06	81,8	4973,74	4059,52	81,6	5725,62	4676,69	81,7
55-59	4348,55	3814,06	87,7	4497,94	4029,52	89,6	5113,00	4500,94	88,0
60-64	4629,21	4483,81	96,8	4653,51	4454,83	95,7	5090,59	5355,12	105,2
> 65	6125,17	6656,90	108,7	5610,52	6286,32	112,0	7087,50	6320,80	89,2

Źródło: Analiza własna na podstawie danych GUS.

Biorąc zaś pod uwagę, że średnia wieku w Polsce związana z poczęciem pierwszego dziecka to 28 lat<sup>22</sup>, można sądzić, iż niższe zarobki kobiet są związane z narodzinami i późniejszym wychowywaniem potomstwa, co nieodłącznie jest związane z przerwami w karierze zawodowej<sup>23</sup>.

## KWESTIA ŚWIADCZEŃ EMERYTALNYCH Kobiet

W Europie większość systemów emerytalnych powstała w czasie dominacji tradycyjnego modelu rodziny. Wówczas kobietę postrzegano jako tę, która nie pracowała, lecz zajmowała się domem i opieką nad potomstwem. Zwiększenie udziału kobiet w systemie ubezpieczeń emerytalnych nastąpiło w latach 20. XX w. Nadal jednak występowały różnice w obrębie płci, co wiązało się m.in. z kulturowym postrzeganiem pracy mężczyzn jako ważniejszej ze względu na przypisaną rolę głównego żywiciela rodziny.

<sup>22</sup> Central Intelligence Agency, *Mother's mean age at first birth*, <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/352.html> (dostęp: 3.11.2020 r.).

<sup>23</sup> Oczywiście kobiety posiadające dziecko mogą dodatkowo wybierać gorzej płatne zawody oferujące stabilne zatrudnienie bądź te, które znajdują się bliżej miejsca zamieszkania, przerzucając ciężar utrzymania rodziny na mężczyznę.

Patriarchalny system jest jednym z potencjalnych uzasadnień dla wprowadzenia odmiennych emerytalnych granic wiekowych dla obu płci<sup>24</sup>. Kolejnym jest twierdzenie, iż kobiety powinny wcześniej otrzymywać świadczenia emerytalne w ramach rekompensaty za wykonywane obowiązki domowe i macierzyńskie. Na ogół dostrzega się korzyści takiego podziału, nie bacząc na jego negatywne konsekwencje. Kiedy jednak górę biorą problemy demograficzne i związane z tym ekonomiczne, wiele państw zaczyna uciekać się do podwyższania i ujednolicania wieku emerytalnego. Współcześnie wiele krajów próbuje w ten sposób rozwiązać bolączkę braku niedostatecznej siły roboczej czy niskiej zastępowalności pokoleń. Przez ostatnie kilkanaście lat również w Polsce podejmowano działania, których celem było złagodzenie niekorzystnego wpływu zjawisk demograficznych na finanse funduszy emerytalnych i tym samym budżet państwa. Skupiano się przede wszystkim na: zmianie formuły wymiaru emerytury, wprowadzeniu wielofilarowej konstrukcji, zastosowaniu mieszanego finansowania reparacyjno-kapitałowego, wprowadzeniu emerytury pomostowej, jak również podwyższeniu i zrównaniu wieku emerytalnego dla obu płci do 67 lat<sup>25</sup>. Długofalowy efekt podjętych działań został jednak znacznie osłabiony w 2017 r., kiedy to podjęto decyzję o obniżeniu granicy wieku emerytalnego do jej poprzedniej wysokości, tj. 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn<sup>26</sup>. Co prawda, osoby po osiągnięciu wieku emerytalnego mogą łączyć pobieranie świadczenia z pracą zarobkową, ale również pracodawcy mogą wykorzystywać granicę wieku do zaprzestania świadczenia pracy przez określonego pracownika. Nie wchodząc w szczegóły ustalenia wysokości świadczenia emerytalnego, co nie jest tematem tego artykułu, należy zauważyć, że zasadniczo obecnie kobiety w Polsce mogą skorzystać z uprawnień emerytalnych 5 lat wcześniej niż mężczyźni. Krótszy czas związany z dodatkowymi przerwami zawodowymi wynikającymi z poczęcia i wychowania potomstwa oznacza dla nich mniej lat na kontynuowanie kariery zawodowej. Dodatkowo ograniczenie liczby miesięcy składkowych do systemu emerytalnego przy jednoczesnym wydłużeniu okresu pobierania świadczenia oznacza nic innego jak znacznie niższe emerytury względem mężczyzn. W marcu 2018 r. 59,8% wśród wszystkich emerytów stanowiły kobiety. Analizując wysokość otrzymywanych świadczeń, należy zauważyć, że kobiety na ogół pobierają niższe świadczenia. Przykładowo, wśród wszystkich świadczeniobiorców 86% stanowią kobiety, kiedy świadczenie jest w granicach 500,01–700,00 zł brutto miesięcznie; dalej odpowiednio – 88% w grupie 1000,01–1200,00 zł; 56% w grupie 2000,01–2200,00 zł;

