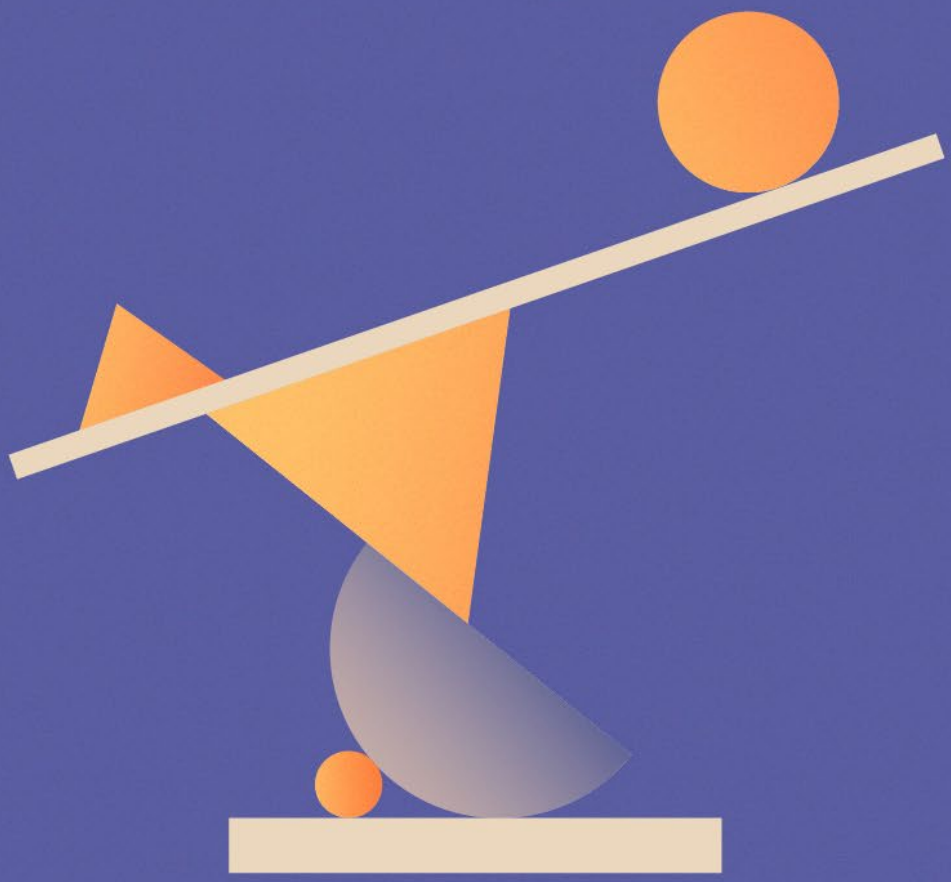
Iceland
Liechtenstein
Norway

Active citizens fund

STOWARZYSZENIE
KONGRES KOBIET



Kobiety, rynek pracy i równość płac

Raport Stowarzyszenia Kongres Kobiet

STOWARZYSZENIE
KONGRES KOBIET

Iceland
Liechtenstein
Norway

Active citizens fund

RAPORT KOBIETY, RYNEK PRACY I RÓWNOŚĆ PŁAC

Raport powstał w oparciu o badania zrealizowane przez Instytut Badań Pollster na zlecenie Stowarzyszenia Kongres Kobiet. Ankieta została opracowana przez prof. Małgorzatę Fuszarę oraz dr. Barbarę Kijewską. Badanie ilościowe przeprowadzono na próbie reprezentatywnej dla osób aktywnych zawodowo w Polsce w wieku 18-64, N= 1114. Badanie zostało uzupełnione częścią jakościową, zrealizowano 10 wywiadów IDI z przedstawicielkami i przedstawicielami działów HR w firmach działających na polskim rynku- próba zróżnicowana pod kątem wielkości firmy oraz regionalnie.

PODZIĘKOWANIA

Dziękujemy wszystkim firmom, które wzięły udział w procesie wypracowywania dobrych praktyk: Allegro, BNP Paribas, PKP Energetyka, IKEA, Orange Polska, Żabka Polska, Konfederacji Lewiatan za współpracę oraz ZUS za udostępnienie danych. Dziękujemy również Brynhildur Heiðar- (Senior Advisor) oraz Rut Einarsdóttir (Secretary General z Icelandic Women's Rights Association) za podzielenie się dobrymi praktykami.

KOORDYNATORKA PROJEKTU: Zuzanna Rokita
AUTORKI RAPORTU: Ewa Rumińska-Zimny, Alicja Wejdner
REDAKCJA NAUKOWA: Małgorzata Fuszara, Iga Magda, Barbara Kijewska
REDAKCJA: Joanna Cierkońska
OPRACOWANIE GRAFICZNE: Kasia Brągiel

COPYRIGHT © Stowarzyszenie Kongres Kobiet, Warszawa 2023

ISBN: 978-83-968375-1-6

Publikacja powstała w ramach projektu „Przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku pracy" realizowanego w ramach programu Aktywni Obywatele- Fundusz Krajowy finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię z Funduszy EOG we współpracy z Icelandic Women's Rights Association (IWRA) z Islandii.

Spis treści

Wstęp	4
Główne wnioski	5
Kobiety na rynku pracy 2019-2022	6
Luka dochodów: niższe płace i emerytury	20
Polityka równości na rynku pracy	31
Polityka równości: dobre praktyki firm i ankieta	38
Bibliografia	49

Wstęp

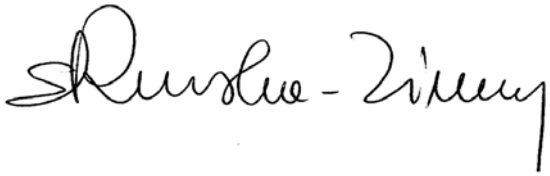
Nie sprawdziły się obawy, że pandemia COVID-19 spowoduje wzrost bezrobocia kobiet z powodu ich licznego zatrudnienia w usługach, które najmocniej odczuły skutki zamknięcia gospodarki. W latach 2019–2022 zmiany stopy zatrudnienia i bezrobocia kobiet były stosunkowo niewielkie. Na tym jednak kończą się dobre wiadomości.

Podczas pandemii zwiększyła się ilość bezpłatnej pracy opiekuńczej kobiet, co pogłębiło asymetrię w łączeniu obowiązków praca–dom. Spadły też ich dochody na skutek dużego wzrostu cen w 2022 roku. Kobiety odczuły go bardziej aniżeli mężczyźni z uwagi na niższe płace i emerytury. Niski jest poziom aktywności zawodowej kobiet, a większa ich dezaktywizacja (zwłaszcza 50+).

Wiele wskazuje, że utrwala się nierówność pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, a dystans, jaki dzieli nas pod tym względem od krajów Unii Europejskiej, nie ulega zmniejszeniu. Równocześnie okazało się, jak ważna dla gospodarki jest praca kobiet. Kraje o sprawnym systemie zdrowia, edukacji i opieki społecznej, gdzie w większości pracują kobiety, szybciej zamortyzowały koszty pandemii i wcześniej uruchomiły gospodarkę. Równość staje się kluczowym elementem rozwoju, opartym na ekonomii troski i poszanowania środowiska naturalnego.

Oczekiwane spowolnienie gospodarcze i zmiany na rynku pracy, spowodowane cyfryzacją, elastycznymi formami zatrudnienia i pracą zdalną, niosą ze sobą nowe wyzwania dla polityki prorównościowej na rynku pracy. Wymaga to przełamywania stereotypów i barier cechujących patriarchalny model rozwoju i przejścia na model równościowy zarówno na poziomie firm, jak też całej gospodarki.

Celem raportu jest ocena sytuacji kobiet na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem luki płacowej po pandemii COVID-19 (2019–2022) oraz przedstawienie wniosków dla polityki. Raport jest oparty na wynikach badań ilościowych i jakościowych przeprowadzonych dla Stowarzyszenia Kongres Kobiet, danych statystycznych (GUS, ZUS) i publikacjach z tego zakresu.



Dr Ewa Rumińska-Zimny
Wiceprezeska Stowarzyszenia Kongres Kobiet

Główne wnioski

- W ciągu ostatnich 4 lat utrwaliła się gorsza sytuacja kobiet w porównaniu z mężczyznami na rynku pracy. Cechuje ją niższa aktywność zawodowa, dezaktywizacja i niższe płace. Główną przyczyną są obowiązki rodzinne, stanowiące 32% wszystkich przyczyn bierności zawodowej kobiet, które dla mężczyzn stanowią tylko 3% wszystkich przyczyn.

- Brakuje świadomości i wiedzy o równości praw. Aż 78% pracujących nie spotkało się z pojęciem luki płacowej i aż w 70% firm nigdy nie było mowy na temat nierówności płac. Podobnie co czwarta osoba (26%) nie ma wiedzy na temat poziomu zarobków w firmie.

- Brak systematycznych danych dotyczących skorygowanej luki płacowej i innych aspektów sytuacji kobiet na rynku pracy oraz pogłębionych analiz w podziale na płeć utrudniają zwiększenie wiedzy na temat równości szans na rynku pracy.

- Dyskryminacja jest istotną przyczyną nierówności. Można o tym wnioskować pośrednio. Zdecydowana większość respondentów zgodziła się na przykład, że nierówności płac kobiet i mężczyzn nie należy wiązać z mniejszym zaangażowaniem w pracę z uwagi na posiadanie dzieci (76% odpowiedzi). Jednocześnie jednak aż 20% mężczyzn ma odmienne zdanie.

- Mężczyźni znacznie rzadziej dostrzegają dyskryminację i częściej są przekonani o braku różnicy między szansami obu płci. Aż 67% ankietowanych kobiet zgodziło się, że w Polsce na tych samych stanowiskach i z tymi samymi obowiązkami kobiety zarabiają mniej od mężczyzn, podczas gdy uważa tak tylko 39% ankietowanych mężczyzn. Blokuje to wprowadzanie polityk prorównościowych.

- Działania rządu mają charakter fasadowy. Brakuje konkretnych działań – harmonogramu prac, jak też źródeł finansowania. Wymaga to woli politycznej i odejścia od patriarchalnego modelu gospodarki na rzecz modelu partnerskiego.

- Biznes ma szansę zostać liderem zmian, zwłaszcza duże firmy, często z kapitałem zagranicznym, które już zaczynają wprowadzać do swoich strategii politykę równościową.

- Szczególnie ważną funkcję pełnią organizacje kobiece, które działają w szerszej perspektywie praw kobiet. Aktywnie działają na rzecz realizacji dyrektyw UE, prowadzą działania rzecznicze, organizują publiczne debaty, konsultacje społeczne i przygotowują rekomendacje dla rządu.

- Konieczne są nowe ustawy wprowadzające „twarde" narzędzia realizacji praw pro-równościowych. Równocześnie należy wzmocnić „miękkie" działania na rzecz zmiany stereotypów dotyczących roli kobiet w społeczeństwie i zwiększenia wiedzy na temat równości.

- Kluczowe znaczenie mają rozwiązania wprowadzane w ramach realizacji dyrektywy dotyczącej łączenia obowiązków praca–dom, tak aby zarówno kobiety, jak i mężczyźni mieli wybór, decydując się na rodzicielstwo i karierę zawodową.

- Realizacja zapisów o równości szans na rynku pracy wymaga kompleksowego działania w wielu obszarach i współpracy wszystkich interesariuszy – rządu, samorządów, sektora prywatnego i organizacji pozarządowych.

Kobiety na rynku pracy 2019 - 2022

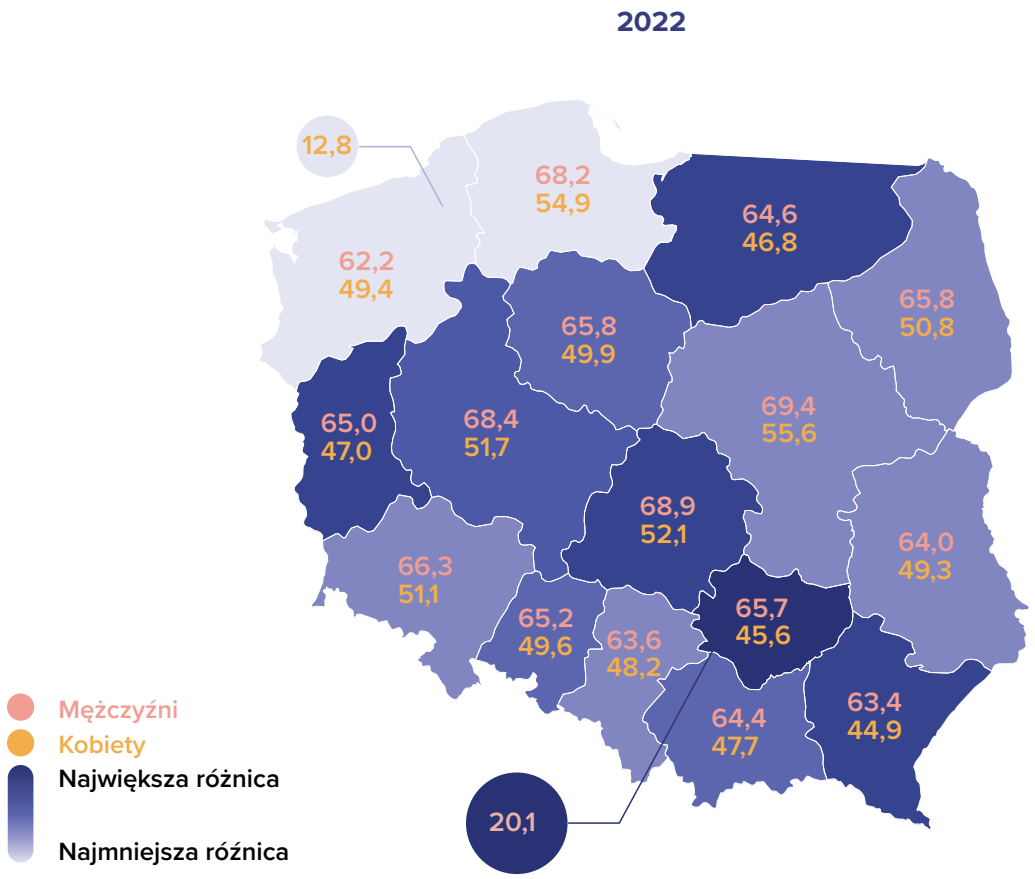
Utrwala się gorsza pozycja kobiet na rynku pracy w porównaniu z pozycją mężczyzn. Ich sytuację cechuje mniejsza aktywność zawodowa, a niska stopa bezrobocia nie wynika z wysokiego zatrudnienia- odzwierciedla większą bierność zawodową. Nadal obserwujemy także koncentrację zatrudnienia na niższych stanowiskach i w niskopłatnych branżach. Utrwala się również dystans dzielący Polskę od liderów (Szwecja, Dania) w Unii Europejskiej w zakresie równości szans na rynku pracy.

Niski poziom aktywności zawodowej kobiet

Pomimo wzrostu zatrudnienia kobiet i mężczyzn w okresie 2019–2022 utrzymuje się wyraźna różnica w ich aktywności zawodowej. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku produkcyjnym (18–59/64) wzrósł w tym czasie z 72,1% do 76%, a mężczyzn z 80% do 83,5% (I kw. 2019-I kw. 2022). Różnica w ich aktywności zawodowej natomiast pozostała na podobnym poziomie (7,9 p.p. i 7,5 p.p.).

Różnice regionalne

Aktywność zawodowa kobiet jest różna w zależności od regionu (rys. 1). W I kw. 2022 r. najniższy odsetek kobiet aktywnych zawodowo odnotowano w woj. podkarpackim (44,9% kobiet vs. 63% mężczyzn), a najwyższy w woj. pomorskim (54,9% kobiet vs. 68,2% mężczyzn). Odsetek ten jest najwyższy w Warszawie, gdzie aktywnych zawodowo jest 59,7%.

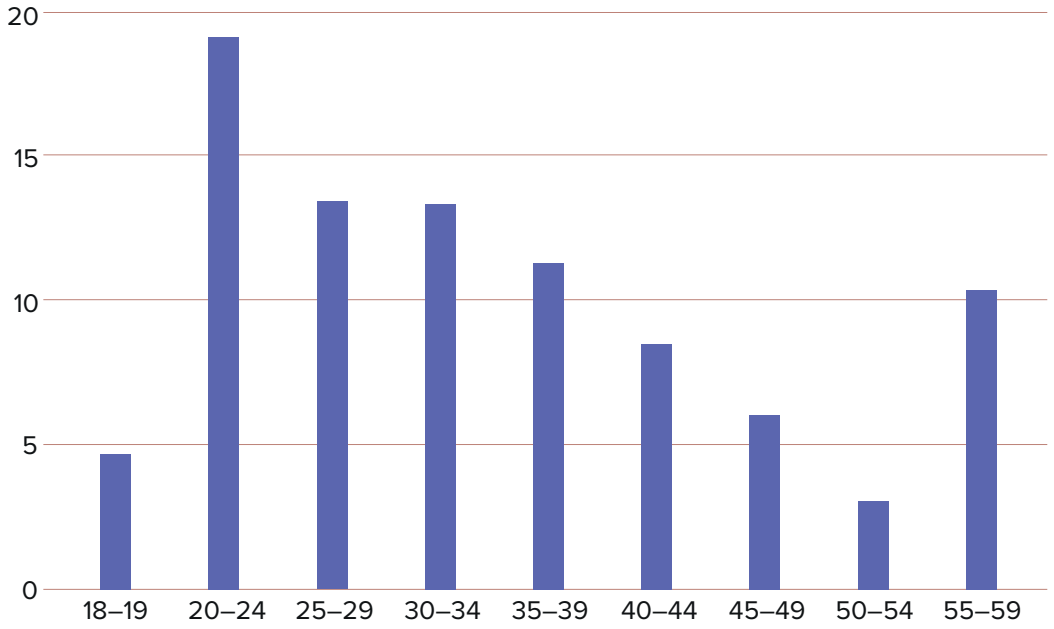


Rysunek 1. Różnice regionalne w aktywności zawodowej w wieku 15+ ze względu na płeć w 2022 roku
Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Aktywność, wiek i cykl życia

Aktywność kobiet na rynku pracy zmienia się z wiekiem, wiąże się z wyborami podczas cyklu życia zawodowego. Ta zależność jest dużo silniejsza wśród kobiet niż w przypadku mężczyzn. Młode kobiety decydują się na studia wyższe częściej niż ich koledzy z liceum. Macierzyństwo i założenie rodziny ograniczają ich życie zawodowe, podczas gdy mężczyźni często zwiększają w tym czasie swoje zaangażowanie w pracę. W wieku 55+ kobiety mają większe trudności ze znalezieniem pracy niż mężczyźni, a wczesny wiek emerytalny zachęca je do przejścia na emeryturę (również wcześniejszą).
Czas pracy kobiet w Polsce w ciągu cyklu życia jest krótszy niż mężczyzn, podobnie jak w większości innych krajów UE. Jak wynika z danych GUS, najmniejsze różnice w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn występują w wieku 40–54 lata (rys. 2). Właśnie w ciągu tych 14 lat statystycznie najwięcej kobiet ma szanse na realizację swoich ambicji zawodowych. Istotne znaczenie ma tu słabość systemowych rozwiązań dotyczących łączenia obowiązków praca–dom.

