

Agnieszka Smoder, Joanna Mirosław

Luka płacowa (gender pay gap). Pojęcie, metody pomiaru, sposoby ograniczania

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie sytuacji nierówności płacowych kobiet i mężczyzn w Polsce na tle Unii Europejskiej. Autorki dokonały również przeglądu działań i inicjatyw na rzecz niwelowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Słowa kluczowe: dyskryminacja ze względu na płeć (*discrimination on grounds of gender*), luka płacowa (*gender pay gap*), promocja równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (*promotion of equal pay for men and women*), dobre praktyki w obszarze równości płac (*good practices in the area of equal pay*)

Wstęp

Wysokość określonego wynagrodzenia¹ jest uwarunkowana wieloma czynnikami, które w oczywisty sposób determinują zróżnicowany poziom wynagrodzenia. Wśród nich możemy wyróżnić: staż pracy, doświadczenie zawodowe na tożsamym stanowisku, ocenę dotychczasowej pracy danego pracownika, mierzalne umiejętności. Do czynników o charakterze dyskryminującym, które nie powinny być brane

1 Autorki wymiennie używają terminów „płaca” i „wynagrodzenie”, zdając sobie sprawę z odmienności tych pojęć. (Płaca odnosi się tylko do wynagrodzenia zasadniczego, jakie pracownik ma zagwarantowane w umowie; wynagrodzenie natomiast obejmuje ogół świadczeń finansowych, a także korzyści niepieniężne, a nawet niematerialne odnoszone przez pracownika w związku z wykonywaną pracą (np. użyty sprzęt, nawiązane kontakty, relacje ze współpracownikami, awans) Źródło: Encyklopedia Zarządzania <https://mfiles.pl/pl/index.php/Storna_glowna>. W literaturze przedmiotu i dokumentach oficjalnych często używa się obu tych terminów zamiennie.

pod uwagę przy wyznaczaniu wysokości wynagrodzenia, należą: wiek, rasa, religia, płeć. Rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn to ciągły powód do dyskusji różnych gremiów decyzyjnych, głównie w kontekście wypracowania efektywnych metod pomiaru, umożliwiających monitorowanie tego zjawiska. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie sytuacji nierówności płacowych kobiet i mężczyzn w Polsce na tle Unii Europejskiej oraz przegląd wybranych działań i inicjatyw na rzecz niwelowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Definicja nierówności płacowej, metody pomiaru

Dyskryminacja ze względu na płeć w obszarze wynagrodzeń określana jest jako „niższe wynagrodzenie kobiety w stosunku do mężczyzny za wykonywanie tej samej pracy (na tym samym stanowisku) związanej z tym samym wysiłkiem i odpowiedzialnością oraz wymagającej tych samych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego” (Wawrowski, 2015, s. 353). Termin „luka płacowa” (*gender wage gap* lub *gender pay gap*) na poziomie ogólnym odnosi się do miary nierówności w płacach kobiet i mężczyzn. Termin ten ma swoje źródło w określeniu *gender gap*, które po raz pierwszy zostało użyte w latach 80. XX wieku przez E. Smeal w dyskusji na temat różnicy w zakresie preferencji wyborczych kobiet i mężczyzn w Stanach Zjednoczonych (Cukrowska-Torzewska, 2014, s. 1). Na przestrzeni ostatnich kilku dekad prowadzone były liczne badania zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, w tym analizy porównawcze. F. D. Blau i L. M. M. Kann dowiedli, że duża luka płacowa między osobami różnej płci w USA jest konsekwencją znacznych nierówności dochodu w tym państwie. Według ustaleń wskazanych autorów, jeśli nierówność rozkładu dochodów w USA byłaby tak niska jak w krajach skandynawskich, to luka płacowa w tym kraju również kształtowałaby się na niskim poziomie. Z kolei M. Zweimüller, R. Winter-Ebmer i D. Weichselbaumer w swoich analizach porównawczych wskazali na ujemną korelację między wolnością gospodarczą i luką płacową między osobami odmiennej płci (Śloczyński, 2012, s. 170).

Na gruncie polskim zagadnienie nierównego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn pojawiło się już w pracach badawczych okresu międzywojennego XX wieku. Na przyczyny oraz konsekwencje tego zjawiska zwracał uwagę L. Krzywicki. W latach sześćdziesiątych ubiegłego stulecia przyczyny zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn były przedmiotem badań J. Wałuk, która zwróciła uwagę na fakt, że źródeł tego zjawiska należy szukać w początkach aktywności zawodowej kobiet i rozwoju przemysłu (Jacukowicz, Czajka, 2010, s. 74). Warto zaznaczyć, że relacje płac kobiet i mężczyzn stanowiły istotny punkt rozważań w dorobku naukowym Z. Jacukowicz, która przeprowadziła analizę stosunku płac kobiet i mężczyzn

w różnych krajach, w tym w Polsce. W wyniku podjętych prac Jacukowicz stwierdziła, że „niższe płace kobiet tylko częściowo można tłumaczyć rynkiem pracy i gorszą sytuacją kobiet na tym rynku. Fakt, że kobiety niezależnie od posiadanego wykształcenia i zajmowanego stanowiska pracy otrzymują niższe wynagrodzenie, oznacza dyskryminację płacową kobiet, tkwiącą w tradycji opłacania pracowników i pewnym zobiektywizowaniu tych relacji, a także akceptacji przez kobiety niższego wynagrodzenia” (Jacukowicz 2000, s. 104)². W ostatnich latach cenny wkład w rozważania nad problemem luki płacowej miały m.in. prace M. Grajka (2003), K. Łatuszyńskiego i Ł. P. Woźnego (2008), I. Magdy i A. Szydłowskiego (2008), A. Matysiak, T. Słoczyńskiego i A. Baranowskiej (2010) oraz M. Rokickiej i A. Ruzik (2010) (Słoczyński, 2012, s. 169).

