

Kobiety powinny zarabiać więcej!

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych zauważa, że dotychczasowe deklaracje i zapewnienie rządu o potrzebie zmniejszenia luki płacowej okazały się niewystarczające. Luka płacowa zamiast maleć rośnie. Wprowadzając nowe rozwiązania możemy poprawić sytuację kobiet na rynku pracy. Jednym z nich jest monitoring wynagrodzeń w przedsiębiorstwach i większa transparentność przy ich ustalaniu.

Chociaż zasada równości wynagrodzeń za taką samą pracę została wprowadzona już w **traktacie rzymskim** z 1957 r., stanowiącym podstawę prawną istnienia i funkcjonowania Wspólnoty Europejskiej, wciąż niezbędne są działania na rzecz jej pełnego urzeczywistnienia.

W Polsce prawo do jednakowego wynagrodzenia gwarantuje kobietom i mężczyznom Konstytucja RP, która w art. 33 ust. 2 stanowi, że „Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”. Z kolei zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (art. 11²), „Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu”. Ponadto stosownie do art. 18^{3c} Kodeksu pracy „Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości”.

Wydawać by się mogło zatem, że prawo chroni kobiety przed dyskryminacją płacową w sposób wystarczający. W rzeczywistości jednak, polskie ustawodawstwo nie zapewnia im skutecznej ochrony w tym zakresie, a podejmowane przez rząd działania, ograniczające różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (tzw. lukę płacową), okazują się nieskuteczne.

Luka płacowa to procentowa różnica w średnich zarobkach kobiet i mężczyzn. W Polsce, w zależności od przyjętej metodologii badań, kobiety zarabiają średnio od 8,8% do 19,9% mniej niż mężczyźni.

Według danych Europejskiego Urzędu Statystycznego (Eurostat) kobiety w Unii Europejskiej zarabiają średnio prawie 15% mniej od mężczyzn. Sytuacja w państwach członkowskich jest bardzo zróżnicowana. Największą lukę płacową między kobietami a mężczyznami odnotowano w Estonii (22,7%), Niemczech (20,9%) i Czechach (20,1%), a krajem UE o najniższej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest Rumunia (3%). W Polsce luka płacowa wyniosła w 2018 r. 8,8%. Mimo znacząco niższego wyniku na tle innych państw UE zauważalny jest trend wzrostu różnicy (o 1,6 p.p.) pomiędzy wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn w Polsce. W 2016 r. luka płacowa na polskim rynku pracy wynosiła bowiem 7,2%. Trzeba przy tym pamiętać, że dane Eurostatu nie biorą pod uwagę wszystkich branż, dotyczą tylko przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej osób oraz uwzględniają tylko niektóre sektory gospodarki, w których nie występują duże różnice w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami i mężczyznami. Gdybyśmy uwzględnili

większą liczbę badanych branż oraz inne zmienne, takie jak np. wykształcenie czy staż pracy na podobnych stanowiskach, różnica w średnich płacach kobiet i mężczyzn byłaby w rzeczywistości większa, co dobrze obrazują dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS).

Z danych tych wynika, że różnica pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn wynosiła w 2018 r. 19,9%. W porównaniu z wynikami z poprzedniego badania wynagrodzeń, zrealizowanego w 2016 r., luka płacowa powiększyła się o 1,4 p.p. Według danych GUS przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w październiku 2018 r. wyniosło 5003,78 zł. Mężczyźni osiągnęli przeciętne wynagrodzenie o 8,9% (443,46 zł) wyższe, a kobiety niższe o 9,2% (460,42 zł). Oznacza to, że przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 19,9% (903,88 zł) wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet. Jeśli chodzi o kolei o przeciętne godzinowe wynagrodzenie to ogółem wyniosło ono 27,79 zł. Mężczyźni osiągnęli stawkę o 6% wyższą (o 1,68 zł), a kobiety o 6,7% (o 1,85 zł) niższą. Zatem przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto mężczyzn było o 13,6% (o 3,53 zł) wyższe od stawki kobiet.

Wielkość luki płacowej w Polsce bywa różna w zależności od zawodu wykonywanego przez kobiety i mężczyzn. Największe rozmiary przybiera na stanowiskach specjalistycznych i menedżerskich. Pracownice zatrudnione na najwyższych szczeblach zarządzania (jako przedstawicielki władz publicznych, wyższe urzędniczki i kierowniczk) otrzymywały wynagrodzenie o 26% niższe niż mężczyźni wykonujący podobny zawód. Najmniejsze różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn odnotowano w grupie pracowników biurowych oraz rolników i zawodów pokrewnych. Rozpiętość dysproporcji w zarobkach kobiet i mężczyzn zmienia się w zależności od branży, w której są oni zatrudnieni. Przeciętne wynagrodzenia kobiet są wyższe jedynie w budownictwie oraz w transporcie i gospodarce magazynowej. Niższych zarobków niż mężczyźni kobiety mogą się spodziewać nawet w branżach tak silnie sfeminizowanych, jak edukacja czy opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Największe wartości luki płacowej osiąga w oferujących wysokie wynagrodzenia sekcjach związanych z działalnością finansową i ubezpieczeniami oraz informacją i komunikacją.