- Największe różnice w aktywności zawodowej dotyczą kobiet w młodym wieku (20–24 lata), na który przypada okres edukacji wyższej. Kolejne etapy życia, na których są duże różnice, to 25–29 oraz 30–34 lata, czyli okresy, na które przypada macierzyństwo oraz finalnie w wieku 55–59 lat, czyli w okresie przedemerytalnym.
- Najniższe różnice obserwowane są dla grupy wieku 50–54 lata.



Rysunek 2. Różnica współczynników aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn (p.p.)według grup wieku w I kw. 2022 r.
Źródło: Główny Urząd Statystyczny

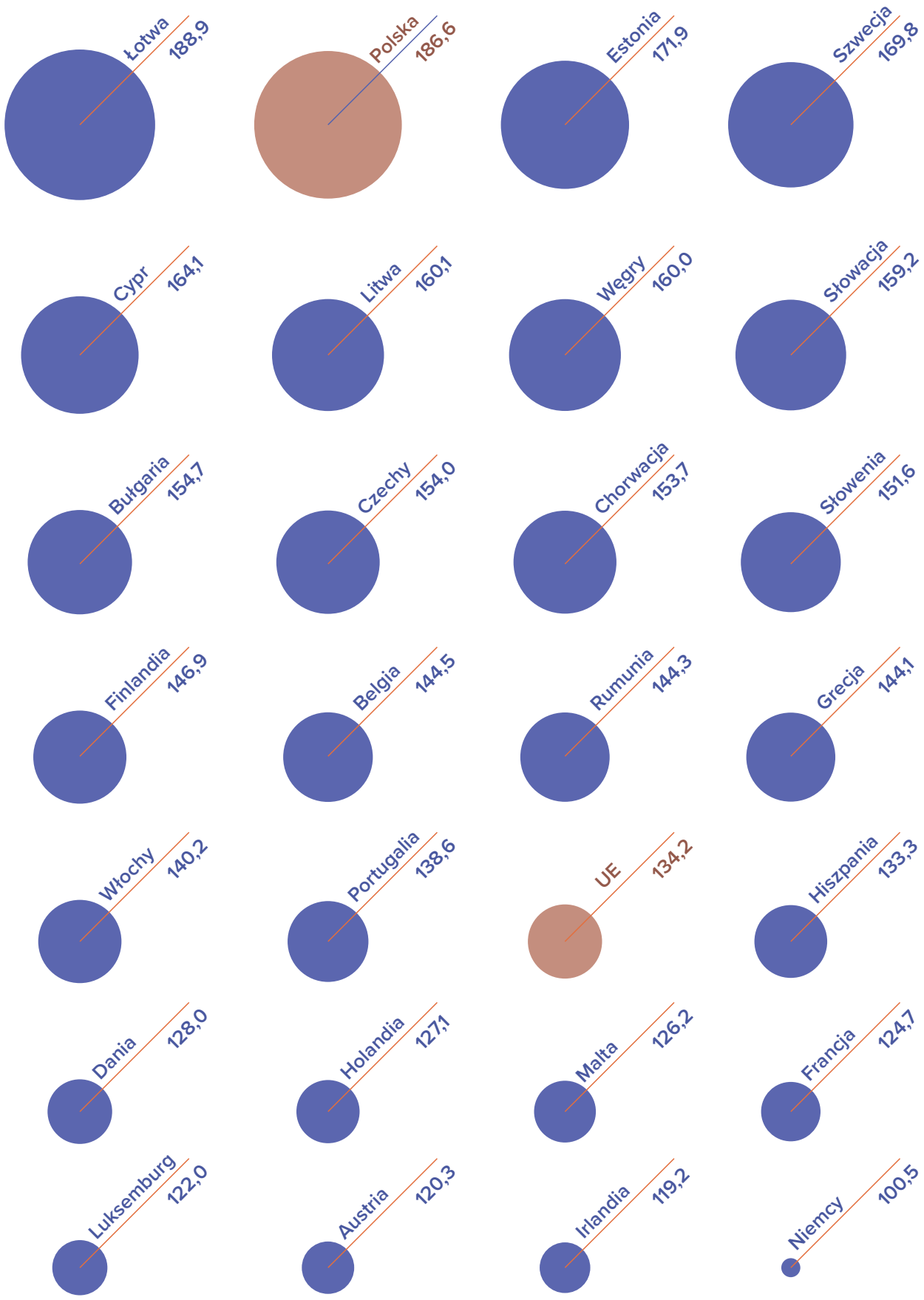
Edukacja – niewykorzystany potencjał kobiet

Niski poziom aktywności zawodowej kobiet kontrastuje z utrzymującym się wysokim poziomem ich wykształcenia. Polki są dobrze wykształcone nie tylko w porównaniu do mężczyzn, ale też kobiet w krajach UE-27.
Różnica wykształcenia między płciami jest w Polsce wyjątkowo duża w porównaniu do innych krajów. Zajmujemy drugie miejsce po Łotwie pod względem dysproporcji poziomu wykształcenia kobiet w stosunku do mężczyzn. Oznacza to niewykorzystany potencjał kobiet zarówno w ujęciu ilościowym, jak i jakościowym. Wiedza, umiejętności i kreatywność kobiet nabyte podczas studiów pozostają w dużej mierze poza rynkiem pracy.
W Polsce na 100 absolwentów przypada aż 187 absolwentek. Jest to znacznie powyżej średniej w Unii Europejskiej, wynoszącej 134,2. W skład wskaźnika wchodzą cztery poziomy (według unijnych standardów 5–8) wykształcenia wyższego: krótki cykl kształcenia, licencjat, magisterium oraz doktorat (rys. 3).

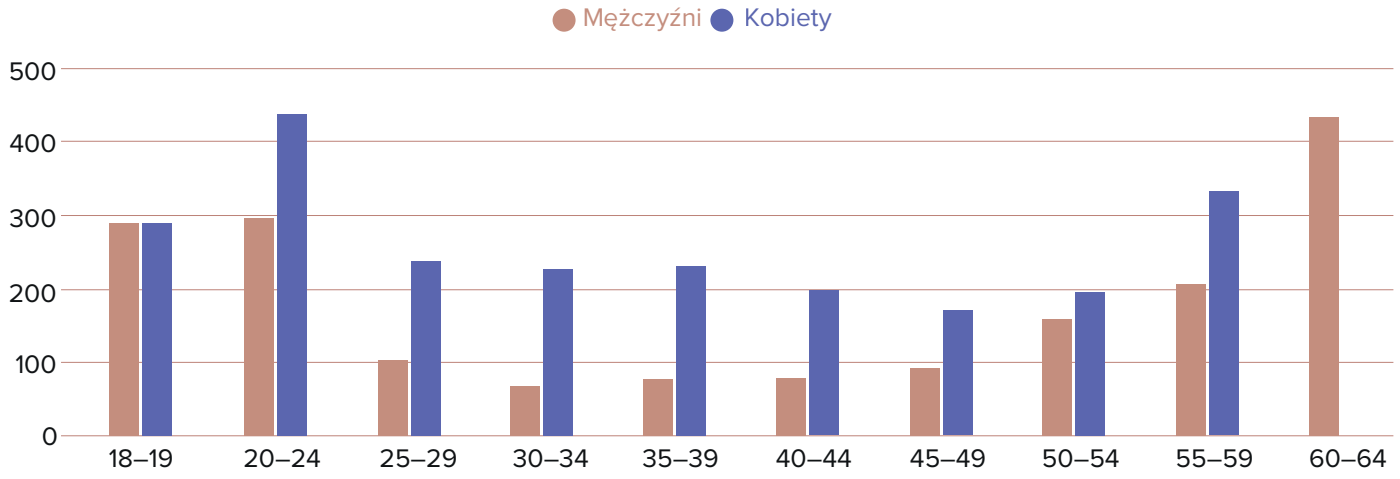
Bierność zawodowa

W szczycie pandemii kobiety traciły pracę mniej więcej w równych proporcjach jak mężczyźni, ale częściej opuszczały rynek pracy, ulegając dezaktywizacji zawodowej. Równocześnie kobiety młode (poniżej 34 lat) dostosowywały się dużo lepiej do zmian i po utracie pracy szybko znajdowały nową (raport IBS dla SKK 2021).
Z ponad 601 tys. osób, które zrezygnowały z poszukiwania pracy, 57% stanowiły kobiety pracujące wcześniej w przemyśle, handlu lub szkolnictwie. Dotyczyło to zwłaszcza kobiet 50+, chociaż trudno ocenić, na ile był to bezpośrednio wpływ pandemii, a na ile wczesnego wieku emerytalnego i dostępności emerytury już w wieku 60 lat.
W całym okresie 2019–2022 zarówno mężczyźni, jak i kobiety decydowali się wrócić na rynek pracy. Liczba biernych zawodowych kobiet i mężczyzn w tym okresie się zmniejszyła, ale wciąż jest wysoka i wskazuje na znaczne dysproporcje między płciami na niekorzyść kobiet.
W roku 2022 poza rynkiem pracy znalazło się 2,324 mln kobiet w wieku produkcyjnym (18–59 lat), o 516 tys. więcej niż mężczyzn (1,808 mln

Różnice w poziomie wykształcenia



Rysunek 3. Absolwenci i absolwentki szkół wyższych według poziomu wykształcenia – kobiety na 100 mężczyzn w 2020 r. Źródło: Eurostat, International Standard Classification of Education (ISCED 2011)



Rysunek 4. Bierni i bierne zawodowo w wieku produkcyjnym w podziale na płeć i grupy wieku w 2022 r. (w tys.)
Źródło: Główny Urząd Statystyczny

w wieku 18–64 lata). Duże różnice w bierności zawodowej obu płci odnotowano zwłaszcza w wypadku młodych kobiet, co sugeruje większe trudności związane z łączeniem obowiązków praca–dom i obciążenie głównie kobiet obowiązkami domowymi i opiekuńczymi (rys. 4).

- Różnice między płciami w bierności zawodowej osób w wieku 30–34 lata wynosiły aż 159 tys. W grupie osób w wieku 35–39 lat utrzymywały się na podobnym poziomie – 155 tys.
- Najwyższą bierność zawodową w wieku produkcyjnym wśród kobiet zaobserwowano w grupie 20–24 lata (439 tys.), a u mężczyzn w grupie 60–64 lata (433 tys.).

Przyczyny bierności zawodowej: inne w wypadku kobiet i mężczyzn

Analiza przyczyn bierności zawodowej kobiet i mężczyzn potwierdza wcześniejsze uwagi dotyczące zależności stopy aktywności zawodowej kobiet od wieku. O ile główną przyczyną ich wyjścia z rynku pracy są obowiązki rodzinne (32,13% wszystkich przyczyn), to w wypadku mężczyzn jest nią choroba i niepełnosprawność (34,26% wszystkich przyczyn). Istotnym powodem bierności zawodowej obu płci jest nauka i uzupełnienie kwalifikacji (ale to częściej wybór kobiet) (rys. 5).

Stopa bezrobocia

W ciągu ostatnich trzech lat stopa bezrobocia pozostawała na historycznie niskim poziomie około 3%. W 2019 r. różnica między przeciętną stopą bezrobocia kobiet i mężczyzn była najwyższa (odpowiednio 3,6% i 3%). Różnica ta zmalała w 2021 r. (3,4% wobec 3,3%), a w I kw. roku 2022 stopa bezrobocia mężczyzn (3,3%) była nieznacznie wyższa niż kobiet (3,2%) (GUS). Podobnie wygląda sytuacja w podziale na województwa. O ile w 2019 r. różnica między stopą

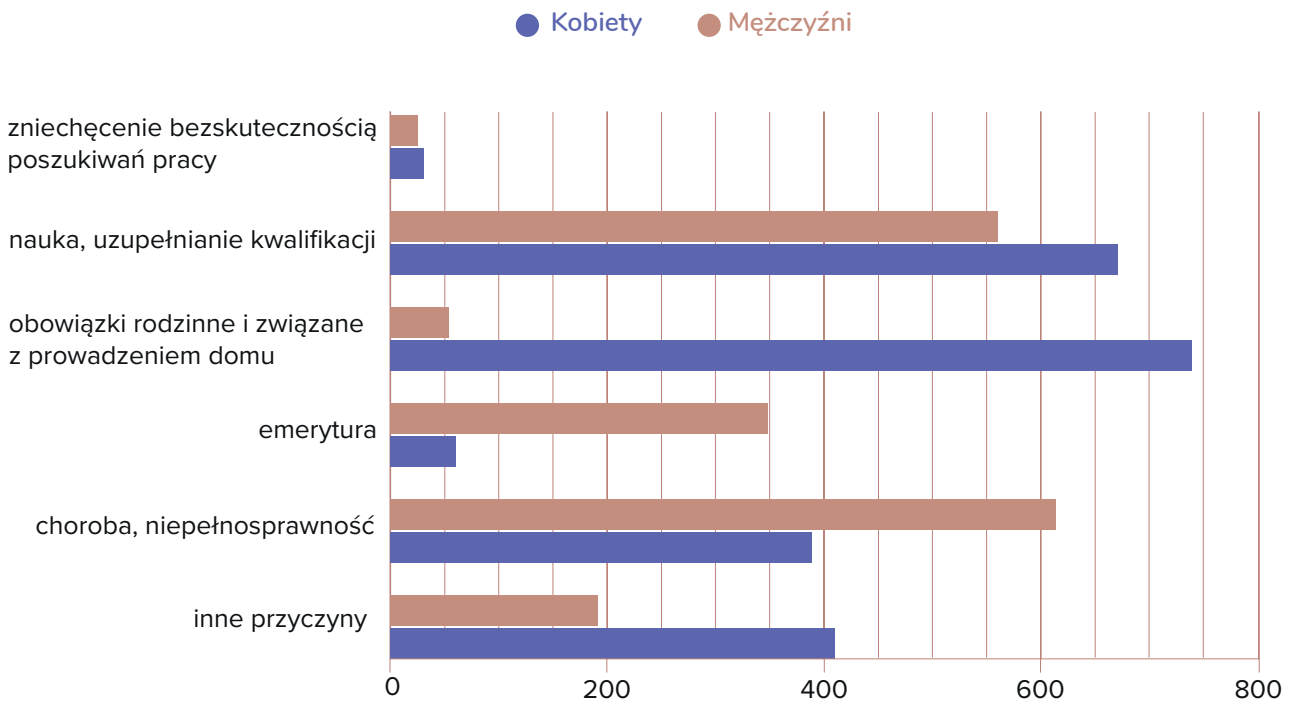
bezrobocia kobiet i mężczyzn była bardziej widoczna (zwłaszcza w woj. kujawsko-pomorskim, śląskim, warmińsko-mazurskim i wielkopolskim), o tyle w I kw. 2022 r. uległa zmniejszeniu lub nawet odwróceniu (poza woj. kujawsko-pomorskim). Może to wskazywać na relatywną w stosunku do mężczyzn niewielką poprawę sytuacji kobiet. Przykładem są zmiany w woj. śląskim:

- Znacznie zmniejszyła się stopa bezrobocia kobiet (z 3,1% ogółem do 1,8%), a różnica między płciami praktycznie nie występuje.
- Zwiększyła się również aktywność zawodowa kobiet, aczkolwiek z jednoczesnym wzrostem różnicy między płciami (z 14,6 p.p. w 2019 r. do 15,4 p.p. różnicy w roku 2022).
- Bierność zawodowa zmniejszyła się dla obu płci, chociaż różnica między nimi pozostała na tym samym poziomie.

