



Komisja
Europejska



Przeciwdziałanie
**różnicy w wynagrodzeniu
dla kobiet i mężczyzn**
w Unii Europejskiej

*Sprawied-
liwość*

Europe Direct to serwis, który pomoże Państwu znaleźć odpowiedzi na pytania dotyczące Unii Europejskiej.

Numer bezpłatnej infolinii (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Niektórzy operatorzy telefonii komórkowej nie udostępniają połączeń z numerami 00 800 lub pobierają za nie opłaty.

Wiele informacji o Unii Europejskiej można znaleźć w portalu Europa (<http://europa.eu>).

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2014

ISBN 978-92-79-36081-7

doi:10.2838/44893

© Unia Europejska, 2014

Powielanie materiałów dozwolone pod warunkiem podania źródła.

Printed in Belgium

Spis treści

Na czym polega różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn?	2
Główne przyczyny różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn	5
Korzyści wynikające z likwidacji różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn	8
Mapa różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w 28 państwach UE	10
Co robi UE?	13
Jak zlikwidować różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na szczeblu krajowym?	17
Bibliografia i dodatkowe informacje	23

Na czym polega różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn?

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn to różnica między wynagrodzeniami na podstawie średniej różnicy wynagrodzenia brutto za godzinę pracy dla wszystkich pracowników.

Kobiety w UE zarabiają średnio o około 16% mniej za godzinę niż mężczyźni¹. Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Europie kształtuje się niejednolicie. Wynosi ona mniej niż 10% w Słowenii, Polsce, Luksemburgu, we Włoszech i na Malcie, ale ponad 20% na Węgrzech i Słowacji oraz w Czechach, Niemczech, Austrii i Estonii². I chociaż na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat ogólna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn uległa zmniejszeniu, to w niektórych państwach różnica w krajowych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wciąż wzrasta (Węgry, Portugalia).

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn nadal istnieje, chociaż kobiety osiągają lepsze wyniki w szkole i na uniwersytecie. W 2012 r. średnio 83% młodych kobiet w UE osiągnęło przynajmniej średnie wykształcenie, w porównaniu do 77,6% mężczyzn. Kobiety stanowią także 60% absolwentów szkół wyższych w UE³.

Jaki skutek ma różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na przestrzeni całego życia?

Wpływ różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oznacza, że kobiety zarabiają mniej na przestrzeni całego życia, co skutkuje niższą emeryturą i zagrożeniem ubóstwem w podeszłym wieku. W 2012 r. ubóstwem zagrożonych było 21,7% kobiet w wieku co najmniej 65 lat, a w przypadku mężczyzn liczba ta wynosiła 16,3%⁴.

Na czym polega różnica w sposobie pracy kobiet i mężczyzn?

Ogólny wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet w Europie wynosi 63%, a mężczyzn – zaś mężczyzn w grupie wiekowej 20-64 lat – 75%.

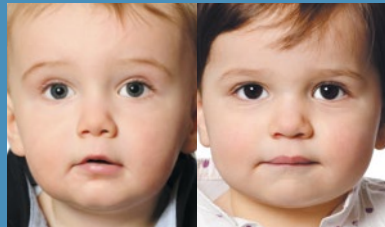
Kobiety stanowią większość wśród pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin pracy w UE: na niepełnym etacie pracuje 34,9% kobiet i tylko 8,6% mężczyzn⁵. Ma to negatywny wpływ na rozwój kariery, możliwości szkoleń, uprawnienia emerytalne i świadczenia dla bezrobotnych – te wszystkie czynniki oddziałują na różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

W jaki sposób mierzy się różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w UE?

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest prezentowana jako procentowa część zarobków mężczyzn i stanowi różnicę między średnim wynagrodzeniem brutto za godzinę pracy dla kobiet i mężczyzn. Wynagrodzenie brutto to pensja lub wynagrodzenie wypłacane bezpośrednio pracownikowi przed dokonaniem odliczeń na podatek dochodowy i składki na ubezpieczenie społeczne. W UE dane dotyczące różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są oparte na metodologii badania struktury wynagrodzeń (SES).

W UE różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest oficjalnie nazywana „nieskorygowaną różnicą w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn”, ponieważ nie uwzględnia wszystkich czynników, które mają wpływ na różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, takich jak na przykład różnice w wykształceniu, doświadczenie na rynku pracy, liczba przepracowanych godzin czy rodzaj wykonywanej pracy.

Zastosowanie wynagrodzenia za godzinę jako podstawy do obliczenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn może również maskować specyficzne różnice w wynagrodzeniu, które nie są rejestrowane, na przykład premie, nagrody za wyniki lub dodatki sezonowe.



CHŁOPIEC I DZIEWCZYNNKA, RÓWNE SZANSE?

Te dzieci narodziły się z równymi szansami jednak oczekiwania edukacyjne i zawodowe wobec dziewcząt i chłopców są odmienne.

Kiedy dorosną, chłopiec będzie zarabiał przeciętnie 16% więcej niż dziewczynka.

Główne przyczyny różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn to złożona kwestia, spowodowana przez wiele powiązanych ze sobą czynników. Różnica ta nadal istnieje ze względu na większe nierówności między kobietami a mężczyznami w obrębie całej gospodarki i społeczeństwa.

Dyskryminacja w miejscu pracy

W niektórych przypadkach kobiety i mężczyźni nie otrzymują takiego samego wynagrodzenia, mimo iż wykonują taką samą pracę lub pracę o równej wartości. Może to być efekt tzw. „dyskryminacji bezpośredniej”, w której kobiety są traktowane po prostu mniej korzystnie niż mężczyźni. Może to także wynikać z polityki lub praktyki, która – mimo iż nie została stworzona w celu dyskryminowania – powoduje nierówne traktowanie mężczyzn i kobiet. Oba rodzaje dyskryminacji są zabronione przez prawo UE, ale niestety nadal występują w niektórych miejscach pracy.

