

Zróżnicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

Leszek Kozłowski, Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

W powszechnej świadomości istnieje przekonanie o nierówności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, jednak wiedza o skali tego zjawiska nie jest już szeroko rozpowszechniona. Tymczasem kwestia równego dostępu do pracy i jej efektów stanowi jeden z filarów polityki społecznej Unii Europejskiej i państw członkowskich. Prawo do równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej. Ze względu na wagę tematu Parlament Europejski i Rada przygotowały projekt dyrektywy ws. „wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania”, tworzącej instrumenty monitorowania i egzekwowania równości wynagrodzeń.

Celem referatu jest przedstawienie skali zjawiska nierówności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w Polsce w świetle najnowszych dostępnych wyników badania „Struktura wynagrodzeń”. Źródłem prezentowanych danych jest badanie „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 r.”, realizowane co dwa lata poprzez sprawozdania podmiotów zatrudniających 10 i więcej osób. Badanie struktury wynagrodzeń prowadzone jest metodą reprezentacyjną. Dane obejmują osoby pełnozatrudnione oraz niepełnozatrudnione, które przepracowały cały miesiąc październik badanego roku. Polskie badanie wynagrodzeń stosuje metodykę unijną i jego wyniki są przekazywane do Eurostatu.

Wyniki tego badania wskazują, że w październiku 2020 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w podmiotach objętych badaniem wyniosło 5748,24 zł, przy czym mężczyźni otrzymali przeciętne wynagrodzenie za ten miesiąc o 14,7% (783,08 zł) wyższe niż kobiety. Wówczas mediana wyniosła 4702,66 zł i wzrosła w porównaniu z październikiem 2018 r. o 14,8% (607,68 zł). Wynagrodzenie środkowe wśród mężczyzn wyniosło 4919,08 zł i było wyższe o 9,5% niż wśród kobiet (4491,59 zł). Różnice wynagrodzeń w badanych podmiotach i analizowanych przekrojach wystąpiły w zdecydowanej przewadze na niekorzyść kobiet. Dokonując porównań wartości bezwzględnych należy pamiętać o tym, że mogą one uwzględniać jedynie ograniczony zakres cech zatrudnionych oraz charakter wykonywanej pracy.

Do porównań międzynarodowych stosuje się wskaźnik zwany luką płacową między kobietami a mężczyznami (gender pay gap - GPG). Ten wskaźnik zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć określa różnicę między średnim wynagrodzeniem brutto za godzinę pracy pracowników płci męskiej i żeńskiej, wyrażoną jako odsetek średniego wynagrodzenia brutto za godzinę pracy pracowników płci męskiej. Wskaźnik umożliwia monitorowanie polityki równości i zapobieganie ewentualnej dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, której nie można uzasadnić różnicami w zakresie kompetencji zawodowych, wykształcenia, rodzaju i wartości wykonywanej pracy.

W Polsce w październiku 2020 r. luka płacowa wyniosła 4,8% (według metodologii GUS). W sektorze publicznym kobiety zarabiały o 2,3% mniej za godzinę pracy od mężczyzn, a w sektorze prywatnym nawet o 12,9% mniej. We wszystkich wielkich grupach zawodów wynagrodzenia godzinowe mężczyzn były wyższe od wynagrodzeń kobiet. Wskaźnik GPG w Polsce liczony zgodnie z metodologią Eurostatu ma wartość niższą od przeciętnej dla państw UE. Według szacunków Eurostatu jego niewyrównana wartość (unadjusted) w 2019 r. wyniosła 8,5% przy 14,1% dla całej Unii (EU-27) r. Jedną z przyczyn wysokiej wartości nieskorygowanego GPG w krajach europejskich może być nierówna płaca za równą pracę, ale na różnice mogą mieć wpływ także inne czynniki, np. takie cechy pracowników jak doświadczenie zawodowe czy specyficzne umiejętności przypisywane jednej z płci. W celu ustalenia roli czynników dyskryminujących dokonuje się dekompozycji różnicy wynagrodzeń godzinowych kobiet i mężczyzn.

Niższe wynagrodzenia kobiet w relacji do wynagrodzeń mężczyzn wpływają na jakość życia kobiet, ich status materialny i społeczny, na większe ryzyko ubóstwa. Wymieniona dyrektywa unijna ma wzmocnić przejrzystość i równość wynagrodzeń, realizując potrzebę monitorowania różnic w wynagrodzeniach. W ten sposób mają być realizowane zasady równouprawnienia płci oraz prawo do równego wynagrodzenia, które są jednymi z elementarnych zasad europejskiego filaru praw socjalnych oraz realizacją konstytucyjnego równouprawnienia kobiet i mężczyzn.