Różnice w strukturze zatrudnienia

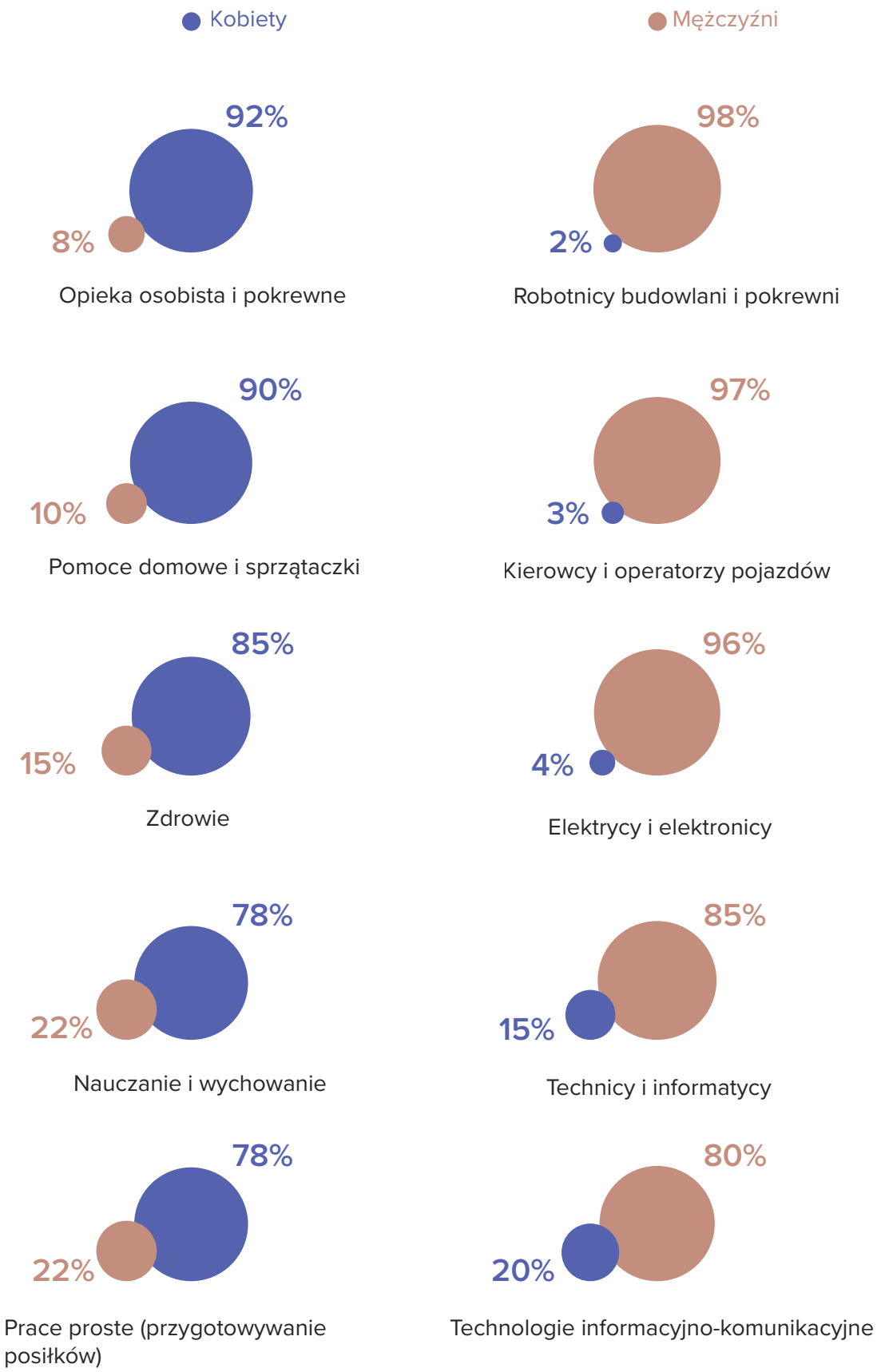
Badania rynku pracy i dane GUS wskazują na utrzymywanie się poziomej (branże) i pionowej (stanowiska) segregacji zatrudnienia. Kobiety, mimo że są lepiej wykształcone, pracują na niższych stanowiskach niż mężczyźni oraz w sfeminizowanych sektorach gospodarki, w zawodach gorzej opłacanych i często określanych jako mniej prestiżowe (czasem w domyśle „mniej potrzebne”).

Dysproporcje ze względu na płeć są wyraźne w wielu zawodach, np. kobiety stanowią około 90% wszystkich zatrudnionych jako opieka osobista i pomoc domowa, natomiast ponad 90% kierowców, kierowczyń, operatorów i operatorek pojazdów czy 80% osób pracujących w IT to mężczyźni (rys. 6).

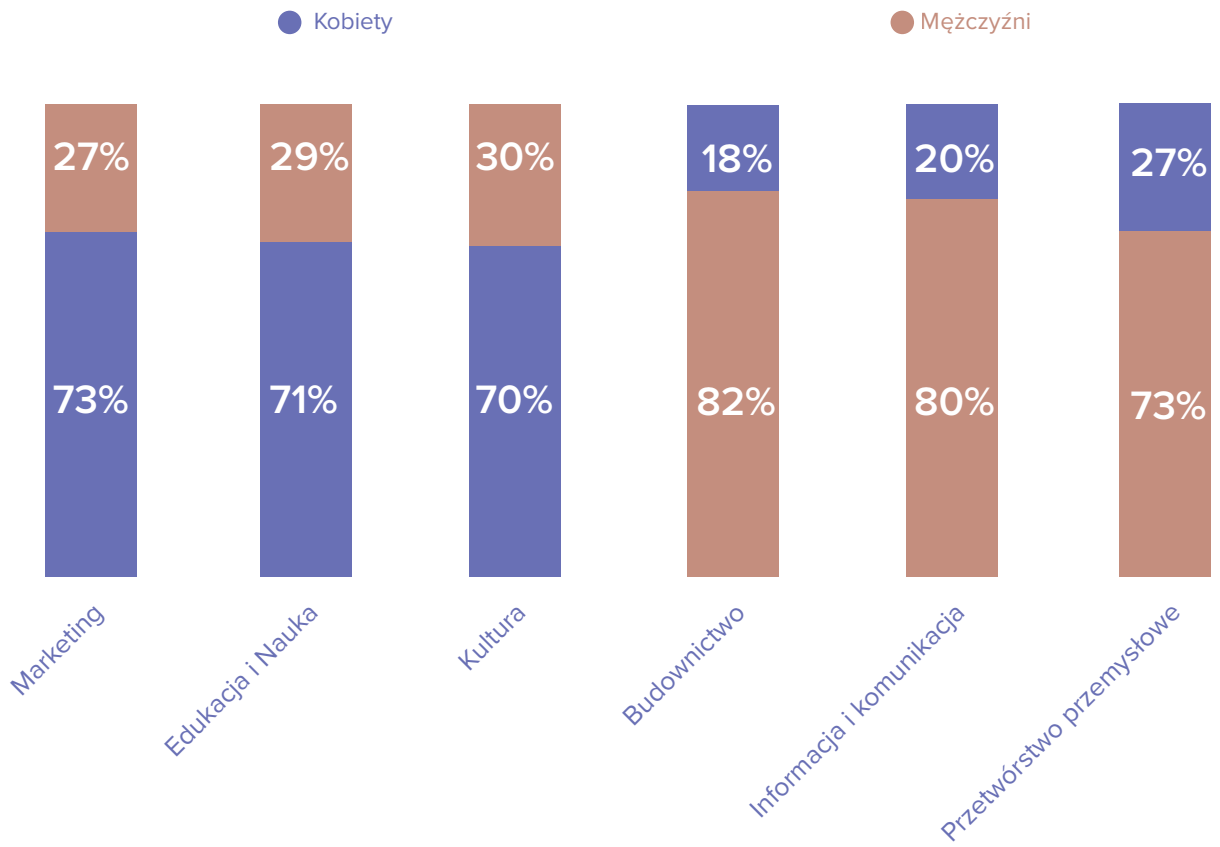


Rysunek 5. Przyczyny bierności zawodowej w wieku produkcyjnym 18–59/64 lata ze względu na płeć w 2022 r. (w tys.)
Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Feminizacja i maskulinizacja wybranych zawodów w 2020 r.



Rysunek 6. Feminizacja i maskulinizacja wybranych zawodów w 2020 r. Źródło: Główny Urząd Statystyczny



Rysunek 7. Trzy top branże zatrudnienia ze względu na płeć. Źródło: badanie ilościowe SKK

Pokazują to również wyniki badania ilościowego przeprowadzonego na potrzeby niniejszego raportu (rys. 7). Podczas gdy kobiety dominują wśród zatrudnionych w takich branżach jak marketing, edukacja i kultura, mężczyźni przeważają w budownictwie, informacji, komunikacji i przetwórstwie przemysłowym.

Mniejszy prestiż i możliwości awansu

Badania ilościowe i jakościowe dla SKK przeprowadzone na potrzeby niniejszego raportu potwierdzają poziomą (zawody) i pionową (stanowiska) segregację rynku pracy. Zdaniem ankietowanych zawody tzw. kobiece mają mniejszy prestiż i możliwości awansu, są też gorzej opłacane. Są jednak różnice między opiniami ze względu na płeć – badanie wskazuje, że duża część mężczyzn nie zawsze zdaje sobie sprawę z tych ograniczeń.

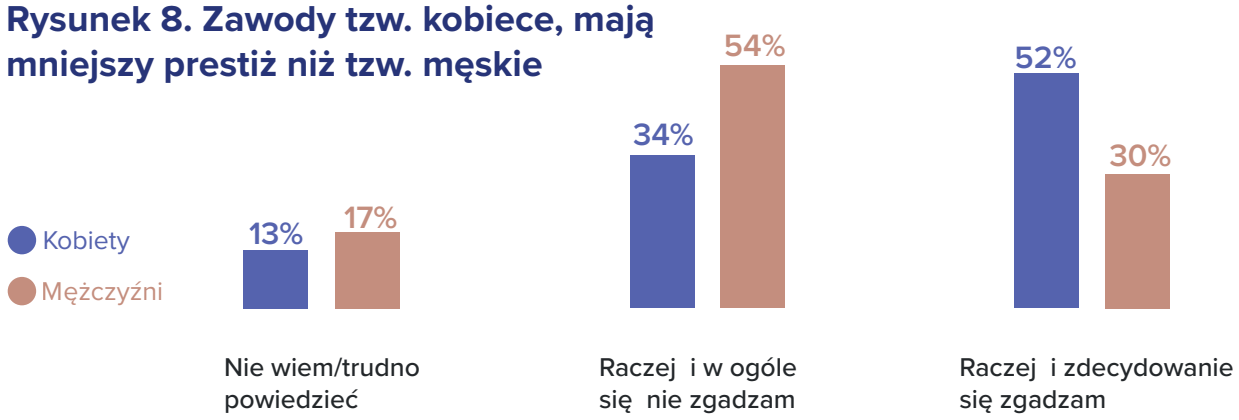
Potwierdza się wniosek, że w powszechnej opinii zawody sfeminizowane mają mniejszy prestiż i są gorzej opłacane. Ze stwierdzeniem, że zawody tzw. kobiece (w których pracuje najwięcej kobiet) mają mniejszy prestiż niż zawody tradycyjnie męskie, zgadza się 40% badanych, w tym ponad połowa (52%) kobiet, ale tylko ok. 30% mężczyzn (54% się nie zgadza). Ta tendencja widoczna jest również w odpowiedziach skategoryzowanych według zawodów (rys. 8). Wśród zawodów „męskich" przeważają odpowiedzi wskazujące na mniejszy prestiż tzw. kobiecych zawodów.

Różnice w ocenie dyskryminacji w miejscu pracy ujawniają też opinie o możliwości awansu – 69% kobiet i 41% mężczyzn zgadza się ze stwierdzeniem, że mężczyznom łatwiej jest uzyskać awans niż kobietom. Co trzecia osoba nie zgadza się z tym stwierdzeniem. We wszystkich branżach oprócz górnictwa znaczny odsetek osób z danej grupy zawodowej zgadza się z tym stwierdzeniem (rys. 9).

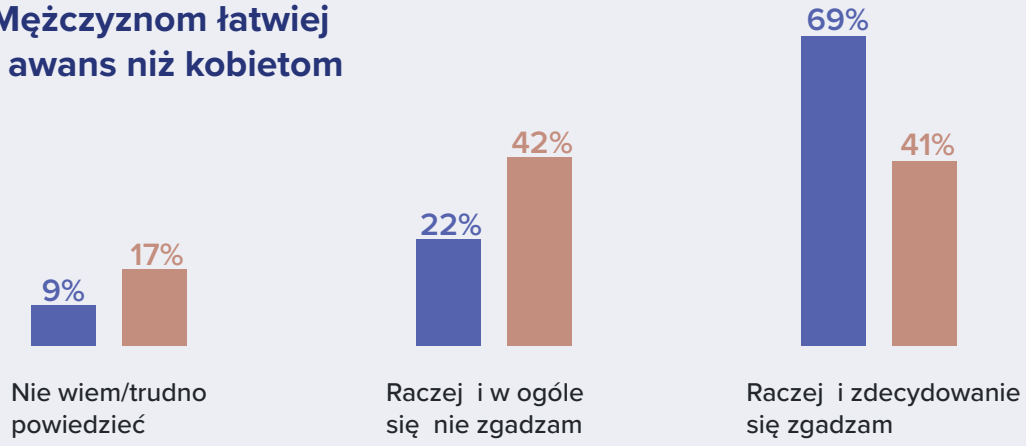
53% osób, w tym 60% kobiet oraz 47% mężczyzn, zgadza się ze stwierdzeniem, że na kierowniczych stanowiskach zasiadają głównie mężczyźni (rys. 10). 38% badanych nie zgadza się z tym stwierdzeniem (32% kobiet i 44% mężczyzn).

Ze stwierdzeniem, że stanowiska, na jakich najczęściej pracują kobiety (np. pielęgniarki, nauczycielki), są słabiej opłacane niż stanowiska, na których częściej pracują mężczyźni (np. budowlańcy, inżynierowie), zgadza się 63% ankietowanych, w tym aż 74% kobiet oraz 54% mężczyzn, natomiast nie zgadza się prawie 1/3 mężczyzn (rys. 11).

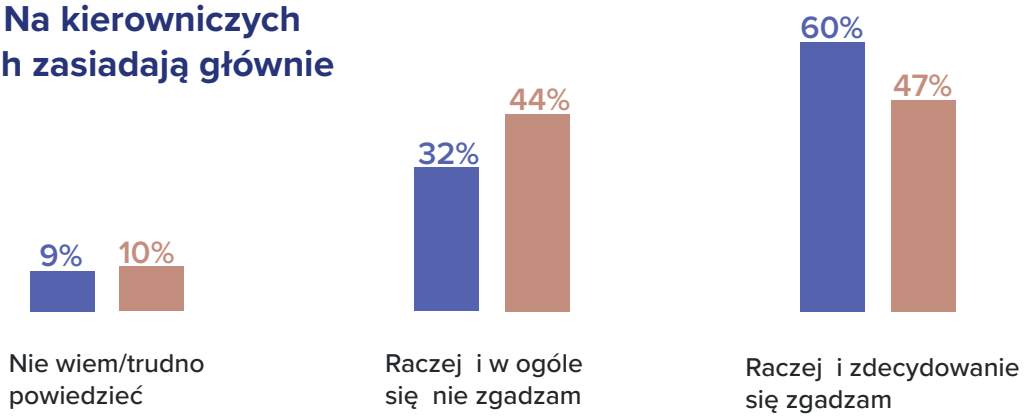
Rysunek 8. Zawody tzw. kobiece, mają mniejszy prestiż niż tzw. męskie



Rysunek 9. Mężczyznom łatwiej jest uzyskać awans niż kobietom



Rysunek 10. Na kierowniczych stanowiskach zasiadają głównie mężczyźni



Rysunek 11. Zawody tzw. kobiece, w których pracuje więcej kobiet, są słabiej opłacane niż tzw. męskie

Przyczyny nierówności w dostępie do awansu kobiet i mężczyzn

Kobiety bywają pomijane przy awansach przez zarząd, kierownictwo lub/i przez pracowników HR, jako:

- bardziej „problematyczne", bo zachodzą w ciążę, biorą zwolnienia na dziecko itd.,
- posiadające mniejsze predyspozycje niż mężczyźni na stanowiska kierownicze: bardziej emocjonalne, mniej konkretne, gorzej zorganizowane itd.,
- trudne do zaakceptowania jako szefowe przez mężczyzn pracujących na stanowiskach wykonawczych, zwłaszcza w męskich branżach, zespołach zdominowanych przez mężczyzn i/lub w mniejszych miastach/społecznościach.

Kobiety same się wykluczają z awansu, nie aplikując na stanowiska kierownicze, ponieważ:

- obawiają się, że nie dadzą rady pogodzić kariery zawodowej z opieką nad dziećmi i domem,
- zakładają, że się „nie nadają" do zarządzania w branżach „typowo męskich", mimo że często nie ma w nich szklanego sufitu przy awansach,
- uznają, że praca na stanowiskach kierowniczych jest zbyt stresująca i/lub zbyt absorbująca czasowo.

Badani są zdania, że awansowanie kobiet bywa blokowane przez kierownictwo firmy, ale zdarza się też, że kobiety same rezygnują z awansu, bo im na nim nie zależy lub nie chcą ponosić kosztów kariery.

Awanse: dyskryminowane czy same nie chcą?

Dyskryminacja ze względu na płeć w miejscu pracy przybiera różne formy, od różnic w wysokości zarobków do możliwości rozwoju kariery, awansu czy dostępu do szkoleń.
Badanie jakościowe przeprowadzone wśród pracowników działów zarządzania zasobami ludzkimi (HR) wskazuje na dwie grupy przyczyn nierówności ścieżki kariery kobiet i mężczyzn w firmie.

- Pierwsza to pomijanie kobiet przez ich kadrę zarządczą z powodu tradycyjnego postrzegania pracy kobiet i dyskryminacji (kobiety są „problematyczne" z uwagi na obowiązki rodzicielskie, „emocjonalne" czy po prostu „nie pasują" do zespołu, zwłaszcza w branżach „męskich").
- Druga to sytuacje, gdy kobiety same wykluczają się z awansu z powodu obaw co do łączenia obowiązków praca–dom, stresu lub wątpliwości, czy dadzą radę.