<sup>24</sup> I. Wóycicka, *Sytuacja kobiet i mężczyzn w nowym systemie emerytalnym*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, [http://old.socialwatch.org/es/informeImpreso/pdf/polsce8\\_2008\\_pol.pdf](http://old.socialwatch.org/es/informeImpreso/pdf/polsce8_2008_pol.pdf) (dostęp: 13.11.2020 r.).

<sup>25</sup> A. Klimkiewicz, *Obniżenie wieku emerytalnego w Polsce. Implikacje dla kobiet w sferze rynku pracy*, „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym” 2017, Vol. 20, nr 2, s. 133.

<sup>26</sup> Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r., poz. 38).

33% w grupie 3000,01–3200,00 zł; 21,5% w grupie 4000,01–4200,00 zł i jedynie 14,7% w grupie 5000,00 zł i więcej<sup>27</sup>. Co więcej, szacuje się, że obniżenie wieku emerytalnego dla kobiet będzie skutkowało mniejszym świadczeniem o prawie 1000 zł w 2030 r. i około 3000 zł w 2060 r. W tym czasie mężczyźni otrzymają emerytury niższe odpowiednio o 732 zł i 952 zł.

## PODSUMOWANIE

Celem niniejszego artykułu była analiza kosztów macierzyństwa kobiet na polskim rynku pracy. Na podstawie literatury przedmiotu oraz danych statystycznych rozważaniom poddano negatywne konsekwencje, biorąc pod uwagę cykl życia człowieka. Tak też początkowo odwołano się do sytuacji kobiet przed wejściem na rynek pracy, następnie w czasie zatrudnienia i po jego ustaniu. W przeprowadzonej analizie zwrócono w szczególności uwagę na rolę przepisów prawnych, które mogą pogłębiać straty ekonomiczne ponoszone przez kobiety posiadające dzieci. Tak też przepisy Kodeksu pracy, m.in. o możliwości absencji w pracy z powodu choroby w ciąży, czy te dotyczące urlopu macierzyńskiego, mogą działać zniechęcająco na pracodawców. Regulacje te bowiem wiążą się z wyższym kosztem zatrudnienia młodej kobiety i stawiają je w pozycji niekorzystnej w stosunku do kandydatów tej samej płci w wyższej grupie wiekowej bądź płci przeciwnej. Dodatkowo, mając na uwadze okres zatrudnienia, długie przerwy związane z ciążą i wychowywaniem potomstwa, wpływają na dezaktualizację umiejętności pracownicy, wydłużenie w czasie możliwości awansu, podjęcie pracy bardziej elastycznej lub tej bliżej domu itd., a to w konsekwencji generuje niższe zarobki. Dodatkowo, zgodnie z nowelizacją ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z 2017 r., obecnie kobiety w Polsce mogą korzystać ze świadczeń emerytalnych o 5 lat wcześniej niż mężczyźni, co wpływa na krótszy okres składowy i dłuższy czas pobierania świadczenia, a ostatecznie oznacza niższą emeryturę.

Celem tego artykułu nie była ocena przepisów prawnych dotyczących kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa, lecz jedynie zwrócenie uwagi, że mogą one prowadzić do niezamierzonych, negatywnych konsekwencji. Zamiast więc poprawiać sytuację kobiet, będą one działać na ich niekorzyść. Oczywiście długość trwania urlopu macierzyńskiego (oprócz obowiązkowych tygodni) zależy od samej kobiety, podobnie, jak decyzja o przejściu na emeryturę bez dalszego zatrudnienia (zakładając, że nie jest wymuszona przez pracodawcę). Zatem, jeżeli są to sytuacje podjęte na podstawie preferencji jednostki, a nie wymuszone sytuacją prawną, rodziną bądź finansową itd., to należy pamiętać, że często

<sup>27</sup> GUS, *Emerytury i renty w 2018 r.*, Warszawa 2019, s. 60.

krótkowzroczna optyka bywa zawodna. F. Bastiat, słynny XIX-wieczny francuski pisarz i publicysta, w swojej krótkiej opowieści zatytułowanej „Co widać i czego nie widać” pisał: „Niemał zawsze bowiem zdarza się tak, że jeżeli skutek natychmiastowy jest korzystny, wówczas skutki późniejsze są szkodliwe, i vice versa. (...) To tłumaczy tak bolesne dzieje ludzkości. U ich źródła leży ignorancja. Ludzie utwierdzają się w swych działaniach, biorąc pod uwagę tylko pierwsze konsekwencje, które jako jedyne na początku są dostrzegalne”<sup>28</sup>.