Różne zawody, różne sektory

Kobiety i mężczyźni wykonują różne zawody i często pracują w różnych sektorach. W obszarze służby zdrowia i opieki społecznej kobiety stanowią 80% wszystkich zatrudnionych. Sektory, w których większość stanowią kobiety, oferują niższe wynagrodzenia niż sektory zdominowane przez mężczyzn.

Ponieważ kobiety ponoszą ciężar bezpłatnej pracy i opieki na dziećmi, zazwyczaj pracują krócej. Generalnie pracują również w sektorach i zawodach, w których praca jest kompatybilna z ich obowiązkami rodzinnymi. W efekcie kobiety częściej pracują w niepełnym wymiarze, są zatrudniane na słabiej opłacanych stanowiskach i nie zajmują stanowisk kierowniczych.

Praktyka w miejscach pracy i systemy płac

Wobec kobiet i mężczyzn stosuje się różne praktyki w miejscu pracy, na przykład w zakresie dostępu do rozwoju kariery i szkoleń. Różne metody nagradzania pracowników (na przykład poprzez premie, dodatki i nagrody za wyniki) oraz faktyczna struktura systemów wynagrodzeń mogą prowadzić do różnych stawek wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn. Często tego rodzaju dyskryminacja powstaje ze względu na czynniki historyczne i kulturowe, wpływające na sposób ustalania wynagrodzenia. Ten tzw. „szklany sufit” uniemożliwia kobietom osiągnięcie najwyższej płatnych stanowisk.

Niedoceniaenie pracy i umiejętności kobiet

Umiejętności i kompetencje kobiet są często niedoceniane, zwłaszcza w zawodach, w których kobiety stanowią większość. Powoduje to niższe stawki wynagrodzenia dla kobiet. Na przykład zadania fizyczne, które zazwyczaj są wykonywane przez mężczyzn, są często wyceniane wyżej niż te, które wykonują kobiety. Przykładowo: kasjerka w supermarkecie zarabia mniej niż mężczyzna pracujący w magazynie.

Gdy kobiety stanowią większość w niewielkiej liczbie zawodów, otrzymują niższe wynagrodzenie. Sytuacja wygląda odwrotnie w przypadku mężczyzn, ponieważ im bardziej dominują oni w danym zawodzie, tym wyższe jest ich wynagrodzenie. Na przykład, jeżeli kobiety występują w większości w zawodach zdominowanych przez kobiety, takich jak sprzątanie, zazwyczaj zarabiają mniej niż mężczyźni posiadający porównywalne umiejętności w zawodach zdominowanych przez mężczyzn, takich jak wywóz śmieci.

Umiejętności kobiet są często niedoceniane, ponieważ są postrzegane jako odzwierciedlające „kobiece” cechy, a nie nabyte umiejętności i kompetencje. Przykładowo: pielęgniarka zarabia mniej niż mężczyzna pracujący jako technik medyczny, mimo iż posiadają kwalifikacje na porównywalnym poziomie. Może to powodować różnice przy ustalaniu wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn oraz ocenie wartości pracy wykonywanej przez kobiety.

Niewielka liczba kobiet na stanowiskach zarządczych i kierowniczych

Udział kobiet w polityce i gospodarce jest zbyt mały. Kobiety stanowią tylko jedną trzecią naukowców i inżynierów w całej Europie. Nawet w sektorach zdominowanych przez kobiety są one słabo reprezentowane na stanowiskach zarządczych, szczególnie na stanowiskach najwyższego szczebla. W 2013 r. kobiety stanowiły 17,8% członków zarządu największych spółek giełdowych w UE i tylko 4,8% prezesów zarządu tych spółek. Odsetek kobiet-dyrektorów generalnych był jeszcze niższy – 2,8%⁶.

Role oraz tradycyjne zadania kobiet i mężczyzn

Role oraz tradycyjne zadania kobiet i mężczyzn kształtują pełnione przez nich role w społeczeństwie już od bardzo wczesnego wieku. Tradycyjne zadania oraz role kobiet i mężczyzn mogą na przykład wpływać na wybór ścieżki kształcenia młodego mężczyzny lub kobiety. Na decyzje te wpływają tradycyjne wartości i założenia dotyczące stylu pracy. Badania wykazały, że kobiety na stanowiskach kierowniczych w typowo „kobiecych” sektorach otrzymują znacznie mniejsze wynagrodzenie niż kobiety pracujące na najwyższym szczeblu w typowo „męskich” zawodach⁷.

Równoważenie obowiązków zawodowych i rodzinnych

Kobiety pracują krócej i często w niepełnym wymiarze czasu pracy, aby móc łączyć obowiązki rodzinne z płatną pracą.

Obowiązki rodzinne kobiet wpływają również na ich możliwości awansu i uzyskania wyższego wynagrodzenia w pracy. Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pogłębia się, gdy kobiety mają dzieci i gdy pracują w niepełnym wymiarze godzin.

Kobiety poświęcają więcej czasu na wykonywanie prac domowych i zadań opiekuńczych, a niewielu mężczyzn korzysta z urlopu rodzicielskiego lub pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy. Liczba godzin przepracowanych przez mężczyzn jest wprawdzie wyższa niż w przypadku kobiet, jednak gdyby połączyć godziny płatnej i bezpłatnej pracy kobiet, byłyby one znacznie dłuższe niż w przypadku mężczyzn.