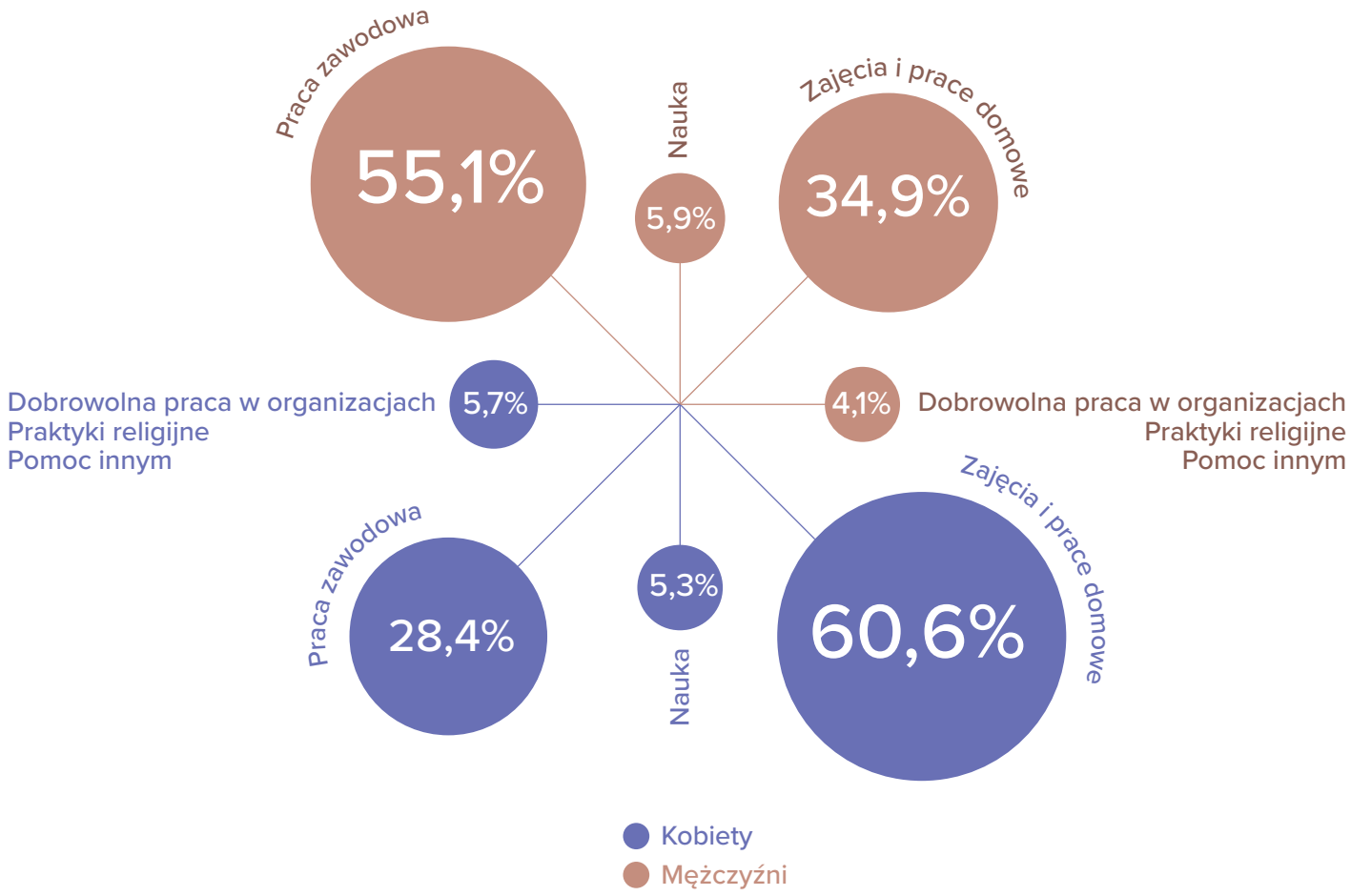
Raport „Niech nas usłyszą! Głos kobiet w korporacjach" inicjatywy 30% Club Poland z 2023 roku nie potwierdza tezy, że kobiety nie chcą awansować. Badanie przeprowadzone na próbie ponad 4200 aktywnych zawodowo kobiet w Polsce pokazało, że 91,1% z nich chce awansu. Badane wskazują również na większe wsparcie w rozwoju własnej kariery od szefowych niż od szefów.
Jednym z głównych problemów, które skłaniają kobiety do rezygnacji z możliwości awansu, jest zwiększenie obowiązków wobec niewiele wyższego wynagrodzenia (29,9%). Kobietom stawiane są również wyższe wymagania niż w przypadku mężczyzn.
Często zachowanie wobec kobiet w środowisku biznesu wpływa na brak poczucia pewności siebie, obniżoną samoocenę i jest tym samym silną barierą dla starania się o awans. Przykładowe zachowania to uwagi dotyczące wyglądu (68%) czy niemiłe komentarze w odniesieniu do płci (51,8%).
Wciąż problemem jest stereotypowe podejście do kariery kobiet. Badanie wskazało, że kobiety bardzo często lub często słyszą np. komentarze: „kobietami nawet w pracy rządzą emocje/hormony" (49,8%), „kobieta poświęcająca się pracy zwykle rekompensuje sobie w ten sposób nieudane życie prywatne" (45,8%).

Asymetria w podziale pracy opiekuńczej

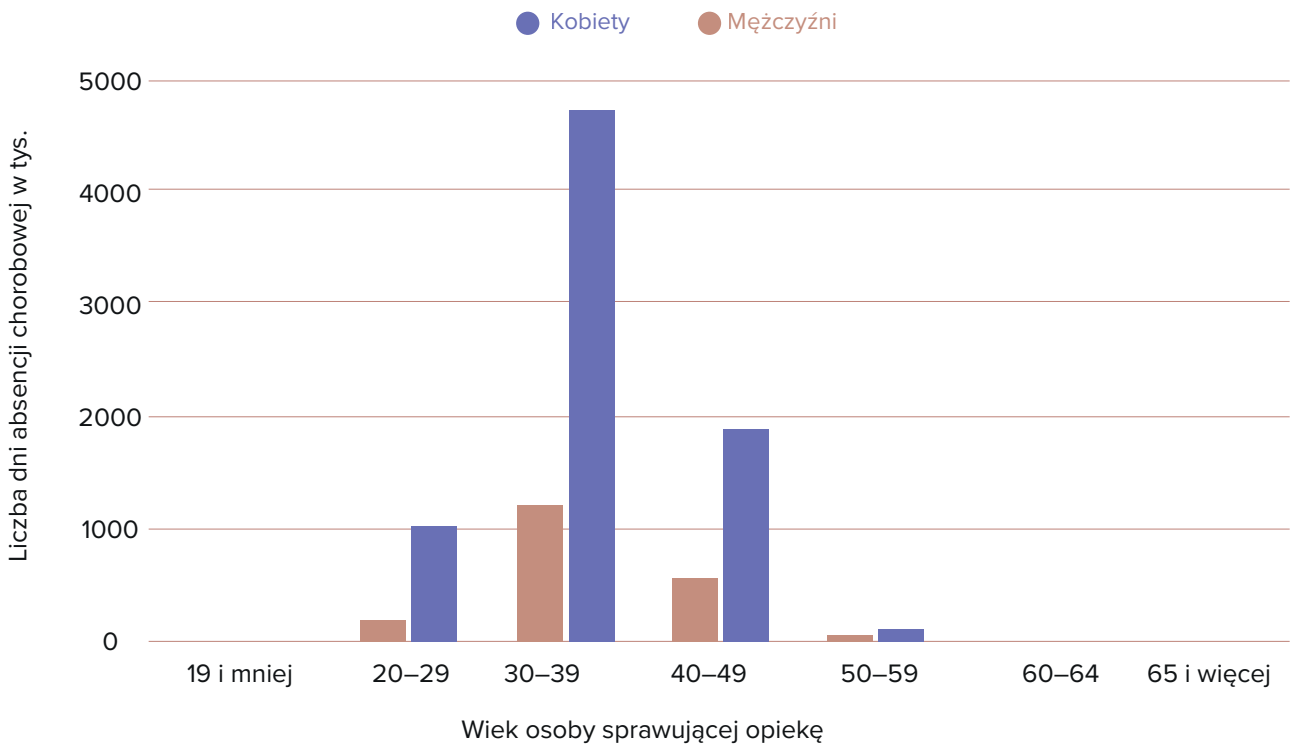
Asymetria w podziale bezpłatnej-opiekuńczej pracy między kobiety i mężczyzn to główna przyczyna nierównych szans na rynku pracy. Utrudnia ona kobietom łączenie obowiązków praca–dom, a tym samym starania o awans i wyższą płacę. Jest też przyczyną napięć, wypalenia zawodowego i problemów ze zdrowiem psychicznym.
Mowa tu przede wszystkim o kobietach z niższym wykształceniem, mieszkających na wsiach i w mniejszych miejscowościach, a także o matkach wychowujących dwoje dzieci w wieku poniżej sześciu lat (Magda 2020). Czynniki takie jak brak dostępu do opieki i edukacji, system opodatkowania lub polityka społeczna mogą zniechęcać do podjęcia pracy, ponieważ utrudniają osiągnięcie stabilnego dochodu. Jednocześnie mniejsza aktywność zawodowa kobiet sprawia, że poświęcają one więcej czasu na bezpłatną pracę w domu, co pokazują budżety czasu GUS (Chłoń-Domińczak, Wejdner 2022).
Warto podkreślić, że z badania ilościowego dla SKK wynika, że chociaż 85% respondentów i respondentek nie zgadza się ze stwierdzeniem, że kobiety nie powinny pracować, bo ich powołaniem jest zajmowanie się domem i dziećmi to 10% się zgadza. Wśród kobiet tylko 7% zgadza, ale aż 12% mężczyzn się zgadza, co świadczy o wciąż istniejących stereotypach.

Budżety czasu

Różnice w podziale pracy opiekuńczej można wyliczyć na podstawie różnic wykorzystania czasu przez kobiety i mężczyzn w ciągu doby w podziale na grupy czynności (praca zawodowa, prace domowe, nauka czy praca społeczna). Ostatnie dane pochodzą z badania GUS/Eurostat z 2013 r. (rys.12). Wartość bezpłatnej pracy kobiet wynosiła 58,5% (2113 zł) ich wynagrodzenia



Rysunek 12. Struktura czasu osób powyżej 15 lat w 2013 r. Źródło: Budżet czasu ludności, Główny Urząd Statystyczny



Rysunek 13. Liczba dni absencji chorobowej z tytułu opieki nad dzieckiem osób ubezpieczonych w ZUS według płci i wieku sprawujących opiekę w 2021 r.

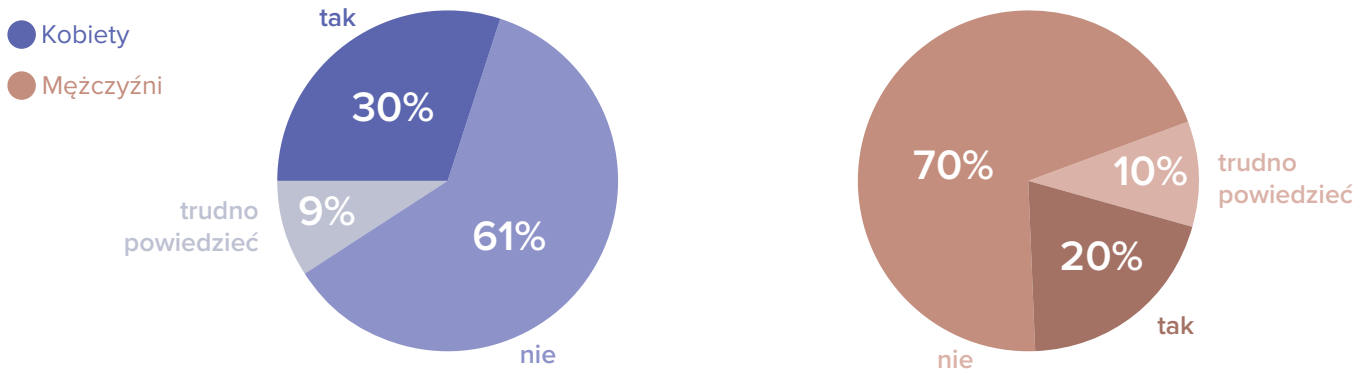
brutto, a mężczyzn 33,7% (1218 zł). Przeciętna wartość pracy domowej kobiet niepracujących zawodowo była tylko o 16,2% wyższa od wartości w wypadku kobiet pracujących.

Wpływ pandemii

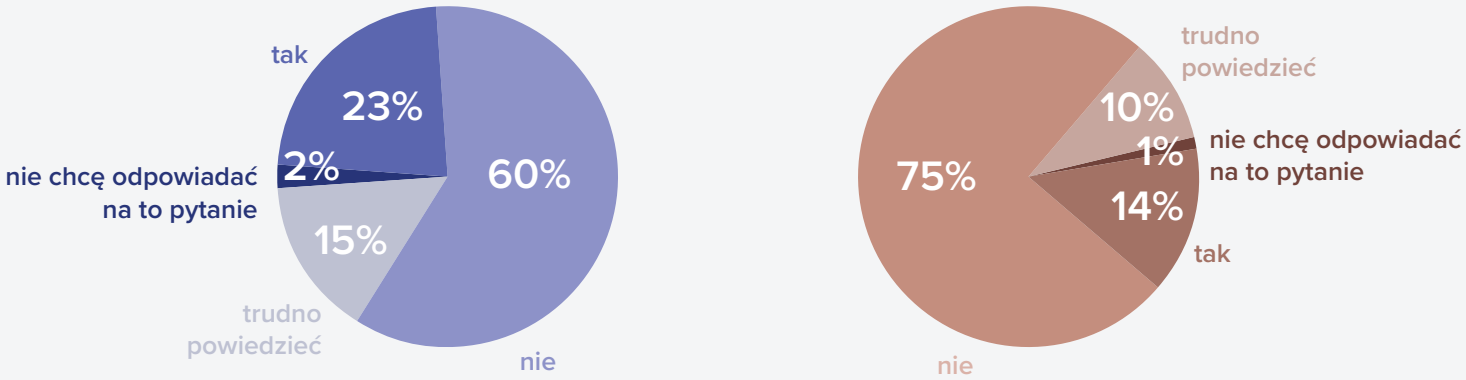
Pandemia COVID-19 mocno uwidoczniła problem wysokiego obciążenia kobiet niskopłatnymi lub niepłatnymi obowiązkami opiekuńczymi. Wcześniejszy raport Kongresu Kobiet przygotowany przez IBS (2021) oceniający wpływ pandemii na kobiety na rynku pracy pokazał, że ok. 68% zwolnień chorobowych z powodu depresji w 2020 r. zanotowano wśród kobiet (dane ZUS). Dane pokazują również, że kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni korzystały ze zwolnienia na opiekę nad dzieckiem (rys. 13).
Przeprowadzone dla SKK badania ilościowe potwierdzają, że pandemia pogorszyła sytuację kobiet na rynku pracy głównie z uwagi na wzrost ilości wykonywanej pracy opiekuńczej. Ograniczenia w działalności szkół i przedszkoli zwiększyły zaangażowanie rodziców i były czynnikiem utrudniającym pracę zdalną i godzenie tych ról. Kobiety deklarowały większe obciążenie obowiązkami, mężczyźni zaś częściej wskazywali na trudność w oddzieleniu czasu pracy od czasu prywatnego (odpowiednio M 32% i K 27%). Dane te sugerują występowanie stereotypów rodzajowych. Łączenie roli zawodowej i opiekuńczej okazało się większym wysiłkiem dla mężczyzn, którzy na co dzień w znacznie mniejszym stopniu są w takiej sytuacji.

- U co czwartej osoby (25%) zwiększyła się liczba obowiązków domowych (u 30% kobiet oraz 20% mężczyzn). Wśród respondentów szczególne obciążenie obowiązkami domowymi wskazywali rodzice z dziećmi w wieku 7–15 lat. Znacząco mogła się do tego przyczynić przede wszystkim nauka zdalna (rys. 14).
- Pandemia spowodowała zaburzenia/problemy z samopoczuciem psychicznym u prawie jednej czwartej badanych kobiet (23%) i 14% mężczyzn. 60% kobiet oraz 75% mężczyzn odpowiedziało przecząco, 15% kobiet oraz 10% mężczyzn „trudno powiedzieć", a 2% kobiet nie chciało odpowiadać na to pytanie (rys. 15).

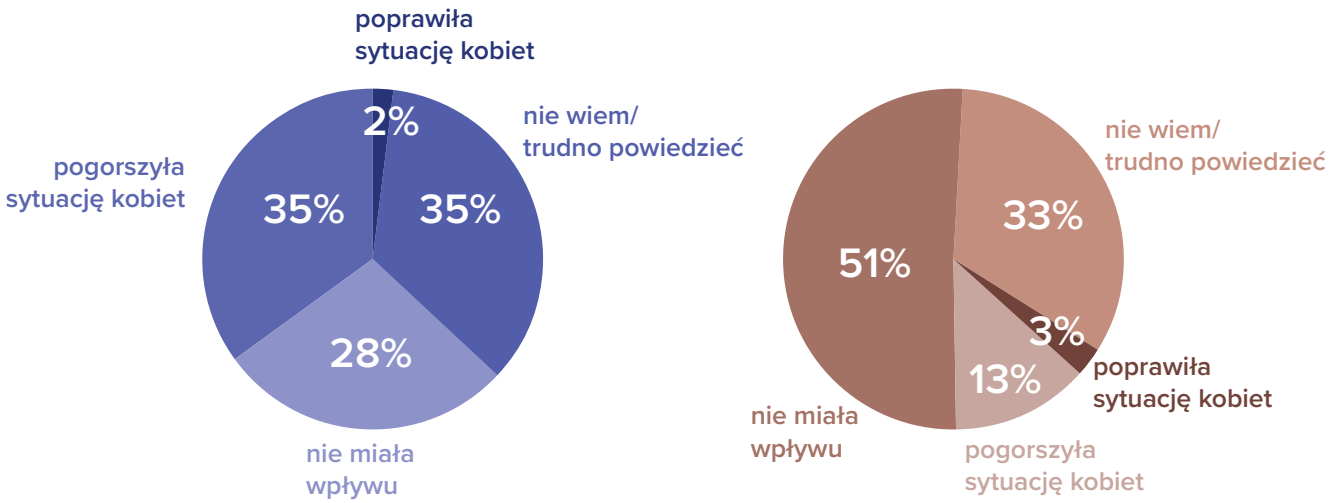
Rysunek 14. Czy zwiększyła się liczba twoich obowiązków domowych?