Do pomiaru tego zjawiska w literaturze przedmiotu wyodrębnia się tzw. lukę płacową nieskorygowaną i skorygowaną. Pierwsza z nich odnosi się do różnicy w średnich płacach kobiet i mężczyzn, wyrażonej w formie procentowej, jako procent średniej płacy mężczyzn. Należy pamiętać, że ten sposób prezentacji nierówności płacowej pomiędzy osobami różnej płci nie bierze pod uwagę zróżnicowań dotyczących wymiaru czasu pracy, sektorów rynku pracy czy wykształcenia, występujących między kobietami a mężczyznami³. Z kolei luka płacowa skorygowana opisuje nierówności płacowe kobiet i mężczyzn, które nie powstały na skutek różnic między osobami różnej płci w zakresie (wspomnianych) czynników społeczno-ekonomicznych⁴. Wykorzystuje się tu specjalnie opracowane do tego celu metody dekompozycji, opierające się na modelach ekonometrycznych, np. dekompozycja Oaxaca-Blindera i dekompozycja Nopo (Cukrowska-Torzewska, 2014, s. 2).

2 Por. Andralojć 2006, s. 77–78.

3 Nieskorygowany wskaźnik jest najczęściej stosowaną miarą, przy czym poziom wskaźnika może różnić się w zależności od przyjętego typu wynagrodzeń wykorzystywanych do obliczeń – wynagrodzenia miesięczne, godzinowe, uwzględnienie różnych składników wynagrodzenia oraz różnych źródeł danych. W zależności od zastosowanej miary wskaźnik luki płacowej dla Polski kształtuje się na poziomie od 4,5% do ponad 17%, w „Luka płacowa, czyli co zrobić, żeby kobiety nie zarabialy mniej? Jak mierzyć lukę płacową?” Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 2014, prezentacja Powerpoint.

4 Skorygowany wskaźnik uwzględniający różne charakterystyki pracy i cechy samych pracowników pozwala na bardziej dokładny pomiar luki płacowej. Przykładem tego typu danych jest skorygowana luka płacowa obliczana przez Eurostat czy niemiecki model logib-D. „Model logitowy identyfikuje czynniki odpowiedzialne za wspomniane różnice wynagrodzeń poprzez kontrolowanie poszczególnych charakterystyk zatrudnienia pracowników i pracownic – np. stawek godzinowych brutto, wykształcenia, oraz stażu na danym stanowisku”. Obserwatorium równości płci, „Dobre praktyki z Niemiec”, <<http://rownoscplci.pl/strona-glowna,rownosc-plci-na-ryнку-pracy,dobre-praktyki-z-niemiec,52.html>>. „Metoda ta zakłada oszacowanie różnicy w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet o możliwie najbardziej zbliżonych charakterystykach osobistych i miejscach pracy”. (Sarzańska, 2014, <m.sarzańska_luka_placowa_-_jak_mierzyc_kprm_26032014_ostateczne.pdf>).

Luka płacowa – Polska a UE

W 2014 r. luka płacowa w średniej wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wynosiła w Polsce 7,7%, natomiast różnica w medianie plac kobiet i mężczyzn – 10,6% (dane za 2012 r., więcej tab. 1). Zgodnie z danymi Eurostatu w ostatnich latach odnotowano spadek tej różnicy, która od 2011 r. utrzymuje się na poziomie 5,5%–7,7%. Z kolei, jeśli chodzi o różnicę w medianie plac, zgodnie z danymi OECD, nie zaobserwowano wyraźnej tendencji spadkowej (por. Cukrowska-Torzewska, 2014, s. 2).

Tabela 1. Luka płacowa w Polsce w latach 2006-2014 (w %)

Autorzy	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Luka płacowa w średnich wynagrodzeniach brutto za godzinę pracy – <i>Gender pay gap</i> (Eurostat)	7,5	14,9	11,4	8,0	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7
Luka płacowa w medianie wynagrodzenia brutto za godzinę pracy – <i>Gender wage gap</i> (OECD)	11.4	bd.	13.0	bd.	7.2	bd.	10.6	bd.	bd.