## REFERENCES

### Literatura

- Bastiat F., *Co widać i czego nie widać*, Warszawa 2014
- Becker G., *The Economics of Discrimination*, Chicago 1971
- Central Intelligence Agency, *Mother's mean age at first birth*, <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/352.html> (dostęp: 3.11.2020 r.)
- Gniadek J. SVD, *Ekonomia Boża i ludzka. Kazania wolnorynkowe*, Warszawa 2013
- GUS, *Emerytura i renty w 2018 r.*, Warszawa 2019
- GUS, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Warszawa 2018, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzn-na-ryнку-pracy-2018,1,7.html> (dostęp: 1.11.2020 r.)
- GUS, *Wydatki na świadczenia z ubezpieczeń społecznych związane z niezdolnością do pracy w 2018 r.*, <https://www.zus.pl/documents/10182/39540/Wydatki+na+%C5%9Bwiadczenia+z+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych+zwi%C4%85zane+z+niezdolno%C5%9Bci+%C4%85+do+pracy+w+2018+r.pdf/c69fb70f-7924-b3e6-8c84-7961b97e6362> (dostęp: 11.11.2020 r.)
- Heitger B., *The Impact of Taxation on Unemployment in OECD Countries*, “Cato Journal” 2002, Vol. 22, issue 2
- Hoppe H.-H., *Demokracja – bóg, który zawiódł. Ekonomia i polityka demokracji, monarchii i ładu narodowego*, Warszawa 2006
- Klimkiewicz A., *Obniżenie wieku emerytalnego w Polsce. Implikacje dla kobiet w sferze rynku pracy*, „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym” 2017, Vol. 20, nr 2
- Mincer J., Polachnek S. W., *Family Investments in Human Capital: Earning of Women*, “Journal of Political Economy” 1974, Vol. 82(2)
- Mincer J., Ofek H., *Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital*, “The Journal of Human Resources” 1982, Vol. 17
- OECD, *Parental leave system*, [https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf) (dostęp: 4.11.2020 r.)
- Polachek S. W., *How the Human Capital Model Explains Why The Gender Wage Gap Narrowed*, Discussion Paper Series, IZA DP No. 1102, Bonn 2004
- Polarczyk K., *Klin podatkowy a bezrobocie*, „Infos. Biuro Analiz Sejmowych” 2007, nr 17

<sup>28</sup> F. Bastiat, *Co widać i czego nie widać*, Warszawa 2014, s. 7 i 8.

- Raport grupy ekspertów, *Pierwszy pracownik. Przeszkody na drodze wzrostu – zatrudnienie pierwszego pracownika*, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Przedsiębiorczości i Przemysłu, Bruksela 2005
- Sielska A., *Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na rynku pracy*, Warszawa 2017
- Szelewa D., *Gender w polityce społecznej. Teoria i praktyka*, Fridrich-Ebert Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce wspólnie z Fundacją Międzynarodowe Centrum Badań i Analiz (ICRA), Warszawa 2012
- Puszkarska A., *Zwolnienie ciężarnej z pracy. W jakich sytuacjach jest możliwe?*, „Dziennik Gazeta Prawa”, z 18.10.2011 r.
- Raport grupy ekspertów, *Pierwszy pracownik. Przeszkody na drodze wzrostu – zatrudnienie pierwszego pracownika*, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Przedsiębiorczości i Przemysłu, Bruksela 2005
- Wojciechowski W., *Skąd bierze się bezrobocie?*, Zeszyt 2, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa 2008
- Wóycicka I., *Sytuacja kobiet i mężczyzn w nowym systemie emerytalnym*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, [http://old.socialwatch.org/es/informeImpreso/pdf/polsce8\\_2008\\_pol.pdf](http://old.socialwatch.org/es/informeImpreso/pdf/polsce8_2008_pol.pdf) (dostęp: 13.11.2020 r.)

### **Przepisy prawa**

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320)
- Ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2013 r., poz. 675)
- Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r., poz. 38)