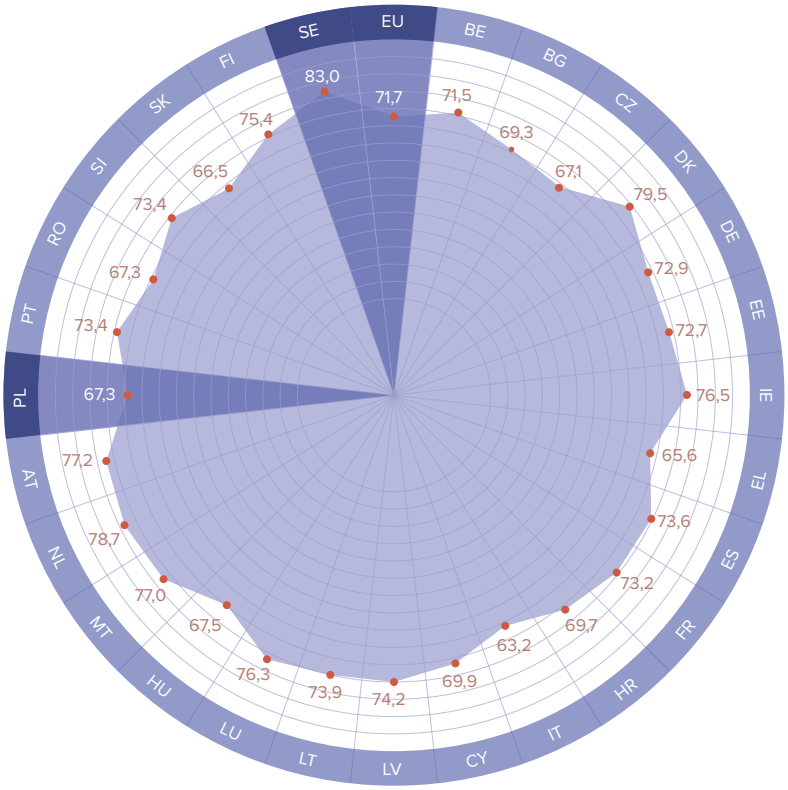


Rysunek 15. Czy pandemia spowodowała u ciebie problemy z samopoczuciem psychicznym?



Rysunek 16. Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na sytuację kobiet na rynku pracy?





Rysunek 17. Indeks „Praca kobiet" w krajach UE w 2022 r. Źródło: Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)

- 35% badanych kobiet uważa, że pandemia pogorszyła sytuację kobiet na rynku pracy, 3% uważa, że poprawiła, 28% uważa, że nie miała wpływu, a 35% zaznaczyło odpowiedź „Nie wiem/trudno powiedzieć". Wśród mężczyzn 13% uważa, że pogorszyła sytuację kobiet, 3%, że poprawiła, a 51%, że nie miała wpływu. 33% mężczyzn zaznaczyło odpowiedź „nie wiem/trudno powiedzieć" (rys. 16).

Polska na tle krajów UE

Wśród 27 krajów członkowskich UE Polska zajmuje 23. miejsce z wartością wskaźnika „praca" wynoszącą 67,3 (100 to wartość maksymalna). Za nami są tylko Czechy, Słowacja, Grecja i Włochy. Aktywność zawodowa kobiet jest w Polsce nie tylko niższa niż w krajach przodujących w tej dziedzinie takich jak Szwecja, Dania, gdzie wartość wskaźnika praca wynosi 83 oraz 79,5, ale też w porównaniu do przeciętnej UE-27, która wynosi 71,7 (rys. 17). Wskaźnik „praca" opracowany przez Instytut Unii Europejskiej ds. Równości (EIGE) pozwala na porównanie poziomu aktywności zawodowej kobiet, jak też długości życia zawodowego i aspektów jakościowych pracy, takich jak możliwość awansu czy łączenia obowiązków praca–dom.

Praca kobiet w Polsce i krajach UE-27

Na indeks „praca" składa się pięć wskaźników: (1) stopa aktywności zawodowej liczona jako pełny etat (pozwala na uwzględnienie kobiet pracujących na niepełnym etacie); (2) długość życia zawodowego; (3) procentowy udział zatrudnienia osób w edukacji, służbie zdrowia i opiece społecznej; (4) możliwość wzięcia wolnego w godzinach pracy w celu załatwienia spraw osobistych lub rodzinnych; (5) perspektywa kariery w punktach od 0 do 100, wskaźnik łączący m.in. status zatrudnienia, rodzaj umowy, perspektywy awansu, prawdopodobieństwo utraty pracy. Indeks „praca" jest jednym z sześciu obszarów wchodzących w skład indeksu równości Gender Equality Index (GEI) (pozostałe to m.in. obszar „edukacja" i „dochody").

Luka dochodów: niższe płace i emerytury

Kobiety w Polsce, podobnie jak w innych krajach, zarabiają mniej od mężczyzn, nawet jeśli wykonują tę samą pracę. Jest to niezgodne z Konstytucją RP (art. 33), Kodeksem pracy (rozdział IIa, art. 18) oraz zapisami prawa międzynarodowego, które Polska przyjęła w ramach członkostwa w ONZ (w tym Konwencja CEDAW i konwencje ILO) oraz w Unii Europejskiej.
Brak jawności płac i trudności w ocenie luki płacowej powodują, że w polskim społeczeństwie wiedza na ten temat jest znikoma. Pokazują to wyniki badania SKK na potrzeby niniejszego raportu.
Aż 78% pracujących kobiet i mężczyzn nie spotkało się z terminem „luka płacowa". Osoby z wyższym wykształceniem i z dużych miast częściej znały ten termin (choć i tak 74% nie spotkało się z tym pojęciem).

Trudności w ocenie luki płacowej

Szacunki luki płacowej różnią się w zależności od źródła i rodzaju danych (płace brutto, netto, wynagrodzenia miesięczne, godzinowe, dane ankietowe a dane firm), a także od metodologii szacunku, w tym zwłaszcza tego, czy porównanie średniej płacy kobiet i mężczyzn zostało skorygowane o cechy zatrudnionych (wiek, wykształcenie, staż pracy, branża czy region), czyli czy pozwala porównać płace faktycznie „podobnych" pracowników i pracowniczek.
Średnia luka płacowa, publikowana regularnie, nie pokazuje rzeczywistych różnic w poziomie zarobków kobiet i mężczyzn, bo pomija cechy pracujących (jak staż pracy, wykształcenie itd.). Z kolei skorygowana luka płacowa jest publikowana nieregularnie i często jako wynik badań naukowych – przede wszystkim z uwagi na złożoność metodologii. Co więcej, z uwagi na różnice metodologiczne badacze uzyskują różne oszacowania luk płacowych w danym kraju (Goraus et al. 2017).

Luka płacowa: średnia i skorygowana

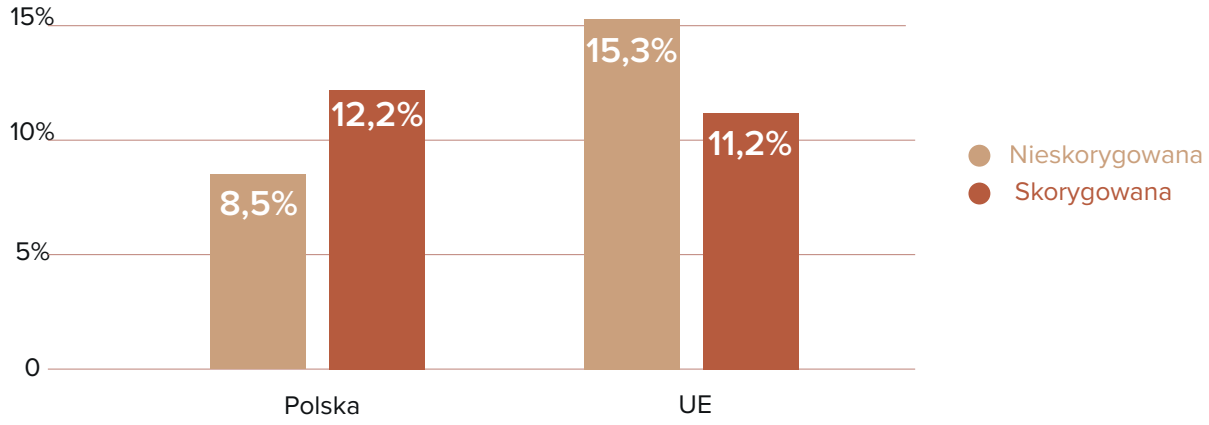
Nieskorygowana (surowa) luka płacowa to procentowa różnica między przeciętnym godzinowym wynagrodzeniem pracujących kobiet i mężczyzn, mierzona jako procent wynagrodzenia mężczyzn. Miara ta nie uwzględnia charakterystyk osób zatrudnionych. Główne źródła danych to Główny Urząd Statystyczny (dane publikowane co dwa lata) oraz Eurostat (publikacja danych co roku).

Skorygowana luka płacowa to miara różnic w wynagrodzeniach „podobnych" mężczyzn i kobiet (np. pod względem wieku, wykształcenia, stażu pracy), pracujących w podobnych firmach (np. pod względem sektora własności, branży, wielkości) na podobnych stanowiskach. Skorygowaną lukę płacową szacuje się z wykorzystaniem metod ekonometrycznych. Trudności z pomiarem wynikają z braku regularnych, spójnych szacunków skorygowanej luki płacowej, złożoności badania oraz kosztów jego realizacji. Główne źródła danych to Eurostat (badanie z 2014 roku i 2018 roku) oraz badania naukowe (IBS, 2015)

Luka płacowa w Polsce

W Polsce średnia luka płacowa jest znacznie mniejsza niż skorygowana (rys. 18). Głównym powodem jest to, że nie uwzględnia ona charakterystyki zatrudnionych, w tym zwłaszcza poziomu wykształcenia, które jest wyraźnie wyższe wśród kobiet. Niski poziom surowej luki płacowej, cytowany często przez rząd czy też media, stwarza wrażenie, że w Polsce różnice wynagrodzeń nie są dużym problemem. Nie jest to zgodne z rzeczywistością.

- W 2021 r. średnia luka płacowa wynosiła 4,5% wg Eurostatu, co stawiało Polskę na 4. miejscu w grupie UE-27. Podobną wielkość (4,8%) podawał w tym samym roku GUS.
- Jeśli jednak do porównania wykorzystamy ostatnie badanie skorygowanej luki płacowej w UE-27 zrealizowane przez Eurostat, to jej poziom jest ponad dwukrotnie wyższy (12,2%). Oznacza to, że Polska znajduje się w grupie krajów o luce płacowej powyżej średniej dla UE-27 (miejsce 13 na 27 krajów) (Eurostat 2021).



Rysunek 18. Różnica w oszacowaniu luki płacowej w Polsce i UE w 2018 r. Źródło: Eurostat

Różnica w oszacowaniu nieskorygowanej i skorygowanej luki płacowej

Polskie badania skorygowanej luki płacowej pokazują, że wskazany przez Eurostat rzeczywisty rząd jej wielkości w 2014 r. (16,8%) jest bliski rzeczywistości. Analizy IBS wskazują, że skorygowana luka płacowa wynosi ok. 19% i utrzymuje się na tym poziomie przez ostatnie 20 lat (IBS 2015). Widoczna jest szczególnie w sektorze prywatnym i w elastycznych składnikach wynagrodzeń, takich jak premie i nagrody. Jeśli uwzględnimy te ostatnie, to skorygowana luka płacowa w sektorze prywatnym w podmiotach zatrudniających przynajmniej 9 pracowników/pracowniczek wynosi blisko 30%, zwłaszcza gdy dotyczy stanowisk kierowniczych.

W tym kontekście optymistyczny wizerunek Polski jako lidera równości płac nie znajduje potwierdzenia.

Luka płacowa: różnice regionalne i rodzaj umowy

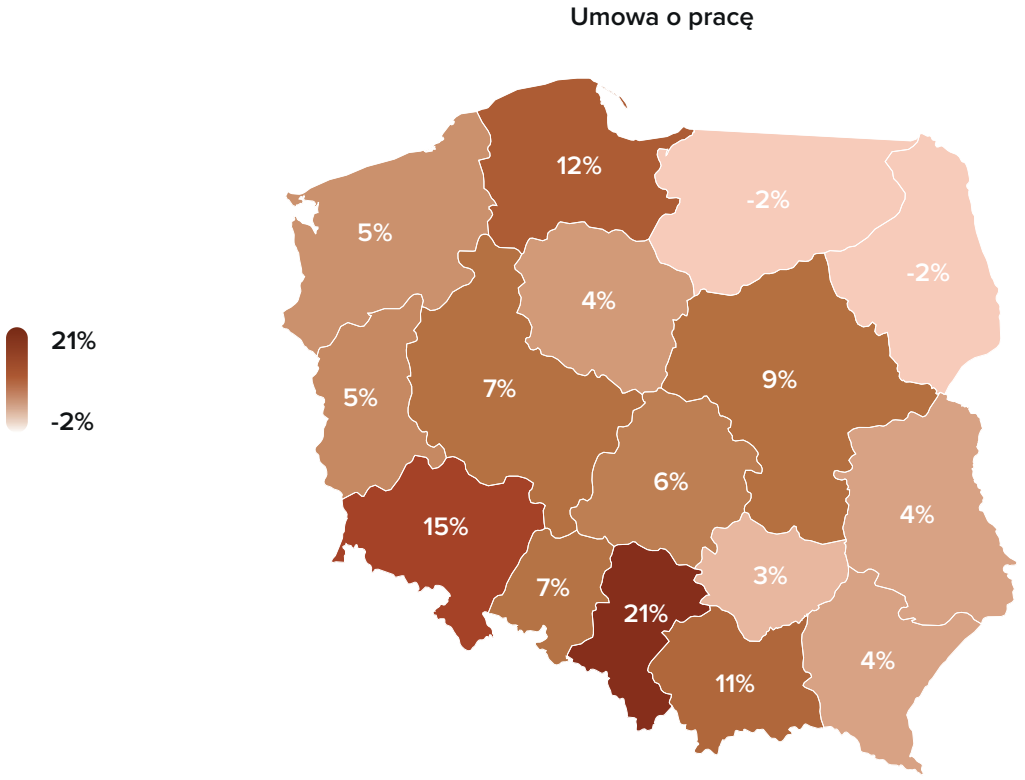
Ze względu na brak narzędzi do oszacowania skorygowanej luki płacowej w raporcie opieramy się na danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Szacujemy nieskorygowaną lukę płacową opartą na przeciętnej podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (umowa o pracę oraz umowa zlecenie), ponieważ wyliczenia te odzwierciedlają informacje o dochodach większości osób pracujących.

W latach 2019–2022 surowa luka między płacami kobiet i mężczyzn zmniejszyła się, choć nadal występują różnice w zależności od rodzaju umów. Średnia różnica w płacach w wypadku umowy o pracę wynosi ok. 7%, a ok. 14% dla umowy zlecenia. Są to wyraźnie wyższe wartości niż w danych GUS czy Eurostatu, co wynika z pewnością z uwzględnienia dochodów także w małych przedsiębiorstwach.

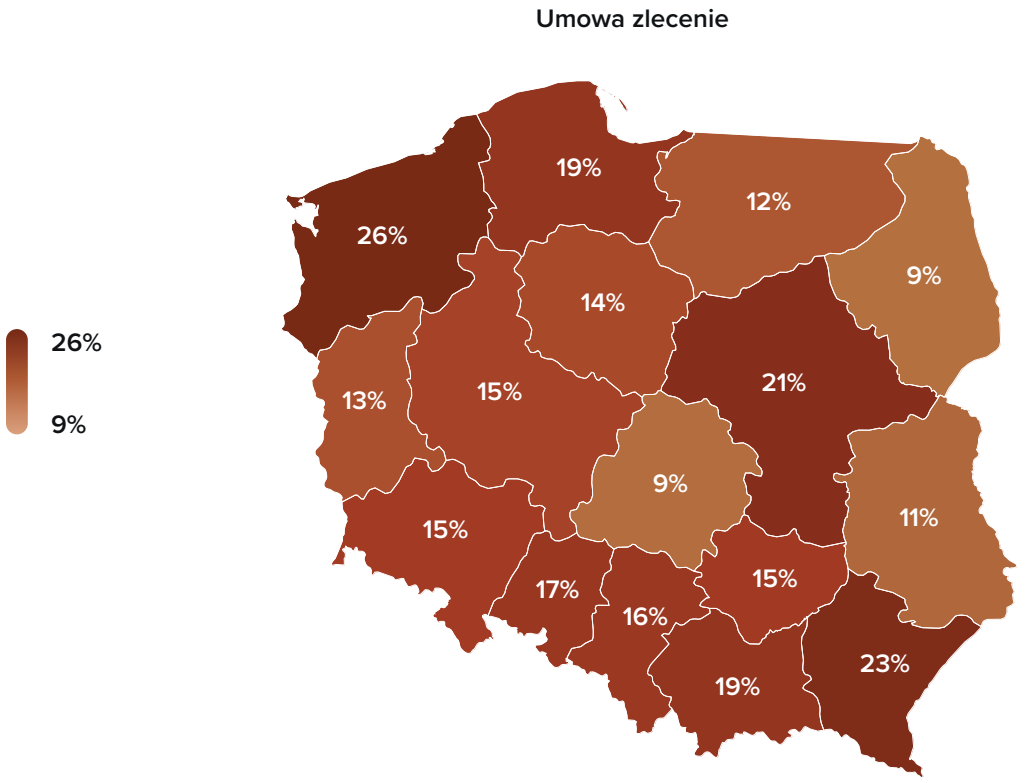
- Największa luka płacowa dla umów o pracę występuje w najmłodszej (poniżej 34 lat – 9%) i najstarszej (65 lat i więcej – 10%) grupie wieku. Dla umów o pracę w grupie 60–64 lata występuje odwrócenie luki płacowej (-9%). Różnice te są prawdopodobnie wynikiem dużej selekcji w zatrudnieniu. Ze względu na różny wiek emerytalny na rynku pracy zostają najczęściej te kobiety, które zarabiają najwięcej, a z mężczyzn zatrudnieni pozostają niemalże wszyscy.
- W wypadku umów zlecenia luka płacowa utrzymuje się również na wysokim poziomie w grupie wieku powyżej 65 r.ż. (19%), ale także 35–59 lat (15%). Niestety ZUS nie zapewnia dokładnych informacji nt. wymiaru godzinowego pracy ze względu na płeć, stąd wyniki nie są porównywalne między rodzajami umów.