Źródło: na podstawie danych Eurostatu i OECD⁵; por. Cukrowska-Torzewska, 2014, s. 2

Dane GUS wskazują, że średnie godzinowe wynagrodzenie ogółem brutto w Polsce wyniosło w październiku 2014 r. 22,91 zł. Przeciętne godzinowe wynagrodzenie mężczyzn było o 6,2% wyższe od średniego w gospodarce narodowej, natomiast stawka godzinowa kobiet była niższa o 6,8%. A zatem średnie godzinowe wynagrodzenie brutto mężczyzn było o 13,9% wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto kobiet (GUS, 2016, s. 23), a średnie miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto wyniosło 4107,72 zł, przy czym wynagrodzenie mężczyzn było o 9,1% wyższe od średnich zarobków, kobiet zaś – niższe o 9,5%. A więc przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 20,6% (o 764,18 zł) wyższe od średnich zarobków kobiet (GUS, 2016, s. 22). Na podobne dysproporcje płacowe między kobietami i mężczyznami wskazują wyniki uzyskane na podstawie Ogólnopolskiego Badania

5 Głównymi źródłami danych służących do porównań międzynarodowych w obszarze wynagrodzeń są dane Eurostatu (badanie „Structure of Earnings Survey”) oraz OECD (OECD Employment Database). W pierwszym wypadku luka płacowa ujmowana jest jako różnica między średnimi zarobkami brutto za godzinę pracy pracujących mężczyzn i kobiet, której miarę stanowi procent średnich zarobków brutto za godzinę pracy mężczyzn. Przeprowadzona analiza luki płacowej odnosi się tu do wynagrodzenia brutto za godzinę pracy (takie podejście badawcze bierze pod uwagę wpływ podatków na wynagrodzenia oraz różnice w zakresie wymiaru czasu pracy między kobietami i mężczyznami). Z kolei dane OECD prezentują dysproporcję płacową według płci (*gender wage gap*) za pośrednictwem różnicy między medianą wynagrodzeń za godzinę pracy mężczyzn i kobiet, przedstawioną jako procent mediany wynagrodzeń za godzinę pracy mężczyzn (Cukrowska-Torzewska 2014, s.1–2).

Wynagrodzeń w 2015 r. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie mężczyzn ukształtowało się tu na poziomie 4200 zł, a dla kobiet wynosiło 3400 zł, czyli o 19% mniej (*Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn...*). Tendencje te potwierdzają również wyniki Diagnozy Społecznej z 2013 r., zgodnie z którą, podobnie jak to miało miejsce w latach 2009 i 2011, kobiety deklarują o 1/4 niższy dochód w stosunku do mężczyzn⁶. Zbliżona różnica w tym zakresie dotyczy wszystkich grup społeczno-zawodowych (z wyjątkiem rencistów) oraz wszystkich grup wiekowych. Ponadto w obrębie poszczególnych grup zawodowych, odznaczających się podobnymi kompetencjami, obowiązkami i stanowiskami, różnica w poziomie płac między osobami różnej płci występuje na tym samym poziomie. Zgodnie z otrzymanymi danymi z Diagnozy Społecznej 2013 można stwierdzić, że nierówność płacowa między kobietami i mężczyznami kształtuje się na poziomie 19–20% (Kotowska, 2014, s. 201–204). Z przywołanych ustaleń wynika, że wartość wskaźnika luki płacowej jest zależna od zastosowanych metod pomiaru, a między poszczególnymi wartościami tego wskaźnika występują dość znaczące różnice.

Według danych Eurostatu sytuacja dotycząca dysproporcji w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami w Polsce, w porównaniu z innymi krajami członkowskimi UE, należy do stosunkowo korzystnych (szczegółowe dane porównawcze za lata 2006–2014 prezentuje tab. 3). Dane Eurostatu wskazują również, że na przestrzeni lat 2006–2014 jesteśmy świadkami zmniejszenia się luki płacowej między kobietami i mężczyznami w większości krajów UE. Największy spadek odnotowano w Holandii (o 7,4%), na Cyprze (o 6,4%) i w Słowenii (o 5,1%). W kilku krajach członkowskich UE odnotowano wzrost nierówności płacowych wśród kobiet i mężczyzn. Najbardziej znaczące zmiany w tym obszarze zaobserwowano w Portugalii (wzrost różnicy w płacach kobiet i mężczyzn o 6,1%) oraz we Włoszech (o 2,1%). W Polsce dysproporcja płacowa między osobami różnej płci zwiększyła się w omawianym okresie o 0,2% (z 7,5% w 2006 r. do 7,7% w 2014 r.) (tab. 2).

Spadek dysproporcji płacowych wśród kobiet i mężczyzn niekoniecznie musi oznaczać wzrost płac kobiet. Z badań zrealizowanych dla Komisji Europejskiej wynika, że w okresie kryzysu gospodarczego zmniejszenie się różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn było skutkiem obniżenia się średnich wynagrodzeń mężczyzn. Wśród głównych przyczyn obniżenia się wynagrodzeń mężczyzn wyróżnia się: zmniejszenie dodatkowych wynagrodzeń finansowych (np. wynagrodzenie za nadgodziny, premie) oraz zwiększenie obecności kobiet w sektorze publicznym. Dodatki do płac częściej przyznawane są mężczyznom. W sytuacji spadku koniunktury gospodarczej pracodawcy szukają oszczędności poprzez ograniczenie tych

6 Metodologia prowadzonych badań w ramach Diagnozy Społecznej wykorzystuje nieskorygowany wskaźnik luki płacowej, Kotowska, 2014.