Korzyści wynikające z likwidacji różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

Stworzenie bardziej sprawiedliwego i równego społeczeństwa

Większa równość między mężczyznami a kobietami przyniosłaby ogólne korzyści dla gospodarki i społeczeństwa. Zlikwidowanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn może pomóc zmniejszyć poziom ubóstwa i zwiększyć zarobki kobiet na przestrzeni życia. Pozwoliłoby to nie tylko uniknąć popadania przez kobiety w ubóstwo podczas życia zawodowego, lecz również zmniejszyłoby ryzyko ich ubóstwa w wieku emerytalnym.

Tworzenie atrakcyjnych stanowisk pracy

Zawodowe oczekiwania kobiet rosną; jeżeli przedsiębiorstwa chcą przyciągać najbardziej utalentowane osoby, równość w pracy jest bezwzględnie konieczna. Jest ona bardzo ważna dla tworzenia atrakcyjnych stanowisk pracy i dbania o silną motywację pracowników. Atrakcyjne stanowiska pracy mają z kolei kluczowe znaczenie dla budowania pozytywnego środowiska pracy, w którym wszyscy pracownicy są doceniani za swoją pracę.

Korzyści dla przedsiębiorstw, pracowników i gospodarki

Pracodawcy mogą korzystać z bardziej efektywnego wykorzystywania talentów i umiejętności kobiet, na przykład poprzez docenianie umiejętności kobiet oraz poprzez wprowadzanie strategii dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, szkoleń i rozwoju kariery.

Kobiety posiadają umiejętności i talenty, które często nie są dostatecznie wykorzystywane w miejscu pracy; ich uwolnienie może pomóc przedsiębiorstwom w walce z niedoborem wykwalifikowanej siły roboczej. Docenianie kobiet za wykonywaną przez nie pracę oraz sprawiedliwe nagradzanie ich umiejętności i potencjału może poprawić wyniki i efektywność przedsiębiorstwa. Przykładowo można to osiągnąć poprzez budowanie zespołu składającego się z najlepszych i najbardziej utalentowanych pracowników oraz tworzenie pozytywnego wizerunku wobec klientów.

Przedsiębiorstwa, które wprowadzają plany i strategie dotyczące równości w swoim miejscu pracy, tworzą najlepsze miejsca pracy dla wszystkich - mężczyzn i kobiet. Pozytywne środowisko pracy pomaga przedsiębiorstwu w przyciąganiu klientów, poprawie wyników i zwiększeniu konkurencyjności. Pracownicy, którzy są bardziej pewni siebie i są doceniani za wykonywane zadania, mogą być bardziej innowacyjni i produktywni w pracy.

Unikanie sporów prawnych i skarg

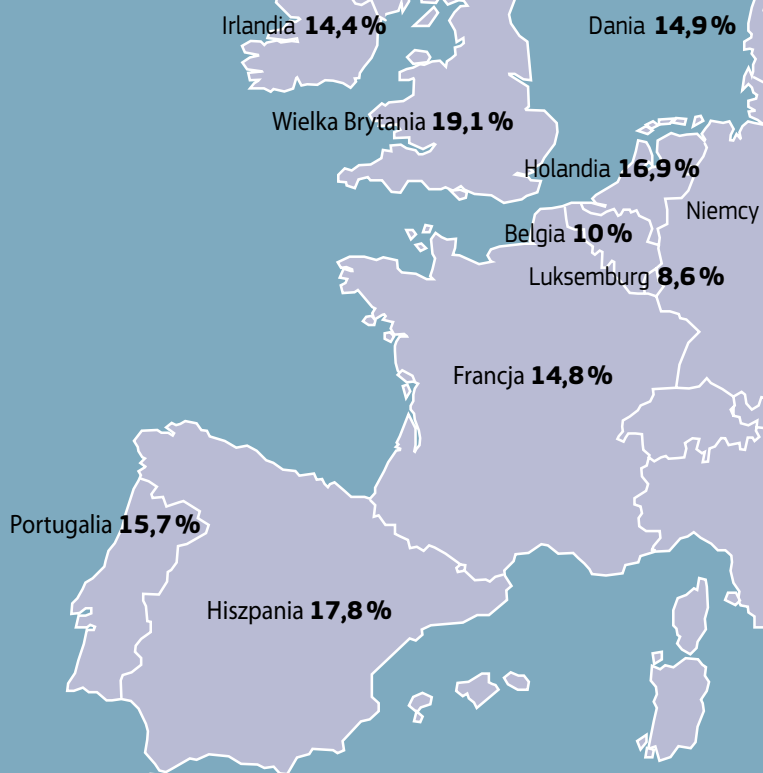
Zapewnienie otrzymywania przez pracowników równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości w danej organizacji oznacza, że pracodawca unika skarg dotyczących dyskryminacji i nieuczciwych praktyk pracy. Zapobiega to przeznaczaniu czasu i pieniędzy na obsługę skarg oraz ewentualnie wynikających z nich sporów prawnych.