Lukę płacową powoduje wiele czynników ekonomicznych, ale też kulturowych. Statystyki wskazują, że kobiety awansują wolniej i rzadziej niż mężczyźni. Nie pełnią tak często najwyższych stanowisk w organizacjach (tzw. szklany sufit). Częściej pracują w nisko opłacanych sektorach gospodarki, są bardziej skłonne pracować w niepełnym wymiarze czasu pracy i nie pracują tak często jak mężczyźni w godzinach nadliczbowych, co wynika z ich większego, z różnych powodów, zaangażowania w prowadzenie domu oraz sprawowania opieki nad dziećmi i chorymi lub niesprawnymi członkami rodziny. Powoduje to zmniejszenie szans na rozwój zawodowy i pomijanie w awansach. Nie bez znaczenia jest także przerwa w pracy związana z macierzyństwem i przyjęty podział ról społecznych. W rezultacie niższych zarobków, mniejszej liczby przepracowanych godzin i lat oraz dłuższego trwania życia kobiety mają niższe świadczenia emerytalne i są bardziej narażone na ubóstwo niż mężczyźni. Niepokojące jest, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn może się pogorszyć z powodu rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2. Wiele kobiet pracuje bowiem w sektorach najbardziej dotkniętych obostrzeniami np. sektorze usług, w tym w restauracjach i hotelach.

Pomimo obowiązywania w Polsce wielu przepisów chroniących przed dyskryminacją płacową, realizacja praw pracowników, w tym kobiet jest w praktyce utrudniona. Trzeba pamiętać, że uzyskanie odszkodowania za dyskryminację ma charakter indywidualny. Tymczasem osoba, która czuje się dyskryminowana, występuje o odszkodowanie nie mając żadnych informacji o poziomie płac i luce płacowej w swojej firmie czy instytucji. Dlatego OPZZ uważa, że należy wprowadzić instrument prawny, który służyłby równości wobec płci w polityce płacowej stosowanej przez pracodawców. U wszystkich pracodawców zatrudniających ponad 20 pracowników powinien istnieć obowiązek monitoringu i corocznego informowania ministra właściwego do spraw pracy o procentowej różnicy w poziomie płac kobiet i mężczyzn u danego pracodawcy. Rozwiązanie to zachęciłoby firmy do głębszej analizy różnic płacowych według płci w danej jednostce i prezentacji wyników. W przypadku identyfikacji u danego pracodawcy różnic płacowych, instrument zobowiązywałby go do podjęcia działań naprawczych.

(nq)

OPZZ w walce o prawa kobiet

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych od samego powstania zaangażowane jest w walkę o prawa kobiet. Nasze sukcesy to m.in. sprawa "rocznika 53" oraz zmiany w Tarczy Antykryzysowej na korzyść młodych matek.

Realizacja wyroku TK w sprawie „rocznika 53” – sukces OPZZ

W dniu 1 stycznia 2013 roku weszła w życie ustawa mówiąca o tym, że osobom, które przeszły na wcześniejszą emeryturę po osiągnięciu 55 roku życia, zostanie obniżona emerytura powszechna (w przypadku kobiet po osiągnięciu 60 lat). Rzecz w tym, że osoby urodzone w 1953 roku, które zdecydowały się na przejście na wcześniejszą emeryturę w latach 2008-2012, nie miały świadomości, że skorzystanie z tej możliwości wpłynie negatywnie na wysokość świadczenia po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego. Punkt zwrotny nastąpił 6 marca 2019 roku. Trybunał Konstytucyjny orzekł wtedy, że przepis mówiący o konieczności pomniejszenia emerytury powszechnej o kwoty pobrane na emeryturze wcześniejszej jest niekonstytucyjny. Trybunał uznał, że przepis naruszył zasadę zaufania obywateli do państwa i prawa oraz lojalności państwa wobec obywateli. Wyrok TK nie oznaczał jednak szczęśliwego dla wszystkich pokrzywdzonych finału sprawy, otwierając tylko niektórym paniom urodzonym w 1953 roku drogę do odzyskania utraconych pieniędzy. TK zalecił ustawodawcy zmianę prawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

OPZZ podjęło szereg inicjatyw na rzecz realizacji wyroku TK i uchwalenia przez ustawodawcę stosownej ustawy. Na posiedzeniu w dniu 19 czerwca 2020 roku Sejm uchwalił ustawę o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, dotyczącą przywrócenia większej podstawy obliczenia emerytury ubezpieczonym, którzy pobierali wcześniejszą emeryturę bez obiektywnej wiedzy, że

kwoty wcześniej pobranej emerytury pomniejszą emeryturę powszechną (w większości przypadków dotyczy to kobiet urodzonych w 1953 roku).