świadczeń, stąd spadek płac tej grupy pracowników. Kryzys gospodarczy wiąże się również z obniżeniem zatrudnienia, co jest bardziej zauważalne w sektorze prywatnym, gdzie dysproporcje płacowe są większe. Oddziaływanie kryzysu na sektor publiczny, z uwagi na jego charakter, jest mniejsze (Cukrowska-Torzewska, 2014, s. 4).

Tabela 2. Luka płacowa w średnich wynagrodzeniach za godzinę pracy w krajach UE w latach 2006–2014* (w %)

Kraj	2006	2014	2006–2014***
Austria	25.5	22.9	-2.6
Belgia	9.5	9.9	0.4
Bułgaria	12.4	13.4	1.0
Cypr	21.8	15.4	-6.4
Czechy	23.4	22.1	-1.3
Dania	17.6	15.8	-1.8
Estonia	29.8	28.3	-1.5
Finlandia	21.3	18.0	-3.3
Francja	15.4	15.3	-0.1
Hiszpania	17.9	18.8	0.9
Holandia	23.6	16.2	-7.4
Irlandia	17.2	14.4**	-2.8
Litwa	17.1	14.8	-2.3
Luksemburg	10.7	8.6	-2.1
Łotwa	15.1	15.2	0.1
Malta	5.2	4.5	-0.7
Niemcy	22.7	21.6	-1.1
Polska	7.5	7.7	0.2
Portugalia	8.4	14.5	6.1
Rumunia	7.8	10.1	2.3
Słowacja	25.8	21.1	-4.7
Słowenia	8.0	2.9	-5.1
Szwecja	16.5	14.6	-1.9
Węgry	14.4	15.1	0.7
Wielka Brytania	24.3	18.3	-6.0
Włochy	4.4	6.5	2.1

* Brak danych dla Grecji i Chorwacji. ** Dane dla Irlandii za 2012 r. *** Wartości dodatnie oznaczają zwiększenie się luki płacowej, wartości ujemne – zmniejszenie się

Źródło: na podstawie danych Eurostatu, <<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>>

Przykłady działań podejmowanych na rzecz równości płac kobiet i mężczyzn w krajach Unii Europejskiej

Zniwelowanie nierówności w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami jest jednym z priorytetowych wyzwań UE (Cukrowska-Torzewska, 2014, s. 1). Znaczenie tego zagadnienia dla rozwoju potencjału społecznego i gospodarczego społeczeństw ma swoje odzwierciedlenie w zapisach wielu dokumentów unijnych. Zobowiązanie UE dotyczące zniesienia różnicy w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami znajduje się już w art. 119 Traktatu Rzymskiego z 1957 r., w którym państwa członkowskie zobowiązały się do przestrzegania zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn za wykonywanie takiej samej pracy⁷. Zapis ten dał początek kolejnym instrumentom w tym obszarze, między innymi: Europejskiej Karcie Społecznej z 1961 roku⁸, Equal Pay Act z 1963 roku⁹ czy późniejszym dokumentem Komisji Europejskiej¹⁰.

Wśród działań prowadzonych na poziomie poszczególnych państw członkowskich UE należy wspomnieć o wprowadzeniu strategii na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn, które przewidują różnorodne narzędzia zwalczające dyskryminację płacową. Likwidacja różnicy w wynagrodzeniach jest ważnym elementem planu działania na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Austrii i Portugalii. Natomiast w Estonii i Finlandii obowiązują plany działania służące wyrównaniu luki płacowej. Z kolei przepisy na Litwie zostały ujęte w krajowym programie na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn (Pismo Rzecznika Praw Obywatelskich do Ministra Pracy i Polityki Społecznej).

Na skutek obowiązujących regulacji krajowych pracodawcy w niektórych krajach mają obowiązek monitorowania wysokości wynagrodzeń oraz sporządzania sprawozdań poświęconych kwestii wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Jednym z przykładów praktyk w omawianym obszarze jest wypracowanie systemu jawności struktury

7 Traktat o utworzeniu Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej... tzw. Traktat Rzymski – podpisany 25 marca 1957 r. wszedł w życie 1 stycznia 1958 r.

8 Podstawowy dokument Rady Europy, powstały w Turynie, dotyczący praw społeczno-ekonomicznych obywateli otwarty do podpisu 18 października 1961 r. w Turynie) stanowi, iż „prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia” zobowiązuje umawiające się strony do „uznania prawa mężczyzn i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości”. Polska ratyfikowała kartę 10 czerwca 1997 r. (Dz.U. z dnia 29 stycznia 1999 r.; Dz.U. 99.8.67).

9 Dokument powstały w Stanach Zjednoczonych. Zgodnie z jego zapisem należy wynagradzać kobiety i mężczyzn równo za równą pracę. W tym kontekście równa praca oznacza taką, która wymaga równoważnych umiejętności, wysiłku i odpowiedzialności, a ponadto wykonywana jest w podobnych warunkach.

10 Np. Dyrektywa 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy z dnia 5 lipca 2006 r. (Dz.U. UE L.2006.204.23).

wynagrodzeń, do którego wgląd mają przedstawiciele pracowników. Takie rozwiązania obowiązują w Austrii, Finlandii, Francji, Włoszech, Norwegii, Szwecji i Belgii.