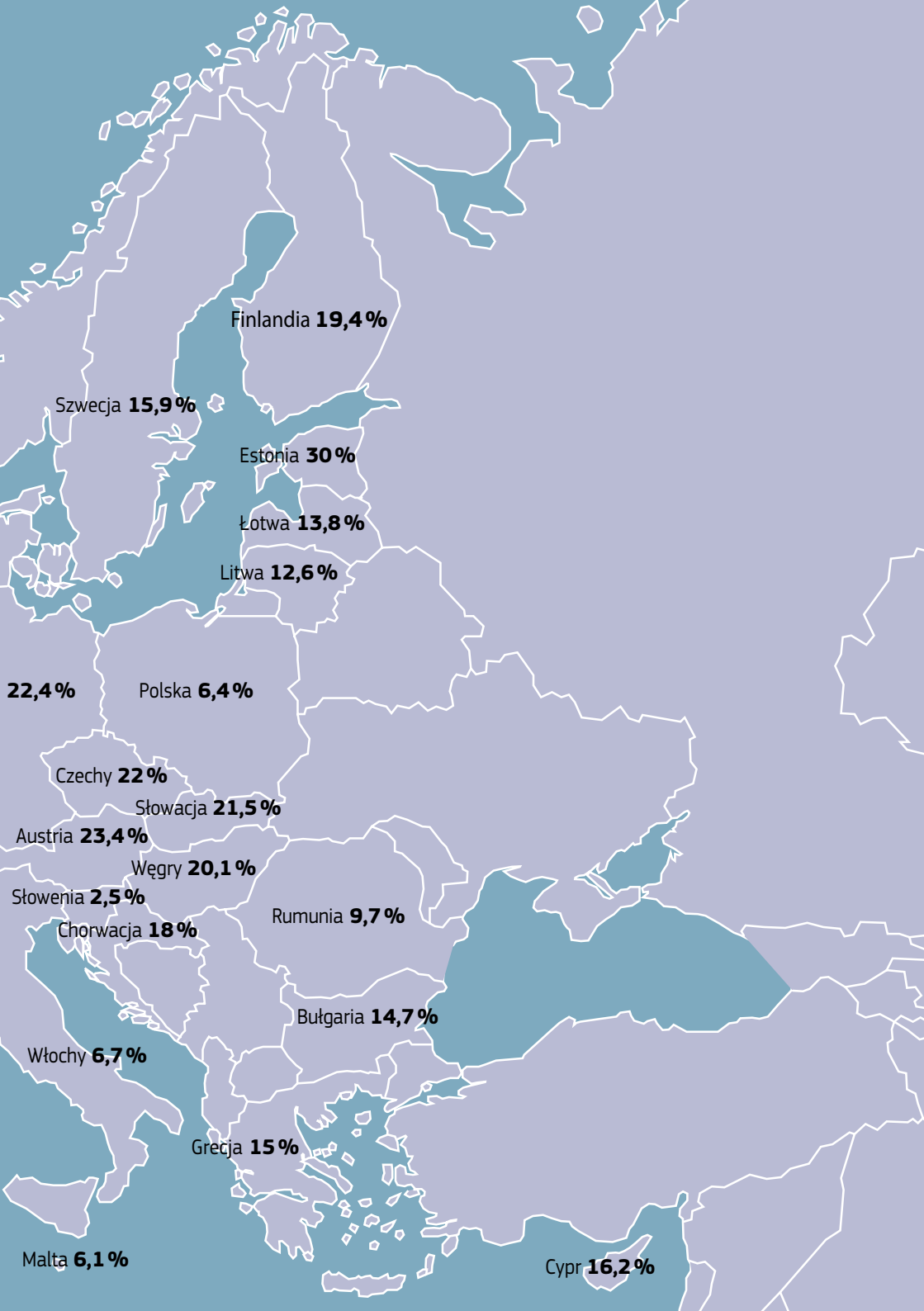
Podstawa rozwoju i ożywienia gospodarczego

W czasie kryzysu gospodarczego udział kobiet gospodarce oraz partycypowanie w domowych budżetach znacząco wzrosło. Dlatego też niezwykle istotnym jest, by podnosić kwestię równości płci oraz likwidowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, co w rezultacie sprzyjać będzie wzrostowi zatrudnienia, konkurencyjności i ożywieniu gospodarki.

Mapa różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w 28 państwach UE

W obrębie gospodarki całej UE kobiety zarabiają średnio o około 16,4% mniej niż mężczyźni.







CZY NASZĄ PRACĘ TAK SAMO SIĘ CENI?

Kobiety posiadają równie wysokie kwalifikacje co mężczyźni lub nawet wyższe, jednak często ich umiejętności nie są cenione w takim stopniu jak kompetencje mężczyzn, a ich rozwój zawodowy postępuje wolniej. Wynikające z tego zjawiska zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć osiąga w Unii Europejskiej wartość 16%.

Co robi UE?

Zniwelowanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn od dawna jest kwestią priorytetową dla UE. Zobowiązanie UE na rzecz zlikwidowania tej różnicy sięga aż do traktatu rzymskiego z 1957 r. W dzisiejszych czasach podstawę prawną dla działań UE stanowi traktat lizboński wraz ze zobowiązaniem na rzecz równości kobiet i mężczyzn, określonym w Karcie praw podstawowych. Działania UE mają na celu także zmianę podejścia do ról kobiet i mężczyzn w szkołach, w domu, w miejscu pracy i ogólnie w społeczeństwie.

Równość kobiet i mężczyzn oraz lepsze wykorzystywanie talentów i umiejętności kobiet mają kluczowe znaczenie dla zniwelowania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz dla realizacji założeń strategii „Europa 2020” – strategii rozwoju UE na nadchodzącą dekadę. Celem strategii jest stworzenie większej liczby lepszych stanowisk pracy, osiągnięcie wyższego wskaźnika zatrudnienia wśród kobiet w ramach ogólnego celu zatrudnienia na poziomie 75 % dla wszystkich osób w wieku 20-64 lat oraz zmniejszenie do 2020 r. o 20 mln liczby osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym bądź znajdujących się w takim położeniu.

Zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn to priorytet określony w wielu różnych obszarach polityki. Przykładowo w:

- europejskim pakcie na rzecz równości płci, przyjętym przez liderów UE w 2011 r.;
- ramach działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, uzgodnionych przez europejskich partnerów społecznych w 2005 r.

Komunikat w sprawie różnicy w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, 2007 r.

W przyjętym przez Komisję Europejską w 2007 r. komunikacie w sprawie różnicy w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn zaproponowano szereg działań mających na celu rozwiązanie tego problemu. Do działań tych należy: skuteczniejsze stosowanie istniejących przepisów, zwalczanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w ramach polityki zatrudnienia, promowanie równej płacy poprzez partnerstwa społeczne i wśród pracodawców, a także wspieranie wymiany dobrych praktyk w UE.

Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn, lata 2010–2015

Likwidacja różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn poprzez zastosowanie środków ustawodawczych i środków o charakterze nieustawodawczym stanowi kluczowe założenie strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2010–2015). W ramach strategii określono działania w pięciu obszarach: gospodarka i rynek pracy; równe płace; równość na stanowiskach kierowniczych; rozwiązanie problemu przemocy ze względu na płeć oraz promowanie równości poza UE.

Dyrektywa w sprawie równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości⁸

Zasada równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości jest zapisana w traktatach od 1957 r. i została zawarta w dyrektywie 2006/54/WE (dyrektywa przededagowana).

Jednym z priorytetów Komisji na nadchodzące lata będzie monitorowanie prawidłowego stosowania i egzekwowania przepisów dyrektywy 2006/54/WE dotyczących równych płac, a także udzielanie wsparcia na rzecz pracowników, państw członkowskich i innych zainteresowanych stron w formie wytycznych dotyczących prawidłowego egzekwowania i stosowania obowiązujących zasad. W tym kontekście w grudniu 2013 r. Komisja opublikowała sprawozdanie⁹ ze stosowania przepisów dyrektywy 2006/54/WE.

Dotyczy ono w szczególności oceny stosowania w praktyce przepisów dotyczących równych płac oraz obejmuje przegląd kluczowego orzecznictwa UE w tej dziedzinie. Sprawozdanie uwzględnia także niewiążące wytyczne dotyczące systemów klasyfikacji stanowisk oraz przykłady działań państw członkowskich w tym zakresie¹⁰.

W marcu 2014 r. Komisja opublikowała zalecenie dotyczący transparentności płacowej. Zawarła w nim propozycje środków sprzyjających zwiększeniu jawności płac w przedsiębiorstwach. Wśród nich wymienia takie rozwiązania jak ułatwienie pracownikom dostępu do informacji o wynagrodzeniach, publikowanie raportów płacowych czy utworzenie równego systemu klasyfikacji stanowisk dla przedsiębiorstw.

Równouprawnienie się płaca

Aby wesprzeć starania pracodawców działających na rzecz wyrównywania płac kobiet i mężczyzn, w latach 2012-2013 Komisja zorganizowała projekt „Równouprawnienie się płaca”. Jego celem było zwrócenie uwagi przedsiębiorców na fakt, iż w obliczu kryzysu demograficznego i zmniejszającej się siły roboczej, równość płci oraz zrównanie płac kobiet i mężczyzn przyczyni się do wzrostu zagospodarowania potencjału zawodowego kobiet.

W ramach projektu zorganizowano 39 wydarzeń, takich jak warsztaty (odbyły się w 34 krajach), Forum Biznesowe (odbyło się w dniu 21 marca 2013 r.) czy szkolenia dotyczące równości płac. Udostępnione zostały materiały pomocnicze takie jak podręczniki instruktażowe, poradniki dobrych praktyk czy broszury informacyjne. Do akcji zostały zaproszone także duże firmy i przedsiębiorstwa, partnerzy społeczni, stowarzyszenia biznesowe, przedstawiciele władz krajów członkowskich oraz liczni eksperci.

Inicjatywa obecna jest także w Internecie. Organizatorzy akcji utworzyli specjalną witrynę, na której można uzyskać dodatkowe informacje¹¹.

Europejski Dzień Równych Płac

W dniu 5 marca 2011 r. Komisja Europejska zorganizowała pierwszy Europejski Dzień Równych Płac. Inicjatywę tę kontynuowano w latach następujących: 2 marca 2012 r. oraz 28 lutego 2013 r. W 2014 r. Europejski Dzień Równych Płac będziemy obchodzić 28 lutego. Wydarzenie to ma na celu zwrócić uwagę na fakt, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn nadal istnieje, a kobiety muszą pracować dłużej od mężczyzn, aby otrzymać takie samo wynagrodzenie. Każdego roku na Dzień Równości Płac wyznacza się inną datę, w zależności od średniej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w UE. Zmiana daty europejskiego Dnia Równych Płac symbolizuje nieznaczne zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.



CZY BYCIE RODZICEM NIE PRZESZKODZI MI W PRACY ZAWODOWEJ?

Podział obowiązków rodzinnych nie jest równy, przez co kobiety dużo częściej doświadczają przerw w życiu zawodowym i pracują krócej niż mężczyźni. W efekcie otrzymują niższe wynagrodzenie i zarabiają średnio 16% mniej.

Jak zlikwidować różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na szczeblu krajowym?

Znalezienie rozwiązania problemu różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn spoczywa głównie w rękach rządów krajowych i partnerów społecznych. UE może udzielić pomocy, ale rozwiązania powinny zostać opracowane na szczeblu krajowym. Ważną rolę odgrywa także opinia publiczna w państwach członkowskich UE. Krajowe rządy i partnerzy społeczni przyjęli szereg środków ukierunkowanych na likwidację różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Poniżej przedstawiono kilka przykładów.

