

# DYSKRYMINACJA... PRACODAWCY?

Kilka tygodni temu różnego rodzaju lewicowe i feministyczne portale oraz fora internetowe zajęły się konfrontacją Ewy Charkiewicz i Magdaleny Środy. Pomijając inne wątki, Środa poruszyła bardzo ważny temat - ochronę kobiet w ciąży przed zwolnieniem.

Z jednej strony, w interesie społeczeństwa na pewno leży zachęcanie obywateli do rozmnażania się, zwłaszcza, że nasz system emerytalny uzależniony jest od zastępowalności pokoleń. Z drugiej jednak strony powstaje pytanie kto ma za to płacić?

Przecież ciąża to spore koszty - i to nie tylko dla kobiety, czy jej partnera/męża. Jeżeli kobieta pracuje, to powoduje to spore, wymierne finansowo koszty także dla jej pracodawcy.

Środa pisze: „Jeśli chcę, żeby kobiety robiły kariery na rynkach pracy to nie mogą być jednocześnie rzeczniką ich macierzyństwa, ciąży, zwolnień i urlopów etc.” i dalej „(...) przedsiębiorcami są również kobiety i to w ich obronie zabrałam głos, bo to przede wszystkim kobiety, (które mają małe firmy) tracą, kiedy zatrudniają inne kobiety, dla których ciąża jest fetyszem. Ciąża jest w Polsce stanem uświęconym i jeśli chcemy do tego uświęcania się dołączyć, to walczmy o prawo do świętości ciąży, a nie o prawa do pracy, czy równego traktowania”.

Aksjomatem dla wielu feministek i lewicowców jest walka z „dyskryminacją kobiet w ciąży” - i kobiet, które w ciąży nie są, ale są przez jej pryzmat oceniane przy rozmowach kwalifikacyjnych. Wynika to z typowego dla tych środowisk jednostronnego, zawężonego patrzenia na świat, w którym perspektywa jest tylko jedna, racji drugiej strony w ogóle się nie zauważa. Środzie, z którą w wielu kwestiach można się nie zgadzać, trzeba oddać honor, że wywołała dyskusję, która może dać nieco światła na konsekwencje zapisów kodeksu pracy dla właścicieli firm - również kobiet oraz ich dyskryminację w imię ochrony pracownic uprzywilejowanych dla zachowania gatunku. A jak wszelka dyskryminacja, ta również jest niesprawiedliwa i należałoby jej przeciwdziałać.

Środa pisze „Zapłodniony jajnik zwalnia większość kobiet z wszelkiej odpowiedzialności, aktywności i solidarności z kobietami, które dały im pracę. I dobrze! Mogę to pochwalać, tyle że koszty tego powinno ponosić państwo, a nie inne kobiety, które są odważne, aktywne i zdecydowały się - zamiast żebractwa lub ciąży - na firmę. (...) Jedną trzecią przedsiębiorców to kobiety, które zapewne chciały zatrudnić inne

kobiety, ale nie mogą, ponieważ wiedzą, że to je zrukuje. Polska ma pierwsze miejsce, jeśli chodzi o branie zwolnień na ciążę. Tak, jakby ciąża była rodzajem nowotworu.”

Pamiętajmy, że pracodawcami nie są tylko „kapitalistyczni krwio pijcy”, ale także: spółdzielnie socjalne, organizacje pozarządowe (NGO), spółki z udziałem skarbu państwa (a więc z naszym udziałem!). Obecnie pracodawca jest zmuszany przez ZUS do płacenia za pierwsze 33 dni zwolnienia lekarskiego. Dlaczego?! Po to wszyscy, w tym pracodawcy, płacą haracz ZUS-owi, żeby jeszcze dopłacać, gdy pracownik w końcu zachoruje? Ciąża w wielu przypadkach wiąże się z powikłaniami, obniżeniem wydajności pracy, często - z zupełną niemożnością jej skutecznego podejmowania. Wszystkie te koszty ponosić musi pracodawca, który przecież kobiety nie zapłodnił i nie ma w jej utrzymywaniu większego interesu niż każdy inny obywatel.