Do inicjatyw na poziomie unijnym należy organizowany od 5 marca 2011 r. przez Komisję Europejską Dzień Równości Wynagrodzeń (DRW). Co roku DRW ustalany jest na inny dzień, w zależności od rosnącej lub malejącej różnicy wynagrodzeń między osobami obu płci (Cibor, 2015). Dzień ten wyznacza liczbę dodatkowych dni, które muszą przepracować kobiety, by wysokość ich wynagrodzeń była równa placom, jakie uzyskują mężczyźni (Bruksela, dnia 27 lutego 2013 r., *Komunikat prasowy Komisji Europejskiej, Dzień Równości Wynagrodzeń: kobiety w Europie pracują 59 dni „za darmo”*). W 2014 r. dzień ten przypadł 28 lutego, co ma podkreślać fakt, że w wyniku dyskryminacji płacowej między osobami różnej płci kobiety przez pierwsze dwa miesiące 2013 r. pracowały za darmo (w 2011 r. DRW był obchodzony 5 marca, w 2012 r. – 2 marca, w 2013 r. – 28 lutego)¹¹.

Na uwagę zasługuje inicjatywa belgijskiego parlamentu, który w 2012 r. przyjął ustawę o redukcji luki płacowej, która nakłada na pracodawców obowiązek podawania informacji o różnicach w wynagrodzeniu oraz kosztach wynikających z zatrudniania kobiet i mężczyzn w danej firmie. Oprócz tego przedsiębiorstwa są zobowiązane do sporządzania co dwa lata analiz porównawczych dotyczących struktury wynagrodzeń. Gdy okaże się, że płace kobiet są zaniżone pracodawca musi przedstawić plan naprawczy, który zlikwiduje istniejącą dyskryminację płacową. Ponadto Belgia, jako pierwsze państwo członkowskie UE, zorganizowała w 2005 r. Dzień Równości Wynagrodzeń. Z kolei we Francji w obowiązującej od 2006 r. ustawie o równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn określono obowiązkowe zbiorowe ustalanie warunków równego traktowania obu płci oraz wymóg przygotowania przez firmy raportów z wynagrodzeń, a także rozwiązań mających na celu wyeliminowanie nierówności w obszarze płac między osobami różnej płci. Ponadto rząd francuski zaostrzył sankcje w stosunku do firm (zatrudniających co najmniej 50 osób), które nie przestrzegają przepisów dotyczących równości między osobami różnej płci. W kwietniu 2013 r. po raz pierwszy uznano, że dwa przedsiębiorstwa są winne z powodu dyskryminacji płacowej ze względu na płeć.

Także ustawodawstwo w Austrii ma na celu niwelowanie różnic w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami poprzez odpowiednią sprawozdawczość pracodawców. Na mocy przepisów austriackiej ustawy o równym traktowaniu zobowiązano przedsiębiorstwa do przygotowania cyklicznych sprawozdań na temat równości wynagrodzeń. Raport ten powinien zawierać dane dotyczące liczby kobiet i mężczyzn pracujących na poszczególnych stanowiskach oraz średniej lub medianie wynagrodzeń na danym stanowisku, uwzględniającej czas pracy mężczyzn i kobiet w danej kategorii.

11 http://ec.europa.eu/news/justice/140228_pl.htm, dostęp 15.05.2015 r.

Obecnie dotyczy to przedsiębiorstw zatrudniających ponad 150 pracowników. Wprowadzono również przepis dotyczący obowiązku publikowania w ogłoszeniach o pracy informacji na temat proponowanej na danym stanowisku wysokości wynagrodzenia.

Rezolucja przyjęta w Portugalii 8 marca 2013 r. przewiduje wdrożenie instrumentów ułatwiających zachowanie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Wśród wymienionych tu narzędzi przewiduje się obowiązek nałożony na pracodawców sporządzania sprawozdań dotyczących różnic w wynagrodzeniach wśród kobiet i mężczyzn. Sprawozdania przekazywane są do krajowej inspekcji pracy, zakładowych związków zawodowych oraz członkom krajowej komisji dialogu społecznego (będących przedstawicielami pracodawców). Rada Ministrów 8 marca 2013 r. przyjęła uchwałę o zastosowaniu narzędzi służących równości osób różnych płci na rynku pracy (w tym wyrównanie poziomu wynagrodzeń)¹².

Badanie wynagrodzeń i sprawozdawczość w tym zakresie praktykowane są również w firmach włoskich i szwedzkich. Włoskie firmy zatrudniające ponad 100 pracowników są zobowiązane do przedstawiania co dwa lata przedstawicielom związków zawodowych z zakładu pracy oraz regionalnemu pełnomocnikowi ds. równego statusu kobiet i mężczyzn informacji na temat wysokości płac z podziałem na kobiety i mężczyzn. Z kolei pracodawcy w Szwecji na mocy regulacji zawartych w ustawie o równości z 2009 r. są zobowiązani do przeprowadzania co trzy lata badania wynagrodzeń, co pozwala na identyfikację i wyeliminowanie, a także zapobieganie ewentualnym nieprawidłowościom związanym z warunkami zatrudnienia i pracy (w tym wysokości wynagrodzeń) kobiet i mężczyzn. Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w wyniku przeprowadzonych badań sporządza plan działań na rzecz równości płacy¹³.