Zmiany w Tarczy Anty kryzysowej na korzyść młodych matek – sukces OPZZ

Przepisy Tarczy Anty kryzysowej uchwalonej w dniu 2 marca 2020 r. umożliwiły obniżanie pracownikom wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia i zaczęły wywoływać negatywne skutki w zakresie świadczeń dla matek z tytułu urodzenia dziecka. W wyniku tych przepisów podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego stanowić zaczęło wynagrodzenie ustalone na podstawie nowego, obniżonego wymiaru czasu pracy. Taka sytuacja miała miejsce nawet w przypadku, gdy w okresie pobierania zasiłku nastąpiło przywrócenie pełnego wymiaru czasu pracy. Rozwiązanie to było krzywdzące i niesprawiedliwe w stosunku do kobiet, które przed wejściem w życie rozwiązań anty kryzysowych odprowadzały składkę od nieobniżonej pensji.

W dniu 24 lipca 2020 roku OPZZ skierowało do Prezesa Rady Ministrów Mateusza Morawieckiego, a także do Pani Senator Beaty Małeckiej-Libery, Przewodniczącej Komisji Zdrowia Senatu RP, wniosku o wprowadzenie w czasie prac nad Tarczą Anty kryzysową przepisu naprawiającego niekorzystną sytuację matek. OPZZ przygotowało również stosowny projekt ustawy w tej sprawie, a w dniu 11 września 2020 roku Koalicyjny Klub Parlamentarny Lewicy złożył ów projekt w Sejmie.

Naciski OPZZ odniosły oczekiwany skutek. Na mocy ustawy z dnia 7 października 2020 roku o zmianie niektórych ustaw w celu przeciwdziałania społeczno-gospodarczym skutkom COVID-19 zmieniły się zasady ustalania podstawy wymiaru świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, gdy pracodawca zmienił wymiar czasu pracy na podstawie ustawy o COVID-19.

Cicho! Czyli jak być kochaną

Państwo polskie ignoruje konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczące pracujących kobiet. Od dziesięciu lat na ratyfikację czekają postanowienia w sprawie pracowników domowych, trzeci rok w zamrażarce leży Konwencja o eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy.

Międzynarodowa Organizacja Pracy zobowiązana jest promować godną pracę dla wszystkich. Realizuje tym samym cele swoich Deklaracji definiujących podstawowe zasady i prawa w pracy oraz sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji.

Godność w rządowej poczekalni

W preambule Konwencji nr 189 z 2011 roku, dotyczącej pracowników domowych czytamy między innymi, że ta praca jest w dalszym ciągu niedoceniana i niedostrzegana. Zwraca się uwagę na to, że w znacznej części jest wykonywana przez kobiety i dziewczęta. Wiele z nich jest migrantkami lub członkiniami społeczności znajdujących się w trudnej sytuacji. To one są w szczególny sposób narażone są na dyskryminację, jeśli chodzi o warunki zatrudnienia i pracy oraz na inne formy łamania praw człowieka. Dlatego

pożądane jest uzupełnienie standardów ogólnych standardami właściwymi dla pracowników domowych, co umożliwi im korzystanie z pełni należnych im praw. Wydaje się to tak oczywiste, że ociążanie się państwa polskiego z ratyfikacją tej Konwencji jest co najmniej niezrozumiałe.

Okazuje się, że nasi rządzący mają także wątpliwości co do eliminacji przemocy i molestowania w pracy. Chodzi o Konwencję nr 190 MOP z czerwca 2019 roku, która reguluje te kwestie. Komisja Europejska zachęca państwa członkowskie do jej przyjęcia. Konwencję popierają partnerzy społeczni w Polsce, ale rząd zwleka z decyzją. To prawda, że dotyczy ona spraw, które są już w znacznej mierze uregulowane w prawie unijnym i krajowym. Polski Kodeks pracy zawiera przepisy przeciwdziałające dyskryminacji w zatrudnianiu, w tym molestowaniu i mobbingowi. Jednak Konwencja wnosi szereg nowych, szczegółowych rozwiązań. Chociażby zapewnienie, że każdy pracownik ma prawo odstąpić od wykonywania obowiązków służbowych w razie bezpośredniego i poważnego zagrożenia związanego z przemocą lub molestowaniem.

