**Luka płacowa – informacja**

Prawo do jednakowego wynagrodzenia za tą samą pracę gwarantuje kobietom i mężczyznom Konsytuacja RP (art. 33 ust. 2) oraz przepisy Kodeksu pracy (art. 112 i 183c). W praktyce, prawo nie zapewnia skutecznej ochrony w zakresie równego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Ostatnie dane Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące luki płacowej (procentowej różnicy w średnich zarobkach kobiet i mężczyzn) wskazują, że w zależności od przyjętej metodologii badań, kobiety zarabiały w Polsce w 2020 r. średnio od 4,5% do 14,7% mniej niż mężczyźni.

Dla porównania, najnowsze dane Europejskiego Urzędu Statystycznego (Eurostat) kobiety w Unii Europejskiej zarabiały w 2020 r. średnio 13% mniej od mężczyzn. Sytuacja w państwach członkowskich jest bardzo zróżnicowana. Największą lukę płacową między kobietami a mężczyznami odnotowano w Łotwie (22,3%), Estonii (21,1%), Austrii (18,9%) i Niemczech (18,3%), a kraje UE o najniższej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn to Luksemburg (0,7%) i Rumunia (2,4%), Słowenii (3,1%).

W Polsce według Eurostatu luka wyniosła w 2020 r. 4,5%. Mimo niższego wyniku na tle innych państw Unii Europejskiej, luka płacowa w Polsce – po okresie spadku w latach 2014-2017 – wzrosła w 2018 r. do 8,5%. Dopiero od 2019 roku notuje się powolny trend spadkowy. Trzeba przy tym zaznaczyć, że dane Eurostatu nie biorą pod uwagę wszystkich branż, a dotyczą tylko przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej osób oraz uwzględniają jedynie niektóre sektory gospodarki, w których nie występują duże różnice w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami i mężczyznami.

W rzeczywistości luka płacowa jest większa, co obrazują dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS). Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w październiku 2020 r. wyniosło 5748,24 zł, a różnica pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn wynosiła 783,08 zł. Oznacza to, że luka płacowa wyniosła de facto 14,7%. W przypadku stawki godzinowej wynoszącej 33,24 zł (przeciętne godzinowe wynagrodzenie ogółem brutto) mężczyźni osiągnęli przeciętne godzinowe wynagrodzenie o 4,0% wyższe od średniego dla gospodarki narodowej (tj. wyższe o 1,33 zł), a kobiety – niższe o 4,5% (czyli niższe o 1,50 zł). Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto mężczyzn było o 8,9% (o 2,83 zł) wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto kobiet.

Najwyższa luka płacowa (30,4%) wystąpiła w sekcji PKD Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, w której wśród zatrudnionych było blisko 2 razy więcej kobiet niż mężczyzn. Luka powyżej 20% występuje także w przypadku czterech sekcji: Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; Informacja i komunikacja; Pozostała działalność usługowa; Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. W 2020 r. były tylko trzy sekcje PKD, w których zanotowano ujemne wartości wskaźnika luki płacowej wskazujące na wyższe wynagrodzenia kobiet niż mężczyzn. Były to: Budownictwo; Transport i gospodarka magazynowa; Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją. W sekcjach tych luka płacowa wahała się od minus 9,6% w sekcji Budownictwo do minus 1,2% w sekcji Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją.

Analiza luki płacowej według stażu pracy wykazała, że była ona najmniejsza wśród zatrudnionych do 2 lat, gdzie wyniosła 5,5%. Tylko w przypadku zatrudnionych powyżej 20 lat przeciętne godzinowe wynagrodzenie kobiet było większe niż mężczyzn (minus 2,0%).

Rozkład luki płacowej według wykształcenia wskazuje, że na każdym poziomie wykształcenia przeciętne godzinowe wynagrodzenie mężczyzn w październiku 2020 r. było wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia kobiet – od niespełna 13% w przypadku wykształcenia gimnazjalnego do ponad 24% w przypadku wykształcenia wyższego z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym.

Lukę płacową powoduje wiele czynników ekonomicznych oraz kulturowych. Statystyki wskazują, że kobiety awansują wolniej i rzadziej niż mężczyźni, zazwyczaj nie pełnią też najwyższych stanowisk w organizacjach. 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 zaangażowania w prowadzenie domu oraz sprawowania opieki. Powoduje to zmniejszenie szans na rozwój zawodowy i pomijanie w awansach. 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.

Utrzymujące się zróżnicowanie płacowe między kobietami i mężczyznami uzasadnia oczekiwanie podjęcia przez rząd działań w tym obszarze. Należy wprowadzić nowe rozwiązania poprawiające sytuację kobiet na rynku pracy oraz zwiększające jego sprawiedliwość społeczną. Na forum Komisji Europejskiej trwają prace nad projektem dyrektywy dotyczącej przejrzystości wynagrodzeń ze względu na płeć i likwidacji różnic w równym traktowaniu kobiet i mężczyzn, który ma wprowadzić nowe instrumenty w tym zakresie. Odpowiedzią na dyskryminację płacową jest np. monitoring wynagrodzeń w przedsiębiorstwach i większa transparentność przy ich ustalaniu. Trzeba bowiem zauważyć, że obecnie uzyskanie odszkodowania za dyskryminację ma charakter indywidualny a osoba, która czuje się dyskryminowana, występuje o odszkodowanie nie mając żadnych informacji o poziomie płac i luce płacowej w swojej firmie czy instytucji. Potrzebny jest zatem instrument prawny, który służyłby równości wobec płci w polityce płacowej stosowanej przez pracodawców taki jak właśnie obowiązek monitoringu 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. Rolę w tym zakresie powinny spełniać również związki zawodowe.

przygotowała: Katarzyna Pietrzak,

Wydział Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych OPZZ, 17 sierpnia 2022 r.