Również w Polsce istnieją inicjatywy promujące ideę równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy, w tym działań podejmowanych na rzecz zniwelowania różnic w wynagrodzeniach. Większość działań wspieranych jest przez Unię Europejską. Wzorem państw UE Sejm RP ustanowił dzień 5 marca Dniem Równych Płac Kobiet i Mężczyzn, wyrażając w ten sposób przekonanie, że ten dzień przyczyni się do wzrostu świadomości społecznej na temat ustanowionej przez kodeks pracy zasady „równa płaca za równą pracę” (Sibińska). Kolejną inicjatywą wychodzącą naprzeciw zmniejszeniu różnic w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami był Gender Index – projekt realizowany w ramach inicjatywy wspólnotowej EQUAL (2005–2007), mający na celu wypracowanie rozwiązania prowa-

12 Dzień Równości Wynagrodzeń: różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Europie nadal utrzymują się na poziomie 16,4 proc., Komunikat prasowy Komisji Europejskiej..., 2015.

13 Por. Pismo Rzecznika Praw Obywatelskich do Ministra Pracy i Polityki Społecznej ..., s. 6–8, Raport Komisji Europejskiej ..., 2014 oraz raport Europejskiej Sieci Organów ds. Równego Traktowania Unii Europejskiej (EQUINET) na temat równej płacy..., 2013.

dzącego do dobrego, uwzględniającego politykę równouprawnienia, zarządzania firmą. Tworząc projekt Gender Index, eksperci Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) korzystali z doświadczeń pracy w systemie ONZ, praktycznie realizującej zasadę równouprawnienia w miejscu pracy. W ramach projektu powstał model przedsiębiorstwa przyjaznego kobiecie. Projekt ten stał się inspiracją do inauguracji w 2013 r. ogólnoeuropejskiego Indeksu Równości Płci (Gender Equality Index). Jest to unikatowe narzędzie pomiarowe wskazujące różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w poszczególnych krajach członkowskich. Gender Equality Index służy do zidentyfikowania różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn w sześciu obszarach: praca, pieniądze, wiedza, czas, władza i zdrowie¹⁴. Ponadto na uwagę zasługuje fakt, że od 2002 r. Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn przyznaje wyróżnienie zwane Okularami Równości. Jest to nagroda dla osób, organizacji i instytucji, które w swojej pracy dostrzegają problem dyskryminacji i promują w swoim działaniu zasadę równego statusu kobiet i mężczyzn (Fundacja Jarugi-Nowackiej). Kolejnym działaniem jest Podkarpacki Pracodawca Równych Szans. Projekt ten, realizowany na rzecz równouprawnienia kobiet na rynku pracy, skierowany jest do firm z Podkarpacia zatrudniających kilkadziesiąt osób, które w ocenie właściciela czy pracownika stwarzają dobre warunki pracy dla kobiet¹⁵.

Podsumowanie

Przeprowadzona przez Najwyższą Izbę Kontroli analiza wynagrodzeń ponad 120 tysięcy osób zatrudnionych na umowę o pracę w jednostkach sektora publicznego pokazała, że mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety w większości badanych jednostek administracji publicznej oraz spółek komunalnych i skarbu państwa. Szczegółowa analiza wynagrodzeń wskazała ponadto, że różnice w wysokości wynagrodzenia nie były spowodowane naruszeniem przez pracodawców prawa dotyczącego obowiązku równego traktowania kobiet i mężczyzn. Zróżnicowanie płac wynikało głównie z większego udziału mężczyzn w grupie stanowisk kierowniczych, a także z roli, jaką dla całej instytucji pełniła komórka organizacyjna, w której był zatrudniony dany pracownik, i z wnioskujących z tego faktu zakresu obowiązków powierzanych danemu pracownikowi. Ponadto wpływ na niższe wynagrodzenia kobiet mogły mieć również czynniki nie uwzględniane w badaniu, np. społeczno-kulturowe uwarunkowania

14 Internetowa baza projektów EQUAL.

15 Podkarpacki Pracodawca Równych Szans – projekt na rzecz równouprawnienia kobiet na rynku pracy, Rozmowa z Piotrem Fularzem z Centrum Rozwoju Społeczno Ekonomicznego z Sielca – koordynatorem projektu, Bezplatny informator o rynku pracy i przedsiębiorczości w powiecie dębickim....

wyboru kierunku studiów, decydujące o zdobytym wykształceniu, doświadczeniu zawodowym i nabytych kwalifikacjach (*Zapewnienie prawa...*, 2013).