Skupmy się na przykładzie NGO. Większość z nich swe fundusze czerpie z projektów grantowych (w tym funduszy unijnych), rządzących się większymi rygorami, niż tradycyjne wymogi rynku komercyjnego. Jeżeli kobieta w ciąży zacznie chorować, organizacja musi na jej miejsce zatrudnić kogoś innego. Grantodawcy, zupełnie słusznie, nie interesuje stan zdrowia pracowników - interesuje go wywiązanie się z umowy grantowej, a w przypadku jego braku - zażąda zwrotu dotacji. Koszt zwolnienia lekarskiego można pokryć z grantu (choć i to nie zawsze), ale zatrudnienia nowej osoby - już nie. Kto ma za to płacić? Członkowie danej organizacji, lub np. darczyńcy przekazujący swój 1% podatku nie na wózek inwalidzki dla niepełnosprawnego dziecka, ale na wymuszone przez ciążę pracownicy nieprzewidziane koszty administracyjne.

Każde dłuższe zwolnienie, czy urlop macierzyński pociągają za sobą wysokie koszty obciążające pracodawcę. Po pierwsze rekrutacja osoby pracującej na zastępstwo. Zakładając optymistyczne, że szybko znajdzie się kompetentną osobę (o co coraz trudniej - zwłaszcza na stanowiska wymagające specjalistycznych kwalifikacji), trzeba pracownika przeszkolić, wdrożyć w obowiązki - ktoś musi to wykonać zamiast nieobecnej przyszłej mamy. Jeśli zaś szybko nie znajdziemy zastępstwa... Możemy już pakować manatki - jeśli realizujemy projekt z funduszy unijnych - oddanie kilkuset tysięcy złotych dotacji raczej nie będzie możliwe ze skromnych składek członkowskich organizacji pozarządowej.

Podobnie sytuacja wygląda w wielu

firmach prywatnych. Te, które mają łatwą zastępowalność kadr - produkcyjne, są odchodzącym do lamusa zabytkiem, na rynku pracy coraz ważniejsze są specjalistyczne kwalifikacje - a to rodzi coraz większe trudności i koszty przy każdym zwolnieniu lekarskim.

Co więcej, pracodawca jest zmuszony do przyjęcia kobiety po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. Czyli poniósł koszty rekrutacji i szkolenia nowego pracownika, a następnie musi go zwolnić, gdyż kobieta ma prawo, by do pracy wrócić. Niestety małe dziecko nie sprzyja skoncentrowaniu się na obowiązkach - kolejne zwolnienia lekarskie. Oczywiście za wszystko płaci nie społeczeństwo, nie państwo, lecz znowu przedsiębiorca.

Nie piszę tego wszystkiego, by wykazać, że kobieta to „gorszy” pracownik, ale jak w dzisiejszych realiach można się dziwić, że podczas rozmowy kwalifikacyjnej kobieta jest pytana o „plany rodzinne”?

Wszystkie krzyczące o tragicznej sytuacji kobiet na rynku pracy feministki proszę o uwagę: to nie dyskryminacja, ale instynkt samozachowawczy. Zwalnianie kobiet w ciąży jest swego rodzaju samoobroną przed dodatkowymi kosztami, którymi pracodawca zostanie obciążony.

Wszyscy utyskują na małą liczbę kobiet na stanowiskach kierowniczych. Oczywiście ciąża nie jest jedynym powodem takiego stanu rzeczy - ale czemu tu właściwie się dziwić? Jeżeli szefowa korporacji „zniknie” na rok - dwa, oznacza to ogromne straty, które zostaną solidarnie podzielone wobec wszystkich właścicieli - co odbije się oczywiście na pracownikach i pracownicach(!) - które akurat na ciążę nie mają czasu.

**Jedynym rozwiązaniem jest przejście całości bezpośrednich i pośrednich kosztów ciąży oraz zwolnień lekarskich przez państwo.** Inaczej kobiety, czy osoby o słabym zdrowiu, zawsze będą dyskryminowane - i trudno się tym razem pracodawcom dziwić.

Środa pisze „W moim głębokim przekonaniu albo walczymy o poważne traktowanie na rynkach pracy, albo o rolę świętej krowy z okazji zapłodnionego jaja.” Nic dodać, nic ująć. **Jeżeli socjal-feministki chcą zatrudniania kobiet, niech powołają fundusz na pokrycie dodatkowych kosztów ponoszonych przez pracodawców z okazji ciąży, urlopu macierzyńskiego, wychowawczego i wszystkich zwolnień „na dziecko”.** Inaczej pozostaje nam tylko rezygnacja: albo z pracy albo z prokreacji.

**Małgorzata Kamińska**