

Dyskryminacja kobiet

Autor tekstu: **Jan M. Fijor**

Na pański rozum

W końcu lipca b.r., jedna z organizacji kobiecych opublikowała raport dowodzący, że kobiety w Polsce, za tę samą pracę, przy tych samych kwalifikacjach zarabiają mniej. To zresztą żadna rewelacja. Na tej podstawie autorzy raportu doszli do wniosku, że mamy do czynienia z jawną dyskryminacją kobiet, zalecając rządowi, aby coś z tym fantem zrobił.

Nie kwestionując prawdziwości raportu, czyli uznając, że kobiety zarabiają mniej, zastanówmy się, dlaczego pracodawcy mieliby dyskryminować tak sympatyczne, delikatne i wrażliwe istoty, jakimi są kobiety, a nie brutalnych, agresywnych mężczyzn? Czy dlatego, że kobiety są słabsze i łatwiej „godzą się” na dyskryminację?

Fizycznie są rzeczywiście słabsze, ale przecież nikt nikogo nie zatrudnia w Polsce pod przymusem. Nawet najsłabsza pracowniczka, czując się wykorzystywana, może w każdej chwili z pracy zrezygnować. Tym bardziej, że nie każdy pracodawca dokucza. Zawsze można znaleźć takiego, który pracowniczkę należycie doceni. Zresztą z tą słabością kobiet to też pewna przesada. Sto, może pięćdziesiąt lat temu było to możliwe, ale dzisiaj, po tym jak się kobiety zorganizowały, posiadają znacznie potężniejsze lobby niż mężczyźni. Najlepszy dowód, że nie ma organizacji maskulinistycznych, są zaś feministyczne. Nie istnieje rzecznik interesu mężczyzn, istnieje zaś rzecznik interesu kobiet. Nie jest dziś łatwo dokuczyć kobiecie, o czym świadczy rosnąca ilość pozwów o napastowanie seksualne czy choćby nieprzyzwoite aluzje.

Ten argument nie trzyma się więc kupy.

Zastanówmy się wobec tego, czy rzeczywiście mamy tu do czynienia z dyskryminacją. Czym jest bowiem dyskryminacja przy zatrudnianiu? Jest to preferowanie pracownika gorszego zamiast lepszego. Jan Kowalski, właściciel spółki ABC, wiedziony uprzedzeniami czy fobiami, wybiera wbrew logice mężczyznę zamiast kobiety. Co prawda dyskryminuje tę ostatnią, ale właściwie dokucza sam sobie. Zatrudnił przecież gorszego kandydata. Kobieta w takiej sytuacji może pójść do konkurencji, co może być dla Kowalskiego źródłem dodatkowej straty (rywal, za te same pieniądze ma lepszego pracownika). Argument o niższej płacy za tę samą pracę też nie trzyma się kupy. Jeśli bowiem zatrudniony u Kowalskiego księgowy zarabia 3000 zł miesięcznie, a wykonująca ten sam zakres obowiązków księgowa zarabia tylko 2000, to nie widzę powodu, żeby księgowemu nie obniżyć pensji do 2000 zł, albo zatrudnić drugą kobietę na stanowisku księgowej za 2000 zł.

Gdybyśmy, wbrew powyższym argumentom uznali, że niższe zarobki kobiet są mimo wszystko skutkiem dyskryminacji, to trzeba by się zgodzić, że dyskryminowani są także górnicy, ponieważ za cięższą pracę zarabiają mniej niż adwokaci; dyskryminowany jest obrotowy drużyny koszykówki Spójni Gdańsk, ponieważ za taką samą grę zarabia znacznie mniej niż... Michael Jordan, który nawet nie jest obrotowym; dyskryminowany jest polski kolejarz, bo zarabia mniej niż kolejarz niemiecki itd. itp. Wniosek? W warunkach wolnego rynku i wolnej konkurencji, kiedy jedynym kryterium zatrudniania jest wartość pracownika, dyskryminacja nie ma sensu.

Skoro tak, dlaczego kobiety za tę samą pracę zarabiają mniej niż mężczyźni?

Z tego samego powodu, z którego koszykarki WNBA (kobieca odmiana amerykańskiej ligi koszyków NBA) zarabiają mniej niż ich koledzy z NBA. Na mecze tych pierwszych przychodzi mniej kibiców i mniej jest chętnych do ich sponsorowania. Kobiety zarabiają mniej ponieważ najprawdopodobniej ich wartość jako pracowników jest niższa niż wartość zatrudnionych na identycznym stanowisku mężczyzn. Nie ma to nic wspólnego z dyskryminacją. To skutek biologii.

Większość kobiet — zauważa Thomas Sowell w swojej *Ekonomii dla każdego* — na jakimś etapie swojego życia poświęca się macierzyństwu. Przerwywają albo ograniczają swoją pracę do czasu, aż ich dzieci osiągną samodzielność. Przerwa w pracy odbywa się kosztem doświadczenia i kwalifikacji. Niższe kwalifikacje to niższe zarobki. Mówienie, że kobieta zarabia za identyczną pracę mniej niż mężczyzna, jest nieporozumieniem. Jeśli nawet literalnie jest to

ta sama praca, w przypadku zatrudnienia kobiet obciążona jest ona ryzykiem, za które pracodawca sobie musi policzyć. Przyjdzie taki moment, kiedy będzie musiał znaleźć zastępstwo, zapłacić ustawowe składki, zasiłki, tolerować zwolnienia z pracy na opiekę nad dzieckiem i ponosić inne koszty macierzyństwa swojej pracowniczki. Ktoś za to musi zapłacić. Dlatego np. w USA czy w Irlandii kobiety bezdzietne zarabiają średnio 95 proc. tego co mężczyźni, a kobiety posiadające dzieci tylko 75 proc. zarobków mężczyzn.

