



**Czy naszą pracę
tak samo się ceni?**

Porównanie kluczowych wskaźników wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

	Kobiety	Mężczyźni
Wskaźnik zatrudnienia (%)	58,3	72,5
Udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (%)	31,2	7,7
Średnia liczba godzin w tygodniu przeznaczana na pracę w gospodarstwie domowym**	25,5	7,8
Średnia liczba godzin w tygodniu poświęcana na płatne zatrudnienie (łącznie z dojazdami)**	38,1	45,5
Poziom wykształcenia (co najmniej matura) w przedziale wiekowym 20–24 lata (%)	80,8	75,5
Absolwenci opuszczający wyższe uczelnie wg płci (%)*	59	41
Udział osób zatrudnionych w sektorach: przemysł, budownictwo, transport i komunikacja	17,4	44,3
Udział osób zatrudnionych w sektorach: administracja publiczna, edukacja, służba zdrowia i opieka społeczna oraz inne działania na rzecz społeczności lokalnych	40,5	18,1
Ryzyko ubóstwa w wieku powyżej 65 lat (%)*	21	16

Źródło: Eurostat, 2007 r. Dane oznaczone gwiazdką (*) pochodzą z 2006 r.

** Europejskie badanie warunków pracy (EWCS)

Unia Europejska ani żadna osoba działająca w jej imieniu nie może być pociągnięta do odpowiedzialności za wykorzystanie informacji, które mogą się znajdować w niniejszej broszurze.

Zdjęcia: © Komisji Europejskiej / Thierry Maroit

Jakie działania w kwestii wprowadzenia zasad równego wynagradzania podjęła dotychczas Unia Europejska?

KE-31-09-257-PL-D

Zasada jednakowego wynagrodzenia za wykonanie takiej samej pracy jest jednym z fundamentów Unii Europejskiej. Zapisano ją już w traktacie rzymskim z 1957 r. W roku 1975 kwestia ta stała się podmiotem dyrektywy, w której zabroniono jakiegokolwiek dyskryminacji pod względem płac między mężczyznami a kobietami **w przypadku wykonywania takiej samej pracy lub pracy o równej wartości.**

UE nieprzerwanie pracuje nad eliminowaniem nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniach z powodu płci. To jeden z głównych celów sformułowanych w **Planie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006–2010.** W komunikacie z 2007 r. pt. „**Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn**” Komisja Europejska wskazała przyczyny nierówności płac w zależności od płci oraz podała metody walki z tym problemem.

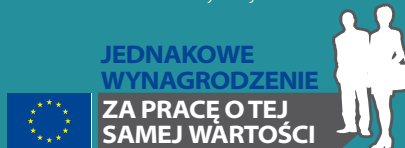
Obecnie KE **analizuje skuteczność prawa wspólnotowego** w zakresie ujednoczenia płac bez względu na płeć. Może też przedstawić nowe propozycje ustawodawcze dotyczące tego zagadnienia.

Eliminowanie różnic płac ze względu na płeć wymaga działań różnych podmiotów. W uzupełnieniu inicjatyw Komisji Europejskiej również **Parlament Europejski** przyjął niedawno raport podkreślający wagę tego problemu.

W podpisany w 2006 r. „**Europejskim pakcie na rzecz równości płci**” liderzy Unii Europejskiej walkę z dyskryminowaniem kobiet pod względem wynagrodzenia uznali za priorytet.

Znoszenie różnic między płacami kobiet i mężczyzn to również jeden z najważniejszych punktów „Programu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn” przyjętego przez **Europejskich partnerów społecznych** w 2005 r.

Niniejsza kampania jest częścią działań Komisji mających na celu zarówno podniesienie poziomu świadomości istnienia rozbieżności płacowych wynikających wyłącznie z różnicy płci, jak i przedstawienie metod walki z tym zjawiskiem.



Więcej informacji dotyczących różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn można znaleźć na stronie <http://ec.europa.eu/equalpay>



**Skończmy z różnicą w
wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn
Z korzyścią dla wszystkich stron**





Chłopiec i dziewczynka – równe szanse?

Co należy rozumieć pod pojęciem różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn?

Kobiety w Unii Europejskiej zarabiają średnio o 17%* mniej niż mężczyźni. Wskaźnik różnicy płac kobiet i mężczyzn określa różnicę średniej stawki godzinowej obowiązującej mężczyzn i kobiety otrzymujących wynagrodzenie za pracę w skali całej gospodarki.

Dlaczego średnia płaca kobiet wciąż jest mniejsza niż średnie wynagrodzenie mężczyzn?