Zdaniem NIK jednoznaczna ocena przestrzegania zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn jest bardzo trudna, ponieważ nie wypracowano dotychczas w Polsce narzędzia umożliwiającego monitorowanie poziomu zróżnicowania płac, a także zobiektywizowanych mierników pozwalających ustalić wpływ poszczególnych czynników na wysokość wynagrodzenia. Czynniki wpływające pośrednio lub bezpośrednio na poziom płac, są liczne i niejednokrotnie trudno mierzalne. Zdaniem A. Kozłowskiej-Rajewicz, byleż pełnomocniczki rządu ds. równego traktowania, mimo zapisów w kodeksie pracy regulujących kwestię równości płacowej kobiet i mężczyzn występują trudności w ich egzekwowaniu. Zarówno Państwowej Inspekcji Pracy, jak i pracodawcom, niezbędne są narzędzia do identyfikacji luki płacowej w miejscu pracy oraz jej charakterystyki (określenie skali zjawiska, przyczyn). Z oczywistych względów pracodawcy niechętnie przyznają się do występowania nieprawidłowości w tym zakresie. Optymalnym rozwiązaniem jest przeprowadzenie audytu dotyczącego nierówności płacowej oraz stosowanie sprawozdawczości¹⁶.

Twórcy metod służących do szacowania luki płacowej i uwzględniających czynniki odpowiedzialne za powstawanie różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn zwracają uwagę na znaczenie zmian świadomościowych w społeczeństwie, a w szczególności na poziomie firm i organizacji. Są one niezbędne do obniżenia poziomu dyskryminacji osób różnej płci w zatrudnianiu i wynagradzaniu za pracę o tej samej wartości (Obserwatorium równości płci, *Dobre praktyki z Niemiec...*). Obecnie brakuje powszechnej świadomości i wiedzy dotyczącej koncepcji równej płacy za pracę tej samej wartości. Zmiana systemów wynagrodzeń jest nie tylko zależna od dostępnej wiedzy na temat systemów wartościowania stanowisk pracy, ale i od podejścia pracodawców, pracowników i organizacji związkowych do tego zagadnienia. W tym kontekście poprawę skuteczności przepisów mogłyby zapewnić zachęty lub nawet odgórnie narzucone obowiązki, takie jak zobowiązanie do przeglądu systemu płac.

Wymienione wcześniej przykłady inicjatyw prowadzonych w krajach UE są dowodem na to, że istnieje bogaty katalog rozwiązań, których celem jest przeciwdziałanie luce płacowej. Implementacja przynajmniej niektórych możliwa jest na gruncie polskim. Wymagać to będzie pierwsze przede wszystkim chęci dostrzeżenia problemu nierówności płac pomiędzy kobietami i mężczyznami przez szeroko pojęte gremia decyzyjne, pracodawców, pracowników i opinię publiczną. Kolejnym etapem jest poznanie przyczyn tego zróżnicowania oraz zaplanowanie działań niwelujących przyczyny i skutki tego zjawiska. „Dostęp do informacji na temat nieuzasadnionych

16 Informacja PAP: Kozłowska-Rajewicz: luka płacowa uwarunkowana kulturowo...

różnic płac, jak również uświadomienie sobie czynników wpływających na taki stan rzeczy, to pierwszy i kluczowy krok w walce z nierównym traktowaniem kobiet i mężczyzn na rynku pracy” (Obserwatorium równości płci, *Dobre praktyki z Niemiec...*).

Literatura

- Andrałojć M. (2006), Nierówności płacowe w świetle różnic w kulturach narodowych, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 1(46).
- Cibor K., *Europejski dzień równości wynagrodzeń*, <<http://rynekpracy.org/wiadomosc/627496.html>>.
- Cukrowska-Torzewska E. (2014), Gender pay gap in Poland, *Infos, Biuro Analiz Sejmowych*, nr 19.
- Dyrektywa z dnia 5 lipca 2006 r. (Dz.U. UE L.2006.204.23, wersja preredagowana). *Dzień Równości Wynagrodzeń: różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Europie nadal utrzymują się na poziomie 16,4 proc.*, Komunikat prasowy Komisji Europejskiej, Bruksela, 28 lutego 2014 r., http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-190_pl.htm
- Encyklopedia Zarządzania* <https://mfiles.pl/pl/index.php/Strona_glowna>.
- Equinet (2013), *Raport Europejskiej Sieci Organów ds. Równego Traktowania Unii Europejskiej (EQUINET) na temat równej płacy za pracę tej samej wartości dla kobiet i mężczyzn – doświadczenie organów do spraw równego traktowania (Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value: the Experience of Equality Bodies)*.
- Europejska Karta Społeczna (Dz.U. z dnia 29 stycznia 1999 r; Dz.U. 99.8.67).
- Fundacja Jarugi-Nowackiej <<http://jaruga-nowacka.pl/okulary-rownosci/>>.
- GUS (2016), *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r.*, Warszawa.
- Internetowa baza Eurostat <<http://ec.europa.eu/eurostat/>>.
- Internetowa baza projektów EQUAL, <<http://www.equal.org.pl/baza.php?M=10&PID=86&lang=pl>>.
- Jacukowicz Z., Czajka Z., red. naukowa (2010), *Refleksje nad polityką wynagradzania w Polsce*, IPiSS, Warszawa.
- Jacukowicz Z. (2000), *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*, Warszawa, IPiSS.
- Komisja Europejska, <http://ec.europa.eu/news/justice/140228_pl.htm>, dostęp 15.05.2015 r.
- Komisja Europejska (2014), *Przeciwdziałanie różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 21 września 2010 r. – Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015* [COM(2010) 491 wersja ostateczna.
- Komunikat prasowy Komisji Europejskiej, Dzień Równości Wynagrodzeń: kobiety w Europie pracują 59 dni „za darmo”*, Bruksela, dnia 27 lutego 2013 r., <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-165_pl.htm>.

Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakiet na rzecz równości płci 2011–2020 (2011/C 155/02), pełny tekst: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:PL:PDF>>.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.: Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, z 2001 r. Nr 28, poz. 319.

Kotowska I. E. (2014), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2013 – raport tematyczny*, Warszawa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.

Krajowy program działań na rzecz równego traktowania na lata 2013–2016, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Warszawa 10 grudnia 2013.

Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).

MOP (1955), Konwencja nr 100 (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238).

Najwyższa Izba Kontroli (2013), *Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym. Informacja o wynikach kontroli*, Warszawa.

Obserwatorium równości płci, *Dobre praktyki z Niemiec*, <<http://rownoscplci.pl/strona-glowna,rownosc-plci-na-ryнку-pracy,dobre-praktyki-z-niemiec,52.html>>.

OECD Employment Database, <<http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>>.

Pismo Rzecznika Praw Obywatelskich do Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 04.08.2014 r. w sprawie niwelowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, <https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Do_MPiPS_ws_niwelowania_roznic_w_wynagrodzeniach_kobiet_i_mezczyzn.pdf>.

„Pracodawca Równych Szans – projekt na rzecz równouprawnienia kobiet na rynku pracy”, rozmowa z Piotrem Fularzem z Centrum Rozwoju Społeczno Ekonomicznego z Sielca – koordynatorem projektu, *Bezpłatny informator o rynku pracy i przedsiębiorczości w powiecie dębickim*, <http://www.dkb.info.pl/pip/2007_11/praca_nr_06_str4.pdf>.

Report from the Commission to the Council and the European Parliament on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, COM(2013) 861 final.

Sarzalska M. (2014), *Luka płacowa, czyli co zrobić żeby kobiety nie zarabiały mniej?* <[Warszawa,m.sarzalska_luka_placowa-jak_mierzyc_kprm_26032014_ostateczne.pdf](http://www.m.sarzalska.pl/luka_placowa_jak_mierzyc_kprm_26032014_ostateczne.pdf)>.

Shaw Jason D. (2014), „Pay Dispersion”, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 1. <<file:///C:/Users/Lenovo/Desktop/Shaw%202014%20Annual%20Review.pdf>>.

Sibińska K., posłanka <<http://www.krystynasibinska.pl/aktualnosci>>.

Szczegółowy Opis Osie Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 27 marca 2015.

- Słoczyński T. (2012), Wokół międzynarodowego zróżnicowania międzypłciowej luki płacowej, *International Journal of Management and Economics*, nr 34.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 25 marca 1957 r., Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2 ze zm.
- Traktat o utworzeniu Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej, Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.
- Urząd Publikacji Unii Europejskiej (2014), *Przeciwdziałanie różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej*, Luksemburg.
- Wawrowski Ł. (2015), Mit (nie)równej płacy kobiet i mężczyzn, w Buk H., Szostak J. (red.), *Finanse publiczne, korporacyjne i prywatne w warunkach niepewności*, *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu*, t. 59, nr 2.
- Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2015 roku*, dostęp 10.05.2016, <<http://wynagrodzenia.pl/artukul/wynagrodzenia-kobiet-i-mezczyzn-w-2015-roku>>.

The Gender Pay Gap: Concept, Measurement Methods, and Ways to Reduce It Summary

The goal of this article is to present the situation of wage inequality between men and women in Poland as compared with the European Union. The authors also examined actions and initiatives aimed at closing this gap.

A g n i e s z k a S m o d e r – absolwentka Wydziału Pedagogiki Uniwersytetu Warszawskiego, ze specjalnością andragogiki, asystent w Zakładzie Zatrudnienia i Rynku Pracy IPiSS. Członek zespołu realizującego projekt „Czynnik czasu w nowej ekonomii. W jakim kierunku zmierzamy?” Jej zainteresowania badawcze skupiają się wokół problematyki elastycznego czasu pracy, *work-life balance*, kobiet na rynku pracy, *Corporate Social Responsibility*, *family-friendly employment*. Uczestniczyła w wielu projektach edukacyjnych i badawczych. Autorka artykułów naukowych w publikacjach zbiorowych i czasopismach naukowych, współautorka raportów z badań.

J o a n n a M i r o s ł a w – magister socjologii, asystent w Zakładzie Zatrudnienia i Rynku Pracy IPiSS. Jej zainteresowania badawcze skupiają się wokół problematyki aktywności zawodowej kobiet, w szczególności przedsiębiorczości kobiet, równoważenia pracy z życiem pozazawodowym, *family-friendly employment*, a także zmian demograficznych w kontekście rynku pracy oraz przemian w modelu rodziny. Uczestniczyła w wielu projektach badawczych z zakresu rynku pracy i edukacji zawodowej. Autorka i współautorka raportów z badań, a także artykułów naukowych i rozdziałów w publikacjach zbiorowych.