Strategie dotyczące równości kobiet i mężczyzn oraz równych płac

W niektórych państwach wprowadzono strategie dotyczące równości kobiet i mężczyzn, obejmujące środki służące pomocy w likwidacji różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Na przykład:

- W Estonii w 2012 r. zatwierdzono plan działania na rzecz zmniejszenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Istnieje pięć głównych kierunków działania: 1) poprawa wdrażania istniejącej ustawy o równości kobiet i mężczyzn (np. poprawa gromadzenia danych statystycznych, zwiększania świadomości, wspierania prac komisarzy ds. równości kobiet i mężczyzn i równego traktowania itp.), 2) lepsze godzenie życia rodzinnego, zawodowego i prywatnego (np. praca z pracodawcami); 3) propagowanie uwzględniania aspektu płci, szczególnie w dziedzinie kształcenia; 4) ograniczenie segregacji płciowej; 5) analiza praktyk organizacyjnych i systemów płac w sektorze publicznym i w razie potrzeby poprawa sytuacji. Podkreśla się, że problem różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn ma charakter złożony i konieczne jest wdrożenie środków jednocześnie we wszystkich stosownych dziedzinach¹².
- W Finlandii celem trójstronnego programu równych płac na lata 2006-2015¹³ jest zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn z około 20% do 15% oraz wdrożenie zasady równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości. Program obejmuje działania na rzecz przeciwdziałania segregacji, opracowanie systemów płac, środki na rzecz wsparcia kariery kobiet, a także kierowane do partnerów społecznych wezwania do zawierania porozumień na rzecz ograniczenia różnicy w wynagrodzeniu.
- W Portugalii jednym z celów 4. Planu na rzecz równości jest ograniczenie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz wprowadzenie planów na rzecz równości w przedsiębiorstwach¹⁴.

- Na Litwie strategię na rzecz równości kobiet i mężczyzn przewidziano w krajowym programie na rzecz równości szans dla kobiet i mężczyzn na lata 2010-2014. Wiele środków jest ukierunkowanych na poprawę sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Jednym z priorytetów jest ograniczenie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Cel ten obejmuje działania na rzecz zwiększenia płacy w sektorach zdominowanych przez kobiety, takich jak szkolnictwo, sztuka i kultura oraz opieka społeczna¹⁵.

Sprawozdania dotyczące równości kobiet i mężczyzn

Niektóre państwa wdrożyły sprawozdania, w ramach których bada się kwestię różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Na przykład:

- Od 2007 r. rząd belgijski wydaje corocznie sprawozdanie „Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Belgii”¹⁶, sporządzane przez instytut ds. równości kobiet i mężczyzn, w którym dane statystyczne są przedstawiane zgodnie z oficjalnymi europejskimi wskaźnikami.

Programy na rzecz równości kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach oraz audyty ukierunkowane na zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

Programy na rzecz równości kobiet i mężczyzn oraz audyty umożliwiają przedsiębiorstwom mierzenie ich postępów w zakresie wdrażania równości kobiet i mężczyzn oraz równych płac. W niektórych przypadkach realizacja programów stanowi wymóg prawny, a w innych jest dobrowolna. Przykładowo:

- W Szwecji ustawa o równości z 2009 r.¹⁷ nakłada na pracodawców i pracowników obowiązek podjęcia starań na rzecz wyrównania różnic w wynagrodzeniach i innych warunkach zatrudnienia kobiet i mężczyzn wykonujących pracę uznawaną za równą lub posiadającą równą wartość, a także na rzecz zapobiegania występowaniu takich różnic. Mają oni również promować możliwości zwiększania równych płac kobiet i mężczyzn. Ponadto w ustawie wymaga się od pracodawców przeprowadzania co trzy lata badania wynagrodzeń w celu wykrycia i zlikwidowania nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn i w warunkach ich zatrudnienia oraz w celu zapobiegania występowaniu takich różnic. Wynikiem badań jest także sporządzenie planu działań na rzecz równych płac (gdy pracodawca zatrudnia przynajmniej 25 pracowników).
- W Austrii krajowy plan działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy¹⁸ zawiera obowiązkowy wymóg publikowania przez przedsiębiorstwa sprawozdań dotyczących równych płac. Przedsiębiorstwa muszą co dwa lata sporządzać sprawozdania dotyczące dochodów personelu. W sprawozdaniach przedstawia się liczbę mężczyzn i kobiet należących do każdej kategorii oraz średnią lub medianę dochodu, skorygowaną

o czas pracy, dla kobiet i mężczyzn w danej kategorii. Celem jest osiągnięcie przejrzystości w zakresie dochodów i podjęcie środków na rzecz ograniczenia różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Przedstawianie sprawozdań dotyczących równych płac jest obowiązkowe dla przedsiębiorstw zatrudniających ponad 1 000 osób od 2011 r. za rok 2010, dla przedsiębiorstw zatrudniających ponad 500 osób od 2012 r., dla przedsiębiorstw zatrudniających ponad 250 osób w 2013 r. oraz ponad 150 osób – w 2014 r.¹⁹.

- W dniu 22 kwietnia 2012 r. Belgia przyjęła ustawę w sprawie ograniczenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Zgodnie z powyższą ustawą różnice w wynagrodzeniu i kosztach pracy mężczyzn i kobiet należy przedstawić w rocznym audycie przedsiębiorstw (*bilan social*). Roczne audyty będą przekazywane bankowi krajowemu, a zawarte w nich informacje będą publicznie dostępne. Ponadto ustawa stanowi, że przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 50 pracowników powinny co dwa lata przeprowadzić analizę porównawczą struktury płac zatrudnionych kobiet i mężczyzn. Jeżeli z analizy wynikać będzie, że kobiety zarabiają mniej, dane przedsiębiorstwo będzie musiało sporządzić plan działania. Ponadto w przypadku podejrzenia o stosowanie dyskryminacji kobiety mogą zwrócić się do zatrudnionego w ich przedsiębiorstwie mediatora, który ustali, czy faktycznie występuje różnica w wynagrodzeniach, i jeżeli taka różnica ma miejsce, podejmie próbę wypracowania kompromisu z pracodawcą²⁰.