Dane wskazują na duże zróżnicowanie w podziale na regiony:

- W wypadku umów o pracę osób w wieku 35–59 szczególnie duże różnice występują w województwach: śląskim (21%), dolnośląskim (15%) oraz pomorskim (12%). Najmniejsze różnice są w województwach: warmińsko-mazurskim, podlaskim oraz świętokrzyskim – w dwóch pierwszych województwach luka płacowa jest ujemna (-2%) (rys. 19).
- Dla umów zlecenia wartości te są wyższe niemal w każdym województwie, zwłaszcza w zachodniopomorskim (26%), podkarpackim (23%) oraz mazowieckim (21%) (rys. 20).



Rysunek 19. Nieskorygowana luka płacowa osób 35–59 lat zatrudnionych na umowę o pracę w 2022 r. Źródło: dane ZUS przekazane Stowarzyszeniu Kongres Kobiet



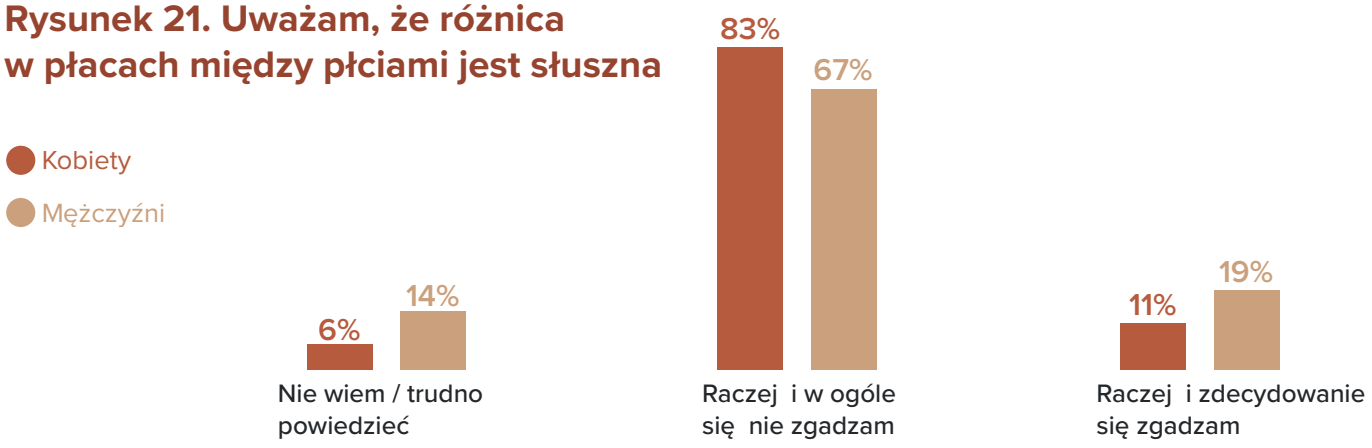
Rysunek 20. Nieskorygowana luka płacowa osób 35–59 lat zatrudnionych na umowie zlecenia w 2022 roku. Źródło: dane ZUS przekazane Stowarzyszeniu Kongres Kobiet

Czy w Polsce istnieje problem luki płacowej?

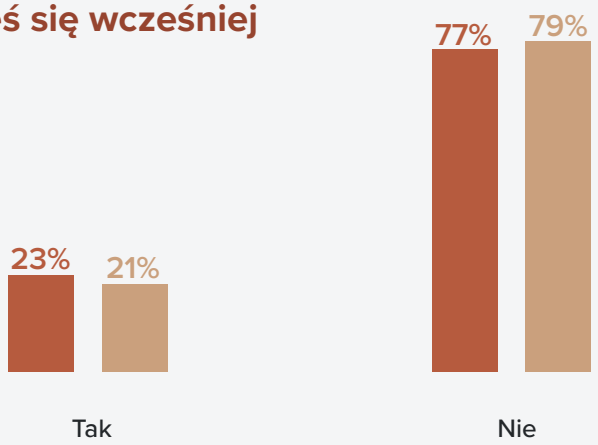
Wyniki badania na potrzeby niniejszego raportu wskazują, że zdaniem trzech czwartych ankietowanych różnica w płacach nie jest słuszna, ale większość nie spotkała się z terminem „luka płacowa". Podczas gdy dla kobiet problem luki płacowej jest odczuwalny, to 44% mężczyzn uważa go za nadmiernie rozdmuchany. Znaczna różnica między odpowiedziami ze względu na płeć potwierdza, że szczególnie mężczyźni nie dostrzegają problemu dyskryminacji w wynagrodzeniach.

- 75% osób (83% kobiet i 67% mężczyzn) nie uważa, że różnica w płacach między kobietami i mężczyznami jest słuszna, natomiast uważa tak 15% (11% kobiet i aż 19% mężczyzn) (rys. 21).
- Poniżej 25% Polek i Polaków spotkało się z pojęciem luki płacowej (rys. 22). Wiedza jest równie niska zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. Najniższa świadomość luki płacowej jest w regionie wschodnim, gdzie tylko 18% osób spotkało się z terminem „luka płacowa".
- 51% badanych (i 64% kobiet) nie zgadza się ze stwierdzeniem, że problem został sztucznie rozdmuchany, jednak prawie 1/3 badanych zgadza się z tym stwierdzeniem, w tym 44% mężczyzn (rys. 23).
- Mimo to istnieje przekonanie, zwłaszcza wśród kobiet, że zarabiają mniej niż mężczyźni, wykonując tę samą pracę. Większość badanych kobiet (67%) zgadza się ze stwierdzeniem, że w Polsce na tych samych stanowiskach i przy tych samych obowiązkach kobiety zarabiają mniej od mężczyzn. Natomiast tylko 39% badanych mężczyzn jest tego zdania (rys. 24).

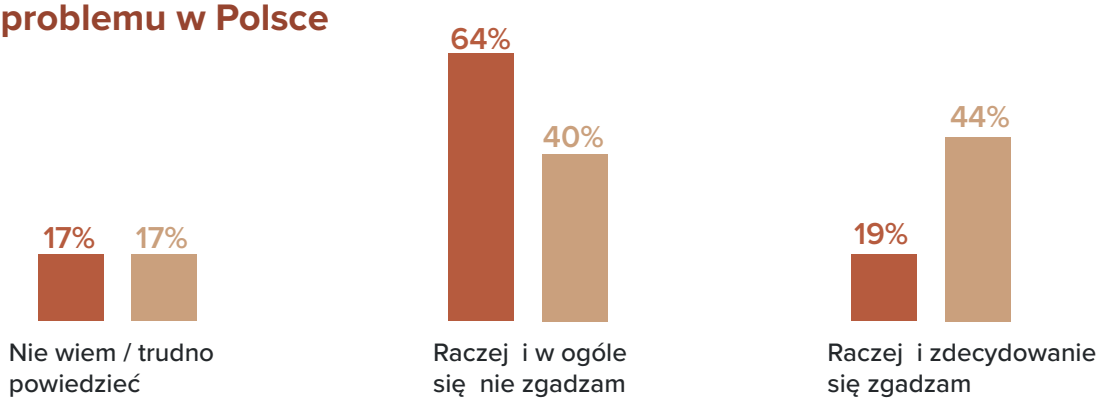
Rysunek 21. Uważam, że różnica w płacach między płciami jest słuszna



Rysunek 22. Czy spotkałaś/eś się wcześniej z terminem „luka płacowa”?



Rysunek 23. Problem luki płacowej został niesłusznie rozdmuchany, nie ma takiego problemu w Polsce



Rysunek 24. W Polsce za tę samą pracę kobiety dostają mniejsze wynagrodzenie od mężczyzn

Firmy i luka płacowa

Jak wynika z odpowiedzi, niezależnie od płci w większości firm kwestie problemu nierówności wynagrodzeń nie są podejmowane, a co czwarta badana osoba nie ma wiedzy na temat zarobków w firmie, w której pracuje.

- W 70% badanych firm nigdy nie było rozmowy na temat nierówności płac między kobietami a mężczyznami. Jedynie 5% firm analizuje kwestie nierówności i podejmuje działania na rzecz ich likwidacji (rys. 25). Branże, w których nie podjęto lub najrzadziej podejmowano temat, to: górnictwo, kultura, transport i gospodarka magazynowa, opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- 26% badanych nie zna poziomu zarobków w ich firmie. Zaledwie 9% odpowiedziało, że mężczyźni zarabiają więcej, a kobiety mniej na tym samym stanowisku, przy tych samych kompetencjach (rys. 26).

Przyczyny luki płacowej

Luka płacowa to jeden z przejawów dyskryminacji, która ma wiele źródeł. Jednym z czynników jest tzw. kara za macierzyństwo. Już po narodzinach pierwszego dziecka średnie zarobki kobiet mocno spadają, podczas gdy nie wpływa to na zarobki i awanse mężczyzn.

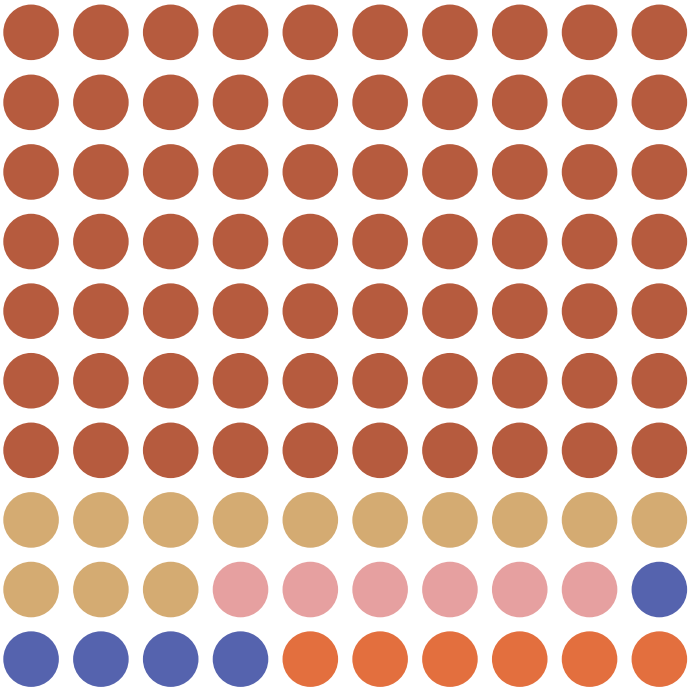
Z literatury i badań wynika, że są to również m.in. brak jawności wynagrodzeń, stereotypy, nieodpłatna praca opiekuńcza i obowiązki rodzinne, gorszy dostęp do stanowisk kierowniczych (IBS 2015).

Znaczenie mają niższe oczekiwania płacowe kobiet, często brak wiary w siebie. Warto zwrócić uwagę na niedowartościowanie prac wykonywanych przez kobiety i ich uwarunkowanie historyczne, nie tylko w okresie PRL, ale jeszcze w II RP (Klich-Kluczewska i in. 2020).

Badanie jakościowe SKK wśród pracowników i pracowniczek HR potwierdziło te przyczyny. Są oni zdania, że niższe wynagrodzenie menedżerek wynika głównie z dyskryminacji, ale zdarzają się też zaniżone oczekiwania kobiet.

- Pracownicy i pracowniczki HR uważają również, że luka płacowa w Polsce wynika z zarządzania uznaniowego i bez procedur oraz z uprzedzeń do pracy kobiet, postrzeganych jako gorzej pracujące i mniej pewne w zatrudnieniu.
- Większe ryzyko luki wynagrodzeń jest w firmach polskich, właścicielskich, mniejszych i/lub państwowych niż w dużych, międzynarodowych korporacjach. Potwierdzają to również badania naukowe (Magda I., Sałach K. 2019).
- Mniejsze firmy, na ogół także polskie i właścicielskie, nie mają wdrożonych żadnych systemów monitorowania płac, bo nie widzą takiej potrzeby – radzą sobie z tym „na piechotę". Duże firmy międzynarodowe mają narzucone procedury kontroli wynagrodzeń, przeprowadzają też zewnętrzne audyty.
- Większych różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn spodziewają się w branżach konserwatywnych, hermetycznych, „kolesiowskich", gdzie jest dużo pieniędzy i władzy: finanse, banki, firmy prawnicze.
- Niektórzy z pracowników i pracowniczek HR zauważają, że kobiety bywają „karane finansowo" za posiadanie dzieci, np. pozbawiane premii za branie zwolnień na dziecko.
- Nierówności w wynagrodzeniach dotyczą stanowisk kierowniczych, nie wykonawczych. Na stanowiskach wykonawczych kobiety często pracują w mniej opłacalnych działach i/lub branżach.

Rysunek 25. Czy u ciebie w firmie podejmowany jest temat nierówności płac?



70% Nie, nigdy nie było rozmowy na ten temat

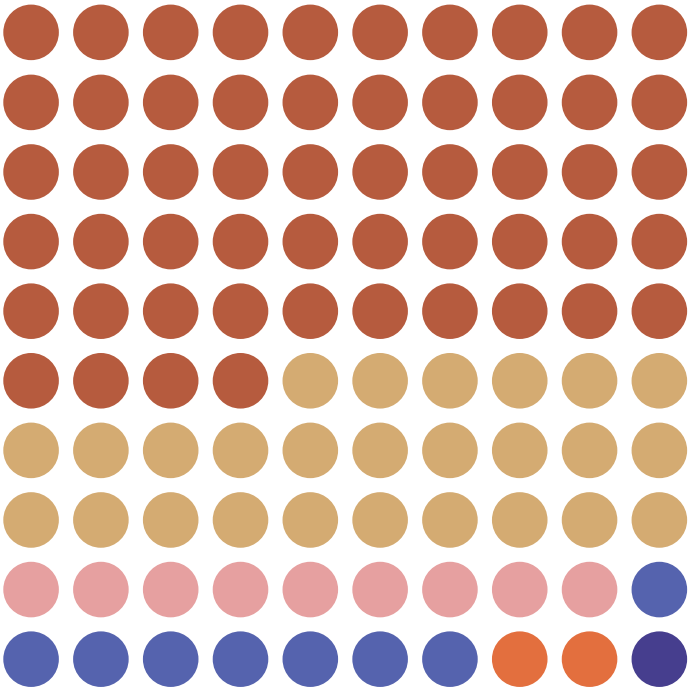
13% Trudno powiedzieć

6% Tak, rozmawia się o tym, ale sytuacja w firmie/instytucji nie wymaga podejmowania dodatkowych działań w kwestii nierówności

5% Tak, rozmawia się o tym i firma/instytucja podjęła działania w kwestii nierówności płac

6% Tak, rozmawia się o tym, ale nie ma podejmowanych żadnych dodatkowych działań w kwestii nierówności płac

Rysunek 26. Jaki jest w twojej firmie poziom zarobków kobiet i mężczyzn wykonujących tę samą pracę?



54% Poziom zarobków jest taki sam bez względu na płeć

26% Nie mam wiedzy na temat poziomu zarobków w mojej firmie

9% Poziomy zarobków są różne – mężczyźni zarabiają więcej, kobiety mniej

8% Nie dotyczy z innych powodów/trudno powiedzieć

2% Nie dotyczy, pracuję samodzielnie/prowadzę firmę jednoosobową

1% Poziomy zarobków są różne: kobiety zarabiają więcej, mężczyźni mniej

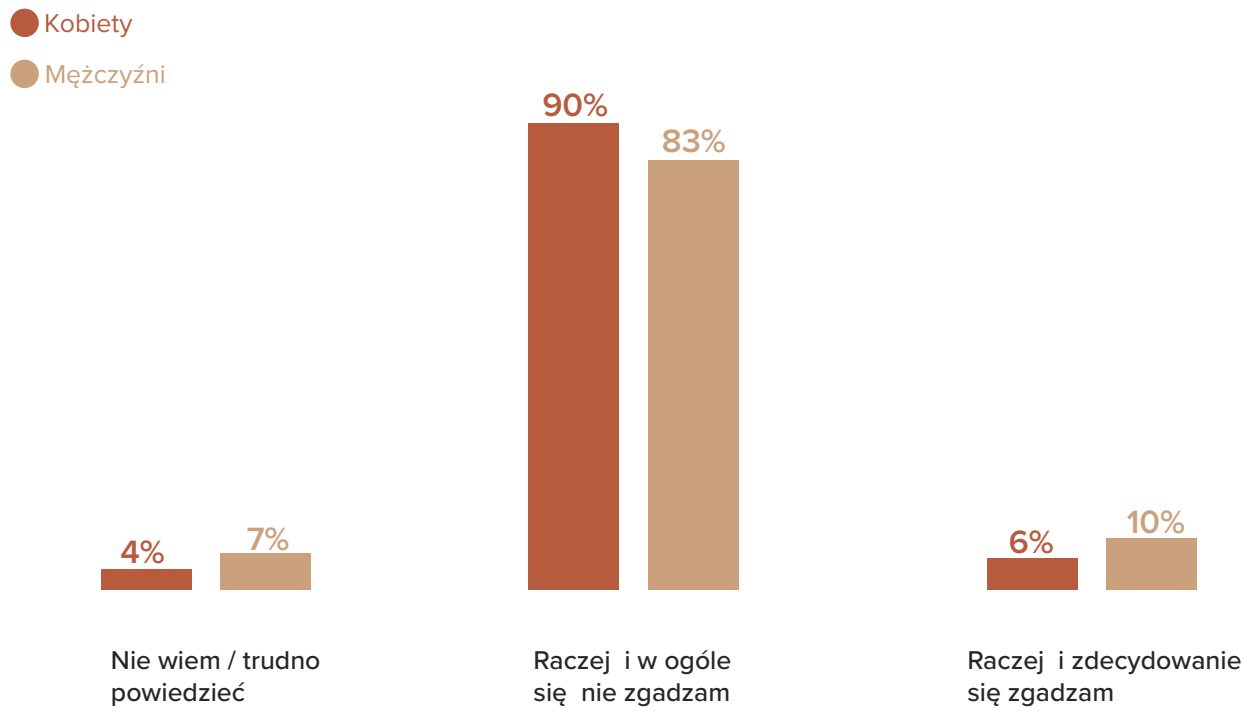
Przyczyny luki płacowej – to nie brak wykształcenia czy zaangażowania

- Przeważająca liczba badanych (86%) nie zgadza się ze stwierdzeniem, że kobiety są gorzej wykształcone, więc zarabiają gorzej. Jednocześnie aż 10% mężczyzn zgadza się z tym. Istnienie takiego przekonania jest szczególnie zaskakujące, biorąc pod uwagę, że w Polsce kobiety są znacznie lepiej wykształcone od mężczyzn (rys. 27).
- Podobnie, aż 76% badanych (81% kobiet oraz 72% mężczyzn) nie zgadza się ze stwierdzeniem, że kobiety nie angażują się w pracę tak jak mężczyźni ze względu na posiadanie dzieci, więc słabiej zarabiają (rys. 28). Jednak prawie jedna piąta mężczyzn uważa, że kobiety nie angażują się w tym samym stopniu w pracę co mężczyźni (więc mniej zarabiają).