Różnica w wynagrodzeniach w zależności od płci to złożony problem o wielu często powiązanych z sobą przyczynach:

- **Dyskryminacja bezpośrednia:** Czasami kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni za wykonywanie tej samej pracy. W ostatnich latach sytuacja w tym zakresie znacznie się poprawiła – wprowadzono już skuteczne przepisy prawne na szczeblach zarówno ogólnoeuropejskim, jak i krajowym, w związku z tym ten czynnik może stanowić tylko częściowe wyjaśnienie problemu.
- **Niedoszacowanie kompetencji i umiejętności kobiet:** Kobiety często otrzymują mniejsze płace niż mężczyźni za wykonywanie tej samej pracy o tej samej wartości. Mimo że kobiety stanowią 59% ogólnej liczby absolwentów wyższych uczelni, ich praca wciąż jest postrzegana jako mniej wartościowa. Stawki wynagrodzeń za wykonywanie zadań wymagających podobnych umiejętności, kwalifikacji lub doświadczenia są zasadniczo niższe, gdy większość

Czy bycie rodzicem nie przeszkodzi mi w pracy zawodowej?

zatrudnionych to kobiety. Przykładowo, w dużych sklepach kasjerki zazwyczaj zarabiają mniej niż mężczyźni pracujący w hali.

- **Segregacja na rynku pracy:** Kobiety i mężczyźni nadal często wykonują inne zawody. Kobiety pracują w branżach, w których średnia płaca jest mniejsza od średniego wynagrodzenia w sektorach zdominowanych przez mężczyzn. Ponad 40% kobiet – dwa razy więcej niż mężczyzn – jest zatrudnionych w służbie zdrowia, edukacji i administracji publicznej (zob. tabela). Zaledwie 29% liczby naukowców i inżynierów w Unii Europejskiej to kobiety. Ponadto kobiety zajmują głównie stanowiska asystentek administracyjnych i asystentek sklepowych lub wymagające niskich bądź znikomych kwalifikacji, z czym wiążą się niższe płace.
- **Tradycje i stereotypy:** O ile tradycje i stereotypy są bardziej wyrazem osobistych preferencji, o tyle jednak mogą wpływać np. na wybór ścieżki kształcenia bądź konkretnego zatrudnienia.
- **Godzenie życia zawodowego i prywatnego:** Różnica w wynagrodzeniach jest również odzwierciedleniem strukturalnych przeszkód w życiu zawodowym, co w zdecydowanej większości wciąż dotyczy kobiet. Kobiety znacznie częściej przerywają pracę na dłużej, co negatywnie wpływa na ich rozwój zawodowy. Oznacza to, niestety, również obniżenie płac w całym dorobku zawodowym.

Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn to także mniejsze płace przez cały okres aktywności zawodowej kobiet w porównaniu z płacami mężczyzn. W efekcie kobiety otrzymują mniejsze emerytury, co przekłada się na zwiększenie wskaźnika ubóstwa wśród starszych kobiet.

Takie same stanowiska – jednakowa emerytura?

Dlaczego ta kwestia jest tak ważna?

Eliminowanie różnic w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet ma ogromne znaczenie pod względem ekonomicznym. Ponadto przyczynia się do budowy społeczeństwa opartego na równym traktowaniu.

Firmy przykładające dużą wagę do zasady równego traktowania pracowników tworzą **najlepsze miejsca pracy** dla wszystkich zatrudnionych. Wynagradzanie kobiet i mężczyzn za ich faktyczne umiejętności oraz rzetelna wycena ich udziału w sukcesach przedsiębiorstwa przełoży się na wskaźnik zatrudnienia i utrzymania **najbardziej utalentowanych pracowników**. Zapewniając kobietom możliwość uczestniczenia w różnych szkoleniach i programach rozwoju kariery, pracodawcy skuteczniej wykorzystują ich kwalifikacje i talent.

Kwestia niedyskryminowania pod względem wynagradzania pracowników w znacznym stopniu wpływa na zwiększenie wydajności pracy i konkurencyjności. Wiele badań wskazuje na korelację między równym traktowaniem pod względem płacy niezależnie od płci a dochodowością przedsiębiorstw, szczególnie w przypadku kadry kierowniczej. Ponadto udowodniono pozytywny wpływ równego traktowania na poziom innowacyjności zespołów.

Eliminowanie różnic wynagradzania kobiet i mężczyzn może się przyczynić do kształtowania **społeczeństwa spójnego, w którym obywatele mają równe prawa**.

Wpływa też na wzmocnienie pozycji kobiet jako grupy oraz **zwiększa ich niezależność finansową**. Stosowanie tych zasad w praktyce daje kobietom szansę na poprawę ich dochodów w całym okresie pracy zawodowej. Ponadto pozwala ograniczyć ryzyko ubóstwa, szczególnie po przejściu na emeryturę.

* Dane te pochodzą z nowego, ujednoliconego źródła – badania struktury zasobów w UE (SES). Widoczny wzrost różnicy z 15% w 2006 r. do 17% obecnie wynika wyłącznie ze zmiany metodyki.