Przepisy szczegółowe i układy zbiorowe

Niektóre państwa wprowadziły przepisy dotyczące przejrzystości płacy lub układów zbiorowych i równych płac. Przykładowo:

- W Portugalii niemal wszyscy pracodawcy są zobowiązani do przedstawiania co roku ministerstwu odpowiedzialnemu za pracę i zatrudnienie informacji z akt osobowych dotyczących szeregu aspektów ich warunków pracy, w tym między innymi wynagrodzenia. Akta osobowe przekazywane są organom inspekcji pracy (ACT); związkom zawodowym lub komitetom pracowniczym (w odpowiednim czasie na żądanie); przedstawicielom pracodawców w Stałym Komitecie ds. Dialogu Społecznego (CPCS). Zanim to nastąpi, akta osobowe należy udostępnić pracownikom. W dniu 8 marca 2013 r. Rada Ministrów przyjęła uchwałę²¹ zatwierdzającą niektóre środki mające na celu zapewnienie i propagowanie równości kobiet i mężczyzn wobec szans i możliwości na rynku pracy, w tym zrównanie poziomów płac. Dodatkowo w uchwale znalazł się zapis o utworzeniu i promowaniu raportu dotyczącego różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn w różnych branżach.
- We Francji ustawa z 2006 r. o równości płac między kobietami a mężczyznami²² przewiduje obowiązkowe negocjacje zbiorowe w odniesieniu do równości kobiet i mężczyzn oraz wymaga od przedsiębiorstw sporządzania sprawozdań z wynagrodzeń i planów likwidacji różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Co więcej, Rząd zastrzył

obowiązujące sankcje wobec firm zatrudniających powyżej pięćdziesięciu pracowników, które nie stosują się do przepisów o równości płci²³. W rezultacie, w kwietniu 2013 r. po raz pierwszy dwie firmy zostały ukarane za stosowanie nierównych zarobków względem kobiet i mężczyzn.

Narzędzia do zwiększenia przejrzystości systemów płac oraz identyfikowania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

Przejrzystość systemów wynagrodzeń to kluczowy czynnik wdrażania równych płac. Istnieją określone narzędzia, które pomagają osiągnąć ten cel. Przykładowo:

- W Niemczech²⁴, Luksemburgu²⁵ i Szwajcarii²⁶ opracowano narzędzie internetowe Logib, które umożliwia przedsiębiorstwom analizowanie struktury płac i zatrudnienia oraz weryfikowanie istnienia równych płac między mężczyznami a kobietami. W ramach narzędzia przewidziano również sprawozdania, w których bada się powody różnic i przedstawia się propozycje działań na rzecz wyeliminowania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.
- W Austrii ustanowiono „Kalkulator wynagrodzeń” zapewniający aktualne i łatwo dostępne informacje na temat standardowych płac w danym sektorze/miejscu. Kalkulator uruchomiono w październiku 2011 r.²⁷. Dziś stanowi on element krajowego planu działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Dni Równych Płac²⁸

Wiele państw regularnie organizuje Dni Równych Płac. Znaczna ich część jest organizowana przez stowarzyszenie Business and Professional Women²⁹ (BPW). Działania obejmują rozpowszechnianie informacji na temat różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, organizowanie imprez oraz spotkań z przedstawicielami rządu. Oto kilka przykładów:

- W 2005 r. Belgia jako pierwsze państwo w Europie zorganizowała Dzień Równych Płac. Obecnie impreza ta organizowana jest przez trzy największe związki zawodowe. Do udziału w akcji zachęca utrzymana w humorystycznym klimacie, zakrojona na szeroką skalę kampania reklamowa. Materiały promocyjne dostępne są w radiu i telewizji, na bilbordach i ulotkach, a także w Internecie, mediach społecznościowych i na wideoportalach. W 2013 r. miała miejsce dziewiąta już edycja Dnia Równych Płac³⁰.
- W Czechach od 2010 r. Dzień Równych Płac jest organizowany przez stowarzyszenie Business and Professional Women (BPW). Czwarta edycja akcji odbyła się w dniu 24 kwietnia 2013 r. W ramach wydarzenia zorganizowana została konferencja, na którą zaproszono ekspertów, przedsiębiorców i przedstawicieli kadry menadżerskiej, którzy dzielili się swoimi doświadczeniami z około 600 młodymi kobietami. Uczestnicy otrzymali także tradycyjną czerwoną torbę z logo wydarzenia³¹.
- W Estonii Krajowy Dzień Równości Płac 2013 obchodzono w dniu 11 kwietnia. Głównym organizatorem wydarzeń jest stowarzyszenie Business and Professional Women Estonia. Tradycyjnie głównym punktem działania pozostanie nadal serwowanie potraw

z łososia z koprem lub bez w różnych cenach, które symbolizuje różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Estonii i koncentruje się przede wszystkim na młodych ludziach i pracodawcach. Stowarzyszenie Business and Professional Women planuje również dalsze gromadzenie opinii i doświadczeń ludzi, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii dotyczących przejrzystych i sprawiedliwych systemów płac, co jest głównym przesłaniem całej kampanii w 2013 r.³²

- W Hiszpanii Dzień Równych Płac odbywa się w dniu 22 lutego. Oficjalne logo zostało stworzone przez ministerstwo odpowiedzialne za politykę na rzecz równouprawnienia i niedyskryminacji. W celu upamiętnienia tej daty logo umieszczono na wytworzonych z tej okazji kuponach loteryjnych. Ponadto w dniu 22 lutego do obiegu wprowadzono specjalne znaczki pocztowe promujące Dzień Równych Płac³³.