Płonne nadzieje?

Warto w tym miejscu przytoczyć komentarze związkowców tuż po przyjęciu Konwencji nr 190 na sesji plenarnej 108 konferencji MOP w czerwcu 2019 roku: „To jest wielki sukces i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych wyraża nadzieję, że Konwencja zostanie ratyfikowana przez wszystkie państwa świata” – powiedział dr Adam Rogalewski, który wraz z Jackiem Dubińskim reprezentował OPZZ na tym zgromadzeniu. „Każdy powinien mieć prawo do zarabiania na życie bez lęku przed przemocą lub molestowaniem - mówił Per Hilmersson, zastępca sekretarza generalnego Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ) - a pracodawcy powinni mieć wyraźny obowiązek stworzenia przejrzystych i jasnych procedur zapobiegających przemocy i molestowania, aby wesprzeć ofiarę i odpowiednio postąpić ze sprawcą”. Natomiast Manuela Tomei, dyrektor Departamentu Jakości Pracy MOP stwierdziła, że: „Bez szacunku nie ma godności w pracy, a bez godności nie ma sprawiedliwości społecznej. Po raz pierwszy przyjęto Konwencję i zalecenie w sprawie przemocy i molestowania w świecie pracy. Mamy teraz uzgodnioną definicję przemocy i nękania. Wiemy, co należy zrobić, aby temu zapobiec. Mamy nadzieję, że nowe standardy wprowadzą nas w przyszłość pracy, którą chcemy zobaczyć”.

Zawód: przy mężu

Najwyraźniej przedstawiciele polskiego rządu mieli inne zdanie. Uczestnicząc w konferencji MOP, na której przyjęto Konwencję nr 190, po prostu nie wzięli udziału w głosowaniu. Dlaczego? Czy chodzi o to, że państwo polskie nie lubi kobiet? Czy rządzący myślą, że powinny siedzieć przy mężu i spełniać się w gospodarstwie domowym w myśl zasady trzech K - kinder, küche, kirche (dzieci, kuchnia, kościół)? Czy uważają, że kobieta na rynku pracy to problem? To prawda, że jeszcze w XIX wieku prawo kobiet do pracy nie było czymś oczywistym. Na przykład Kodeks Napoleona z 1804 roku umożliwiał kobiecie pracę wyłącznie za zgodą męża. Dopiero rozwój gospodarki po II wojnie światowej spowodował zwiększenie aktywności zawodowej kobiet. Ale nie na równych zasadach, począwszy od wynagrodzenia za pracę.

Wysoka cena za niższą płacę

Wciąż mamy dysproporcję zarobków kobiet i mężczyzn na korzyść tych ostatnich. W Polsce, w ostatnich latach luka płacowa była widoczna niemal w każdej grupie zawodowej. A największe różnice wyliczone przez GUS między kobietami oraz mężczyznami, rzędu 3 tys. zł, odnotowano – uwaga - dla przedstawicieli władz publicznych i wyższych urzędników, tj. zawodów wymagających na ogół wyższego wykształcenia oraz większych kwalifikacji! Dyskryminacja płacowa pań pozostaje w ścisłym związku z tzw. segregacją pionową tj. niewielką liczbą kobiet na kierowniczych stanowiskach i mniejszymi szansami awansu z niższych stanowisk. Wciąż dominuje przekonanie o niższej produktywności kobiet! Dodajmy, że stopa bezrobocia wśród kobiet jest wyższa niż wśród mężczyzn. Kobiety częściej są zagrożone bezrobociem długotrwałym i trudniej im znaleźć pracę, zwłaszcza po dłuższej przerwie. Dotyczy to także pań poszukujących pierwszej pracy. A jak już ją znajdą to muszą się liczyć z tym, że oczekiwania przełożonych (mówiąc eufemistycznie) będą przekraczały zakres obowiązków służbowych. Taka cena! To częste doświadczenie opiekunek domowych. Można powiedzieć, że kobiety wykonujące ten zawód są głównymi beneficjentkami Konwencji nr 189 i 190 MOP.

Rządzący Polską deklarują szacunek do pań, ale w rzeczywistości traktują je jak „słabszą płęć”. Świadczy o tym chociażby uporczywe blokowanie ratyfikacji Konwencji MOP, chroniących w szczególności pracujące kobiety. Na marginesie - władza ma podobny stosunek do opracowanej przez Radę Europy Konwencji o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (Konwencja Stambulska). To daje do myślenia i nie wiedzieć czemu przychodzi do głowy cykl mikrośluchoisk radiowych, a w nich kultowy dialog dwojga bohaterów: „Pani Eliza: - Kocham pana, panie Sułku. Pan Sułek: – Cicho!”.

No i jak tu być kochaną?

Andrzej Radzikowski