No dobrze, powie ktoś, przecież to nie wina kobiety, że musi rodzić i wychowywać dzieci. Z jakiej racji ma być poszkodowana?!

Kobieta wcale nie musi być poszkodowana. Może na przykład zrezygnować z macierzyństwa. Jak wykazują inne badania, zarobki kobiet pracujących nieprzerwanie dorównują, a często przewyższają zarobki mężczyzn. Kobiety w wieku pomacierzyńskim zarabiają tyle, ile są warte. Ich kobiecość nie wpływa na ich zarobki czy szansę awansu. Pod nieobecność ryzyka macierzyństwa, pracodawca ocenia wyłącznie ich doświadczenie, kwalifikacje i podstawę, a jak wiadomo, kobiety bardziej przykładają się do pracy, są pilniejsze, uczciwsze, dokładniejsze i lepiej zdyscyplinowane od mężczyzn.

Czy zatem mówienie o dyskryminacji przy zatrudnianiu rzeczywiście nie ma żadnego sensu? Niestety, ma. I to nie tylko w odniesieniu do kobiet, lecz w ogóle. Wspomnieliśmy już, że w warunkach wolnego rynku i konkurencji mówienie o dyskryminacji nie ma sensu. Jednakże prawie połowa polskiej gospodarki z wolnym rynkiem i wolną konkurencją niewiele ma wspólnego. Mam na myśli ogromną ilość miejsc pracy w instytucjach i przedsiębiorstwach państwowych. W tych firmach rzadko kiedy obowiązuje zasada zatrudniania najlepszych, najbardziej wartościowych kandydatów. Kierownikami szkół, naczelnikami stacji, dyrektorami lotnisk, szpitali, poczt i tysięcy innych firm czy instytucji państwowych zostają raczej koledzy partyjni, krewni czy ludzie ze wspólnego układu. Zatrudniające ich państwo dyskryminuje w ten sposób lepszych kandydatów. Może ich dyskryminować, bo w przeciwieństwie do pracodawców prywatnych, nie bierze za swe decyzje odpowiedzialności materialnej. Rachunki ich błędów płaci podatnik.

I właśnie to, a nie iluzoryczna dyskryminacja kobiet, powinno być powodem do alarmu.

Zobacz także te strony:

[Kłopoty ulubieńca Ameryki](#)

Jan M. Fijor

Ekonomista; publicysta "Wprost", "Najwyższego Czasu", "Życia Warszawy", "Finansisty" i prasy polonijnej; wydawca (Fijorr Publishing). Były doradca finansowy Metropolitan Life Insurance Co. Ekspert w dziedzinie amerykańskich stosunków społeczno-politycznych. Autor dwóch książek: "Imperium absurdu" i "Metody zdobywania klienta, czyli jak osiągnąć sukces w sprzedaży".

[Pokaż inne teksty autora](#)

(Publikacja: 23-09-2004)

[Oryginał.](http://www.racjonalista.pl/kk.php/s,3638) (<http://www.racjonalista.pl/kk.php/s,3638>)

Contents Copyright © 2000-2008 by Mariusz Agnosiewicz

Programming Copyright © 2001-2008 Michał Przech

Autorem tej witryny jest Michał Przech, zwany niżej Autorem.

Właścicielem witryny są Mariusz Agnosiewicz oraz Autor.

Żadna część niniejszych opracowań nie może być wykorzystywana w celach komercyjnych, bez uprzedniej pisemnej zgody Właściciela, który zastrzega sobie niniejszym wszelkie prawa, przewidziane

w przepisach szczególnych, oraz zgodnie z prawem cywilnym i handlowym, w szczególności z tytułu praw autorskich, wynalazczych, znaków towarowych do tej witryny i jakiegokolwiek ich części.

Wszystkie strony tego serwisu, wliczając w to strukturę podkatalogów, skrypty JavaScript oraz inne programy komputerowe, zostały wytworzone i są administrowane przez Autora. Stanowią one wyłączną własność Właściciela. Właściciel zastrzega sobie prawo do okresowych modyfikacji zawartości tej witryny oraz opisu niniejszych Praw Autorskich bez uprzedniego powiadomienia. Jeżeli nie akceptujesz tej polityki możesz nie odwiedzać tej witryny i nie korzystać z jej zasobów.

Informacje zawarte na tej witrynie przeznaczone są do użytku prywatnego osób odwiedzających te strony. Można je pobierać, drukować i przeglądać jedynie w celach informacyjnych, bez czerpania z tego tytułu korzyści finansowych lub pobierania wynagrodzenia w dowolnej formie. Modyfikacja zawartości stron oraz skryptów jest zabroniona. Niniejszym udziela się zgody na swobodne kopiowanie dokumentów serwisu Racjonalista.pl tak w formie elektronicznej, jak i drukowanej, w celach innych niż handlowe, z zachowaniem tej informacji.

Plik PDF, który czytasz, może być rozpowszechniany jedynie w formie oryginalnej, w jakiej występuje na witrynie. **Plik ten nie może być traktowany jako oficjalna lub oryginalna wersja tekstu, jaki zawiera.**

Treść tego zapisu stosuje się do wersji zarówno polsko jak i angielskojęzycznych serwisu pod domenami Racjonalista.pl, TheRationalist.eu.org oraz Neutrum.eu.org.

Wszelkie pytania prosimy kierować do redakcja@racjonalista.pl