Wytyczne na rzecz zrozumienia i stosowania zasady równych płac. Metody oceny pracy/klasyfikacji stanowisk bez różnicowania ze względu na płeć

Ocena pracy bez różnicowania ze względu na płeć to ważna metoda zapewnienia równej wartości pracy wykonywanej przez kobiety i mężczyzn. Na przykład:

- W Portugalii w ramach części projektu „Ponowna ocena pracy w celu promowania równego traktowania kobiet i mężczyzn” opracowano metodę oceny pracy bez różnicowania ze względu na płeć dla sektora hotelarskiego i restauracyjnego. Umożliwiło to ocenę i porównanie zawodów zdominowanych przez mężczyzn i zawodów zdominowanych przez kobiety w celu ustalenia, czy różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynika z niesprawiedliwego określenia wartości pracy kobiet i ich dyskryminacji. Opracowano podręcznik³⁴ dotyczący stosowania oceny pracy bez różnicowania ze względu na płeć, a także podręcznik szkoleniowy³⁵.
- W 2011 r. Wielka Brytania opublikowała ustawy kodeks postępowania w zakresie równych płac³⁶ – podręcznik techniczny przedstawiający warunki i sposoby realizacji przepisów dotyczących równych płac w praktyce. Głównymi adresatami tego narzędzia są prawnicy, pracownicy działów ds. zasobów ludzkich, sądy i trybunały.

Etykiety, karty i nagrody równości

W 2010 r. Komisja Europejska opublikowała badanie zawierające wykaz takich instrumentów o charakterze nieustawodawczym służących promowaniu równości kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach w Europie³⁷. W niektórych z tych instrumentów jako czynnik uwzględnia się różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Najwyraźniejszy przykład konkretnego zaświadczenia wydawanego przedsiębiorstwom w dziedzinie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pochodzi ze Szwajcarii:

- W Szwajcarii przedsiębiorstwa mogą otrzymać logo równości płacowej, jeżeli wykażą, że wdrożyły zasady sprawiedliwych wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn³⁸.



JEDNAKOWE STANOWISKA, JEDNAKOWA EMERYTURA?

Wynagrodzenia kobiet za godzinę pracy są przeciętnie o 16% niższe niż mężczyzn.

Te niższe zarobki przekładają się m.in. na niższe świadczenia emerytalne.

W konsekwencji w starszym wieku ubóstwa doświadczą więcej kobiet niż mężczyzn.

Bibliografia i dodatkowe informacje

- 1 Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w UE wynosiła 17,3% w 2008 r. Ostatnie dane za 2011 r. wskazują na poziom 16,2%.
- 2 Dane dotyczące różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są oparte na badaniu struktury zarobków (SES), przeprowadzanym co cztery lata przez Eurostat
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/earn_grgpg2_esms.htm
- 3 Eurostat, 2010 r.
- 4 Eurostat, 2012 r.
- 5 Eurostat, 2012 r.
- 6 Baza danych Komisji Europejskiej dotycząca kobiet i mężczyzn uczestniczących w procesie decyzyjnym
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm
- 7 Busch A i Holst E, 2011 – „Segregacja zawodowa kobiet i mężczyzn, efekt szklanego sufitu i zarobki na stanowiskach kierowniczych, Niemiecki Instytut Badań Ekonomicznych”.
- 8 Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana); Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23-36.
- 9 COM(2013) 861 final.
- 10 SWD(2013) 512 final.
- 11 <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/>
- 12 <http://www.sm.ee/tegevus/sooline-vordoiguslikkus/tooelu/palgalohe-tegevuskava.html>
- 13 <http://www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus;jsessionid=74f5cb85735614e13d29dca0d60c>
- 14 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/IV_PNI_2011_2013.pdf
- 15 http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr2=
- 16 Instytut ds. równouprawnienia kobiet i mężczyzn, Belgia <http://igvm-iefh.belgium.be/>
- 17 <http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/59/03/b463d1e1.pdf>
- 18 <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42528>
- 19 <http://www.frauen.bka.gv.at>
- 20 http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2012/08/28_1.pdf
- 21 <https://dre.pt/pdfgratis/2013/03/04800.pdf>
- 22 <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000816849&dateTexte=&categorieLien=id>
- 23 <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000816849&dateTexte=&categorieLien=id>

- 24 Narzędzie Logib-d, Niemcy <http://www.logib-d.de>
- 25 Narzędzie Logib, Luksemburg http://www.mega.public.lu/actions_projets/ecart_salaire/
- 26 Narzędzie Logib, Szwajcaria <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=en>
- 27 <http://www.gehaltsrechner.gv.at>
- 28 Dni Równych Płac w UE <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/equal-pay-days>
- 29 <http://www.bpw-europe.org/equal-pay-day>
- 30 Belgia <http://www.equalpayday.be/>
- 31 Czechy <http://www.equalpayday.cz/>
- 32 Estonia <http://www.bpw-estonia.ee/tilliga-ja-tillita>
- 33 Hiszpania http://www.msssi.gob.es/novedades/docs/2013_02_22_Nota_informativa.pdf
- 34 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf
- 35 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial_revalorizar_en.pdf
- 36 http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf
- 37 „Badanie dotyczące inicjatyw o charakterze nieustawodawczym kierowanych do przedsiębiorstw w celu propagowania równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy”
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5364&langId=en>
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5366&langId=en>
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/database_version2_en.mdb
- 38 Szwajcaria <http://www.equalsalary.org/>

Komisja Europejska – Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości

**Przeciwdziałanie różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet
i mężczyzn w Unii Europejskiej**

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej

2014 — 24 str. — 14,8 × 21 cm

ISBN 978-92-79-36081-7

doi:10.2838/44893

Strona internetowa dotycząca różnicy
w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn:

**[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/
gender-pay-gap/index_pl.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_pl.htm)**

Strona internetowa dotycząca różnicy
w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn:

**[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/
gender-pay-gap/index_pl.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_pl.htm)**



Urząd Publikacji

ISBN 978-92-79-36081-7
doi:10.2838/44893