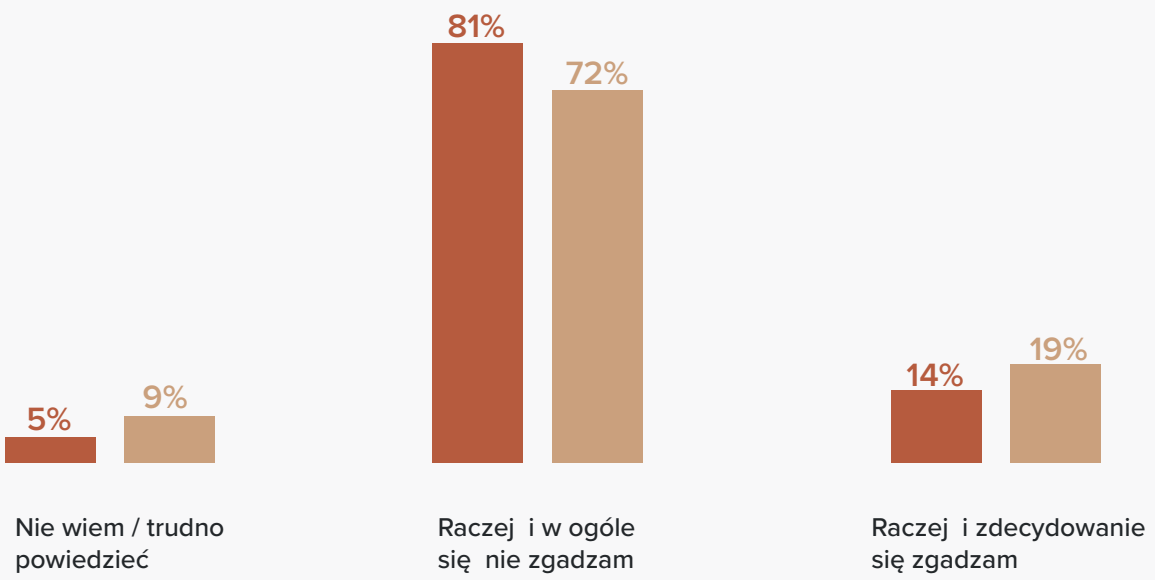
Przyczyny nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych

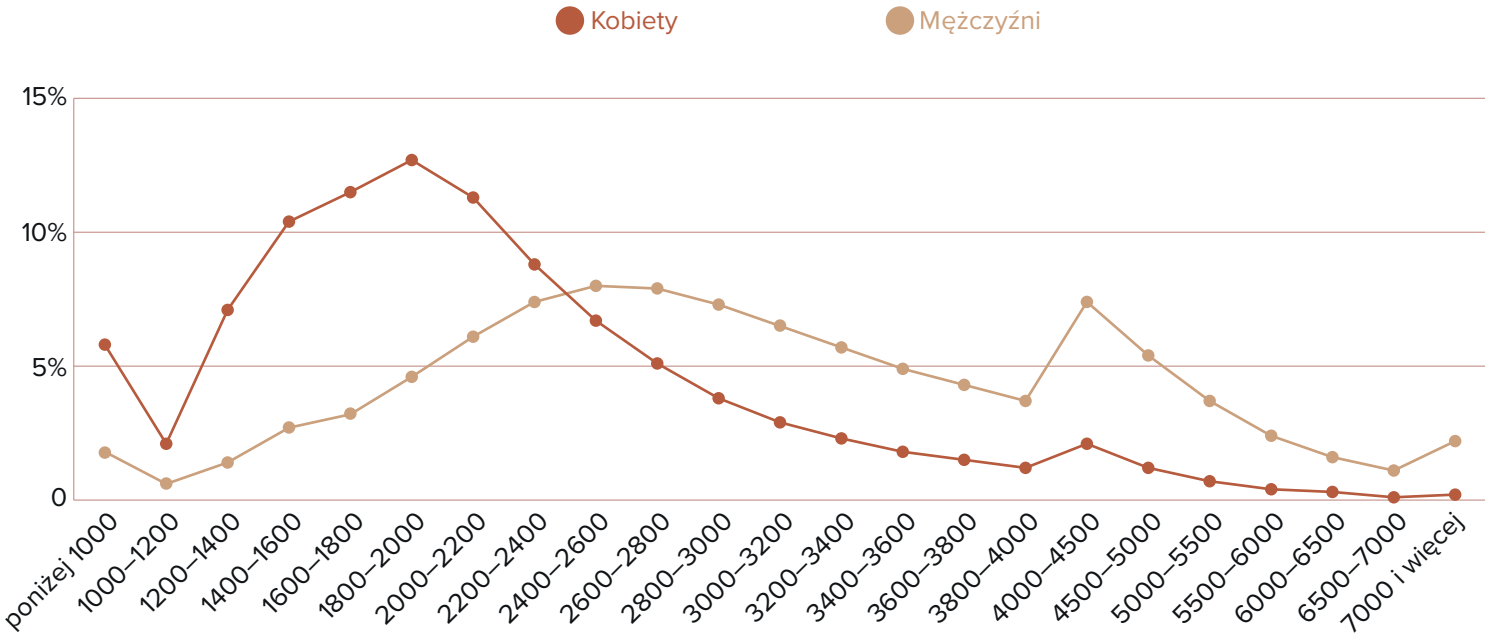
- W polskich firmach właścicielskich i/lub państwowych zdarza się, że płace są uznaniowe i nie ma procedur monitorowania równości wynagrodzeń.
- Jeśli właściciel i/lub zatrudniony przez niego zarząd czy kierownictwo mają negatywne zdanie o pracy kobiet, będą one zarabiały mniej.
- Mężczyźni mają wyższe oczekiwania finansowe, „bardziej się cenią” niż kobiety.
- Wynagrodzenie na danym stanowisku ma widełki płacowe. Oczekiwania kobiet często są w ich dolnej, a mężczyzn – w górnej granicy, co czasem przekłada się na wysokość otrzymanej pensji.
- Kobiety mają przerwy w zatrudnieniu ze względu na ciąże i urlopy macierzyńskie/wychowawcze. Mniej są też skłonne do brania nadgodzin, wyjazdów służbowych itd.
- Powoduje to, że ich doświadczenie zawodowe bywa mniejsze niż mężczyzn na tym samym stanowisku.

Rysunek 27. Kobiety są słabiej wykształcone, więc zarabiają gorzej



Rysunek 28. Kobiety nie angażują się w pracę tak jak mężczyźni ze względu na posiadanie dzieci, więc słabiej zarabiają





Rysunek 29. Struktura emerytur według wysokości świadczeń oraz płci w 2021 r. Źródło: ZUS

Konsekwencje niższych zarobków – luka emerytalna

Niższe zarobki kobiet, większy udział w niepełnym wymiarze czasu pracy, krótszy okres składkowy oraz dłuższe przerwy w karierze z tytułu opieki nad dziećmi oznaczają niższe dochody na emeryturze w porównaniu z mężczyznami. Niższe świadczenia oraz dłuższa przeciętna długość życia powodują, że znacznie wzrasta ryzyko ubóstwa i wykluczenia społecznego kobiet na starość (Eurostat 2023). Jest to efekt wieloletnich praktyk dyskryminujących kobiety na rynku pracy.

W Polsce czynnikiem, który szczególnie wpływa na różnice w wysokości emerytur, jest różny i stosunkowo niski na tle krajów UE wiek emerytalny (60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn). Główne przyczyny jego zróżnicowania mają charakter społeczny – mowa tu o patriarchalnym podejściu do roli kobiet, które zakłada, że to one są przede wszystkim odpowiedzialne za wychowanie dzieci czy dbanie o gospodarstwo domowe. Dane ZUS (rys. 29) pokazują, że niecałe 2% kobiet otrzymuje emerytury powyżej 5000 złotych – w porównaniu do 11% mężczyzn. Ponad 60% kobiet dostaje emerytury niższe niż 2200 złotych miesięcznie. Dla mężczyzn odsetek ten wynosi nieco ponad 20%.

Wskaźnik, który przedstawia, o jaki procent średni dochód emerytalny kobiet jest wyższy lub niższy w porównaniu z mężczyznami, to tzw. luka emerytalna. Dane ZUS wskazują na jej wzrostowy trend w Polsce – przez ostatnie lata oscyluje wokół 30%. Dane z 2021 r. wskazują, że różnica w średnich emeryturach kobiet i mężczyzn wyniosła ok. 33%, czyli ponad 1000 zł.

Polityka równości na rynku pracy

Kluczowa dla procesu wyrównywania szans jest wola polityczna, czyli chęć podjęcia takiej polityki i określenie konkretnych działań przez wszystkich interesariuszy–rząd, biznes, organizacje pozarządowe i społeczeństwa.
Z perspektywy czasu krytycznie należy ocenić zarówno wolę polityczną, jak też działania rządu, chociaż pojawiły się ciekawe inicjatywy na szczeblu samorządowym. Liderem zmian okazał się biznes. Modelowe rozwiązania wprowadzają zwłaszcza duże firmy, często z kapitałem zagranicznym. Aktywnie na rzecz równości działają też organizacje kobiece.
Jak wynika z przedstawionych danych i rezultatów badań, wyrównanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy wymaga nowych rozwiązań w zakresie:

- łączenia obowiązków praca–dom
- odciążenia kobiet od pracy opiekuńczej
- zapewnienia równych płac, szans na karierę
- udziału w podejmowaniu decyzji.

Ramy dla polityki równościowej stanowią regulacje UE oparte na zasadach prawa pierwotnego UE (Traktat Rzymski 1956, Traktat Amsterdamski 1997) i wytyczne (dyrektywy). Dyrektywy zobowiązują kraje członkowskie w zakresie celu, zasady i terminu wprowadzenia przepisów, lecz sposób ich realizacji określa polityka krajowa. Stwarza to znaczący margines swobody w faktycznym wprowadzeniu dyrektyw w życie.
Trzy nowe dyrektywy UE wskazują kierunki działania i wprowadzają narzędzia realizacji polityki równościowej w istotnych obszarach dla wyrównania szans kobiet i mężczyzn: równowaga praca–dom (urlopy ojcowskie), zwiększenie udziału kobiet w zarządach firm (parytety) i likwidacja luki płacowej (ujawnianie poziomu luki płacowej).

Nowe dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady

WORK-LIFE BALANCE

Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów

Wprowadza możliwość ubiegania się o elastyczny czas pracy przez rodziców wychowujących dziecko poniżej 8. roku życia oraz nieprzenaszalną część urlopu rodziców w ramach urlopu rodzicielskiego, w wymiarze do 9 tygodni dla ojca i dla matki. W praktyce chodzi przede wszystkim o stworzenie zachęty do wykorzystania urlopu przez ojców. Dodatkowo wprowadza urlop opiekuńczy. Pracowniczki i pracownicy zajmujący się opieką lub wsparciem krewnego mają mieć prawo do 5 dni urlopu rocznie oraz do zwolnienia z pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych związanych z chorobą lub wypadkiem. Termin wprowadzenia dyrektywy – do sierpnia 2022 roku.

PARYTETY W BIZNESIE

Dyrektywa w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, i odnośnych środków

Wprowadza parytet w wysokości co najmniej 40% stanowisk w radach nadzorczych lub 33% wszystkich stanowisk kierowniczych (zarządy i rady nadzorcze) w spółkach giełdowych dla osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci – czyli najczęściej kobiet. Z zakresu dyrektywy wyłączono małe i średnie przedsiębiorstwa, które zatrudniają mniej niż 250 osób. Termin wprowadzenia dyrektywy – do czerwca 2026 roku[1] .

PAY TRANSPARENCY

Dyrektywa o transparentności płac

Wprowadza obowiązek informowania o minimalnym wynagrodzeniu lub widełkach płacowych – w ogłoszeniu o pracę lub przed rozmową kwalifikacyjną – oraz prawo pracowników i pracowniczek do informacji o średnim poziomie wynagrodzeń wg płci dla zatrudnionych wykonujących pracę taką samą lub o równorzędnej wartości (niezależnie od wielkości firmy). Dyrektywa wymaga także raportowania różnic w wynagrodzeniach wg płci od pracodawców zatrudniających powyżej 100 osób. Wzmacnia też skuteczność dochodzenia praw, w tym możliwość odszkodowań (np. odzyskanie zaległych wynagrodzeń), przenosi ciężar dowodu na pracodawcę, zaleca wprowadzenie kar za naruszenia zasad równości oraz wprowadza możliwość reprezentowania zatrudnionych w sądzie przez organy ds. równości i przedstawicieli pracowników i pracowniczek. W przypadku luki płacowej powyżej 5% niemożliwej do wyjaśnienia przez pracodawcę proponuje ocenę sytuacji we współpracy z przedstawicielami/przedstawicielkami pracowników i pracowniczek. Termin wprowadzenia dyrektywy: 2026–2027, czyli w ciągu 3 lat od oczekiwanego wkrótce formalnego przyjęcia przez kraje członkowskie. Jest już porozumienie polityczne w tej sprawie w Parlamencie Europejskim i Radzie (grudzień 2022).

BUDŻETOWANIE RÓWNOŚCIOWE (GENDER BUDGETING)

Rekomendacja

Budżetowanie pod kątem płci jest zalecane podczas wdrażania programów funduszy UE na lata 2021–2027[2].

[1] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381&from=ENPAY
[2] https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting/who-is-this-toolkit-for

Działania rządu

Działania rządu podejmowane w celu zapewnienia równości szans mają niejednokrotnie charakter jedynie fasadowy. Rząd przyjął wprawdzie Krajowy Program Działania na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030, oparty na wartościach i zaleceniach UE, który zawiera zapowiedzi m.in. wspierania aktywizacji zawodowej kobiet, likwidacji luki płacowej i zwiększenia udziału kobiet w zarządach firm. Pozostał jednak w znacznej mierze w sferze deklaracji. Brak konkretnych działań w celu ich realizacji, harmonogramu prac, jak też źródeł finansowania.

O postawie rządu wobec kobiet wymownie świadczą drastyczne ograniczenie praw reprodukcyjnych kobiet i sygnały o gotowości wycofania się z ratyfikowanej w 2015 roku przez Polskę Konwencji o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej. Raport GREVIO z wykonywania postanowień Konwencji z 2021 r., zawierający szereg rekomendacji, które rząd powinien wprowadzić, wskazuje na niski stopień realizacji działań antyprzemocowych (GREVIO 2021). Rząd zakończył też praktycznie dialog i współpracę z prorównościowymi organizacja kobiecymi, zwłaszcza działającymi na rzecz praw człowieka i ograniczenia przemocy. U kobiet wzrasta poczucie zagrożenia, co w konsekwencji może pogarszać ich sytuację na rynku pracy.

Polityka rządu oparta jest na tradycyjnym modelu rodziny i podejściu do roli kobiet w społeczeństwie. Utrwala nierówności na rynku pracy i sprzyja dezaktywizacji zawodowej kobiet, na co wskazują wcześniej prezentowane dane, pokazujące m.in. znaczne różnice w poziomie bierności zawodowej kobiet i mężczyzn oraz ich przyczyny. Kobiety zachęcane są do pozostania w domu, rodzenia dzieci i pełnienia funkcji opiekuńczych. Służą temu transfery pieniężne (500+), brak wystarczających inwestycji w publiczne żłobki i przedszkola, niski wiek emerytalny i promowanie modelu kariery zawodowej nakierowanej na rodzinę. Nie jest przypadkiem, że Polska znajduje na szóstym od końca miejscu wśród krajów UE pod względem udziału dzieci poniżej 3 lat korzystających z opieki instytucjonalnej (EIGE 2023).

Wyjście z rynku pracy nie oznacza zwiększenia dzietności. Trudno oczekiwać, że polityka rodzinna nastawiona na dezaktywizacje zawodową kobiet przełoży się na zmniejszenie nierówności czy też trwałą poprawę dzietności (Kotowska I., Magda I. 2021). Badania opinii publicznej pokazują, że o ile 5 lat wcześniej, w 2017 roku 41% kobiet w wieku 18–49 lat planowało urodzenie dziecka, to obecnie jest to tylko 32%. Spośród nich jedynie 17% planuje dziś urodzenie dziecka w ciągu najbliższych 3–4 lat, a pozostałe 15 procent – w planuje to w dalszej perspektywie (CBOS 2022).

Dla kobiet, które decydują się na macierzyństwo, powrót do pracy zawodowej jest bardzo trudny. Matki po urlopie są albo czują się dyskryminowane. Często niemożliwy jest powrót na to samo stanowisko lub też pracodawca nie przedłuża umowy, jeśli wygasła w trakcie urlopu. Niejednokrotnie są niemile widziane i traktowane jako nieefektywne pracowniczki z powodu posiadania małych dzieci (Polski Instytut Ekonomiczny 2023).

Wiadomo, co należy zrobić, aby kobiety chciały wracać na rynek pracy po urlopie macierzyńskim. Najczęściej wymieniane czynniki to, jak wynika z badania CBOS (2022):

- Pensja, która pokrywałaby koszty wychowania dziecka lub dzieci (30%).
- Ułatwienia w wykonywaniu pracy zawodowej: elastyczny czas pracy, możliwość pracy na niepełny etat i pracy zdalnej (28%).
- Łatwy dostęp do żłobków i przedszkoli: odpowiednia ich liczba i koszty, możliwość dojazdu transportem publicznym (27%).

Zaznaczają się jednak różnice w odpowiedziach osób o różnym poziomie wykształcenia. W grupie osób z wykształceniem wyższym zarobki stają się mniej ważnym czynnikiem niż godzenie pracy z opieką nad dziećmi i dostęp do opieki instytucjonalnej. To wskazuje na duże możliwości w „odzyskaniu" dla rynku pracy kobiet najlepiej wykształconych, czyli o najwyższym potencjale, poprzez rozwiązania, które mogą wprowadzić zarówno pracodawcy i pracodawczynie (elastyczna organizacja pracy), jak też państwo (zwiększenie dostępu do opieki instytucjonalnej). Krokiem w dobrym kierunku jest bez wątpienia wprowadzenie w życie w 2023 roku dyrektywy Work-Life Balance, która pozwoli rodzicom na szersze korzystanie z elastycznego czasu pracy i dzięki wprowadzeniu dodatkowego urlopu dla ojców może zmniejszyć asymetrię w podziale obowiązków opiekuńczych. Co prawda, dyrektywa została przyjęta z ponad półrocznym

opóźnieniem (powinna wejść w życie w sierpniu 2022 roku), a jej wpływ na zwiększenie zaangażowania ojców w opiekę nad dziećmi osłabia niskie świadczenie (w czasie urlopu otrzymają oni tylko 70% wynagrodzenia). Może to zniechęcić do korzystania z niego. Inicjatywy i działania prorównościowe podejmowane są też na szczeblu samorządowym, zwłaszcza tam, gdzie powołano rady kobiet przy prezydentach miast.

Polityka równych płac w Islandii

Od 2018 roku w Islandii pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników zobowiązani są do przeprowadzania corocznego audytu płac i udowodnienia, że wypłacają takie same wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości. Regulacje obejmują około 80% osób aktywnych zawodowo.

Narzędziem do wdrażania regulacji jest Standard zarządzania równymi płacami (Equal Wage Management Standard) oraz Certyfikat równości wynagrodzeń (Equal Pay Certification). Instytucje państwowe zobowiązane są do posiadania certyfikatu od 2019 roku, a od roku 2020 r. również firmy prywatne. Grzywna za brak dostosowania się do przepisów naliczana jest codziennie do daty uzyskania certyfikatu.

Audyt obejmuje całość wynagrodzeń pracowników, w tym dodatki do podstawowej płacy, premie oraz uprawnienia emerytalne. Islandczycy wprowadzili w tym celu standard ÍST 85, który pozwala na systematyzację stanowisk – do każdego z nich należy przypisać zadania, oszacować ich wartość i je przeanalizować. Standard ÍST 85 można stosować na całym świecie, ponieważ jest zgodny z międzynarodowymi normami ISO (International Organization for Standardization).

Certyfikaty muszą być odnawiane co trzy lata. Audyt równości wynagrodzeń przeprowadza zewnętrzna i niezależna jednostka. Informacje są przekazywane do rządowego organu ds. równości. Już teraz można zauważyć pozytywny wpływ wdrożonego systemu na zmniejszenie luki płacowej w społeczeństwie islandzkim, w tym na wycenę poszczególnych rodzajów pracy oraz pracy w sfeminizowanych zawodach opiekuńczych.

Rysunek 30. Logo islandzkiego Equal Pay Certification. Logo: Sæþór Ásmundsson

Dobre praktyki innych krajów

Wiele krajów stosuje rozwiązania zalecane przez nowe dyrektywy UE, nie czekając na ostateczne terminy wprowadzenia ich w życie, określone w unijnych dyrektywach.
W Austrii, Belgii, Danii, Francji, Niemczech czy też Litwie i we Włoszech pracodawcy mają już obowiązek ujawnienia luki płacowej i podjęcia kroków naprawczych w swoich firmach.
Systemowe i najdalej idące rozwiązania likwidujące lukę płacową przyjęła Islandia. Wprowadziła certyfikat równej płacy, który firma musi uzyskać, aby mogła funkcjonować na rynku, podobnie jak w przypadku certyfikatów technicznych czy bezpieczeństwa pracy.
Wiele krajów wprowadziło też parytety w zarządach przedsiębiorstw, co zwiększyło dostęp kobiet do podejmowania decyzji w firmie. Dołączyła do nich ostatnio Hiszpania, gdzie już w 2024 roku w składach zarządów spółek notowanych na giełdzie musi być co najmniej 40% osób „płci niedoreprezentowanej", a do 2026 roku będą musiały tego przestrzegać wszystkie firmy zatrudniające ponad 250 pracowników i mające roczne obroty powyżej 50 mln euro. Warto dodać, że jest to część szerszego „pakietu równościowego" w tym kraju, w którym od dawna obowiązują parytety w polityce: kobiety stanowią ponad 40% składu parlamentu i ponad 60% składu rządu[1]. To pokazuje, że aby rozwiązania prorównościowe były skuteczne, muszą być podejmowane na wielu polach jednocześnie.

Działania równościowe firm

W ostatnich kilku latach coraz więcej firm zwraca uwagę na równość płci. Wpływ na to ma demografia i chęć skorzystania z większej puli talentów, ale też rosnące przekonanie menedżerów, że zmniejszanie nierówności przekłada się na wyższe zyski i lepsze wyniki firm, na co wskazują badania (McKinsey&Company 2018). Pozytywne zmiany dotyczą zwłaszcza firm dużych, często z kapitałem obcym, gdzie standardy polityki równościowej są przekazywane w ramach rekomendacji firmy matki.
Dobre praktyki firm działających w Polsce, przedstawione w ostatniej części niniejszego raportu, zostały opracowane we współpracy z sześcioma dużymi firmami. Impulsem do wprowadzenia zmian była decyzja kierownictwa. Działania obejmują trzy główne obszary:

- Stworzenie w firmie mechanizmów wspierających równość szans (przyjęcie strategii, zasad i narzędzi, powołania koordynatora/koordynatorki, a także programów wspierających kobiety i szkoleń).
- Włączenie perspektywy płci do procesu rekrutacji i rozwoju kariery (podawanie widełek, przejrzyste zasady awansu, stosowanie feminatywów).
- Mierzenie, audyt i raportowanie luki płacowej (standaryzacja stanowisk, analiza punktów krytycznych, w których pojawia się luka płacowa, regularny audyt i publikacja luki płacowej).

Niektóre firmy oferują też wsparcie w obszarze zdrowia. Pandemia COVID-19 zwiększyła bezpośrednie kontakty firmy z pracownikami i pracowniczkami i zwróciła uwagę na ich problemy zdrowotne, w tym zdrowia psychicznego, a także na zróżnicowanie specyficznych problemów zdrowotnych wg płci (u kobiet zdrowie menstruacyjne, menopauza).
Trudno ocenić, ile firm podejmuje działania prorównościowe. Można jednak przypuszczać, że małe i średnie przedsiębiorstwa nie mają jeszcze wielu dobrych praktyk. Jak wskazano wcześniej w badaniu dla SKK, aż w 70% firm nigdy nie rozmawiano o nierówności płac. Na brak gotowości większości polskich firm do ujawnienia poziomu wynagrodzeń i kryteriów awansu wskazują też wyniki badania przeprowadzonego przez Hays Poland. Aż 75% ankietowanych firm unikało tematu przejrzystości wynagrodzeń i tylko 52% miało spójną procedurę przyznawania podwyżek (Błaszczak A. 2022).
Warto też zauważyć, że postrzeganie braku równości różni się wg płci. Mężczyźni, na ogół szefowie, czyli decydenci, znacznie rzadziej niż kobiety przekonani są o dyskryminacji kobiet. I rzadziej ją dostrzegają, częściej przekonani są o braku różnic w szansach obu płci. Natomiast zdecydowana większość kobiet zauważa dyskryminację i nierówne szanse ich płci. Potwierdza to wiele badań, w tym zrealizowanych na potrzeby tego raportu. Widzimy to w odpowiedziach na pytania o wszystkie aspekty pracy zawodowej: zarobki, przyczyny różnic wynagrodzeń, wagę problemu tych różnic, awanse, prestiż zawodów sfeminizowanych, ale też wpływ COVID-19 na

[1]https://www.iknowpolitics.org/en/learn/knowledge-resources/here-are-most-gender-balanced-cabinets-world-today

sytuację kobiet na rynku pracy. O ile ze stwierdzeniem, że w Polsce za tę samą pracę kobiety dostają mniejsze wynagrodzenie od mężczyzn, nie zgadza się tylko 19% kobiet, o tyle odsetek mężczyzn jest ponad dwa razy wyższy i wynosi 42%. Wskazuje to na konieczność podjęcia działań nakierowanych na zmianę świadomości mężczyzn.

Temat równości szans podejmują również organizacje biznesowe i zrzeszenia pracodawców. Jako jedna z pierwszych, Konfederacja Lewiatan zwróciła uwagę na znaczenie różnorodności w biznesie (projekt Diversity Index 2013). W 2022 roku przy Konfederacji powołano Radę ds. Zarządzania Różnorodnością, której celem jest wymiana dobrych praktyk (np. dotyczących wdrażania dyrektywy work-life balance). Lewiatan jest m.in. partnerem Stowarzyszenia Kongres Kobiet w działaniach na rzecz ograniczenia luki płac (opracowanie projektu ustawy w 2020 roku, działania rzecznicze) oraz Akademii Liderek Henryki Bochniarz, która przygotowuje kobiety do działania na szczeblach decyzyjnych w biznesie.

Działania organizacji kobiecych

Mówiąc o organizacjach kobiecych, należy podkreślić, że po 1989 roku, niezależnie od rodzaju koalicji rządzącej, odgrywały one kluczową rolę, lobbując na rzecz równości i proponując konkretne rozwiązania. Dobrym przykładem jest ustawa o parytetach na listach wyborczych, przygotowana przez Stowarzyszenie Kongres Kobiet i przyjęta w 2011 roku przez parlament jako projekt społeczny. Ustawa wprowadziła obowiązek umieszczenia na listach wyborczych nie mniej niż po 35% przedstawicieli i przedstawicielek każdej płci, co znacznie zwiększyło obecność kobiet w polityce (Nagy B., Lisowska E., Ruminska-Zimny E 2022)

Na rzecz wyrównania szans i kariery kobiet na rynku pracy działało i nadal działa wiele organizacji, wzmacniając poczucie własnej wartości, promując dobre wzorce liderek czy prowadząc programy mentoringowe. Robią to m.in. Międzynarodowe Forum Kobiet przy SGH (od 1993 roku), Fundacja Sukces Pisany Szminką, Sieć Przedsiębiorczych Kobiet, Fundacja Liderki Biznesu czy Fundacja Edukacyjna Perspektywy, promująca zwiększenie udziału kobiet w nowych technologiach (STEM).

Obecnie, gdy rząd raczej ogranicza prawa kobiet, aniżeli je wzmacnia, wzrosła wyraźnie rola organizacji kobiecych. Aktywnie działają na rzecz realizacji dyrektyw UE, prowadzą działania rzecznicze, organizują publiczne debaty, konsultacje społeczne i przygotowują rekomendacje dla rządu. Przykładem jest Fundacja „Share the Care", która działa na rzecz wdrożenia unijnej dyrektywy work-life balance, a także Stowarzyszenie Kongres Kobiet, działające na rzecz likwidacji luki płacowej.

Fundacja „Share the Care" prowadziła od 2002 roku szeroką kampanię na rzecz work-life balance, przygotowała rekomendacje i brała udział w posiedzeniach komisji sejmowych i senackich oraz spotkaniach z parlamentarzystami. Mimo że jej postulat o wysokości odpłatności dla ojców nie został zrealizowany, miała duży udział w wywieraniu presji na rząd i objęciu ustawą rodziców, którzy przez opóźnienie dyrektywy nie byliby objęci zmianami. Upowszechniła dyskusję na temat roli ojców i budowania równości rodzicielskiej w domu i w pracy (www.sharethecare.pl).

Stowarzyszenie Kongres Kobiet przygotowało pierwszy w Polsce projekt ustawy w sprawie ograniczania różnicy wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Projekt uzyskał wsparcie Rady Dialogu Społecznego, organizacji pracodawców Konfederacja Lewiatan i związków zawodowych. Oparty jest na zaleceniach dyrektywy UE o transparentności płac i zobowiązuje zatrudniających powyżej 20 osób pracodawców oraz pracodawczynie do ujawnienia luki płacowej, a w przypadku jej stwierdzenia do podjęcia działań naprawczych. Projekt obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia i wszystkie rodzaje umów[2]. Projekt ustawy, złożony w parlamencie przez kluby opozycyjne w marcu 2020 roku, nie został rozpatrzony, jednak dał impuls do szerokiej debaty publicznej na temat luki płacowej, jej wielkości i przyczyn. Trudno to przecenić w sytuacji, gdy 78% badanych nie spotkało się z pojęciem luki płacowej (Badanie ilościowe SKK).

[2] https://www.kongreskobiet.pl/_files/ugd/742d99_e4e403493d5e4e15b3b9f138627c2b03.pdfl

Omawiając działania organizacji kobiecych, trzeba wyraźnie podkreślić, że mają one szerszy kontekst równości praw nie tylko na rynku pracy. Dotyczą bowiem podstawowych praw kobiet i instytucjonalnych gwarancji równości, zmian w systemie edukacji i w innych obszarach życia. Bez nich trudno jest zapewnić równe szanse kobiet na rynku pracy.

Zakres tych działań ilustrują postulaty XIV Kongresu Kobiet (2022), w których oprócz równości płac i wprowadzenia parytetów w zarządach spółek kobiety domagają się:

- **instytucjonalnych gwarancji równości (powołania ministry ds. równego traktowania w każdym województwie, z odrębnym budżetem);**
- **„suwaka" na listach wyborczych a także parytetów we władzach wykonawczych (zwłaszcza w rządzie);**
- **pełni praw reprodukcyjnych (w tym m.in. refundowanej antykoncepcji, in vitro, edukacji seksualnej w szkołach);**
- **podniesienia świadczeń opiekuńczych i uznania prawa do pracy osób zajmujących się dziećmi z niepełnosprawnością;**
- **ochrony przed przemocą domowa i molestowaniem w sferze publicznej;**
- **nowoczesnej, równościowej edukacji, która zrównoważy patriarchalną wizję historii przez herstorię;**
- **prawa do zawierania małżeństw dla wszystkich dorosłych osób, niezależnie od ich płci i orientacji seksualnej;**
- **radykalnej zmiany podejścia do środowiska (https://www.kongreskobiet.pl/post/postulatyxiv-kongresu-kobiet.)**

Polityka równości: dobre praktyki firm i ankieta

W tej części prezentujemy dobre praktyki firm oraz ankietę ewaluacyjną polityk równych płac. Dokumenty zostały wypracowane w dyskusjach podczas pięciu warsztatów zorganizowanych we współpracy z firmami: Allegro, BNP Paribas, IKEA, Orange Polska, PKP Energetyka oraz Żabka Polska.

Dobre praktyki pokazują działania firm w trzech kluczowych obszarach. Są to działania na rzecz zapewnienia kobietom równości płac, równych szans przy rekrutacji i awansach oraz wprowadzenia do firm mechanizmów wspierających równość.

1. Mechanizmy wspierające równość płci (zasady, strategie narzędzia, struktury, programy wspierające karierę kobiet, szkolenia).

2. Rekrutacja i kariera (podawanie widełek, przejrzyste zasady awansu).

3. Równość płac (standaryzacja stanowisk, analiza punktów krytycznych i regularny audyt).

Ankieta ewaluacyjna polityk równych płac pozwala na własną ocenę działań prowadzonych w wymienionych trzech obszarach. Ankieta zawiera punktację, która informuje, w jakim miejscu znajduje się firma, jeśli chodzi o politykę równości. Maksymalnie można zdobyć 56 punktów. Wyniki w granicach 0–14 punktów wskazują, że firma jest na początku wdrażania polityki równości, wynik w granicach 15–42 punkty – że jest na dobrej drodze, a wynik w granicach 43–65 punktów oznacza, że może stanowić dobry przykład dla innych. Ankieta udostępniona jest nieodpłatnie wszystkim zainteresowanym. Jednocześnie chcemy podkreślić, że ma ona charakter pilotażowy.

Równość płac i polityka równości. Dobre praktyki firm
1. Mechanizmy wspierające równość płci

Przyjęcie strategii, zasad i narzędzi polityki równości na poziomie firmy

- *Strategia Różnorodności i Włączania, w której jednym z priorytetów jest równość płac (0% luki płacowej). Przyjęliśmy politykę Grupy Ingka dotyczącą praw człowieka i równego traktowania oraz Zasadę Grupy Ingka dotyczącą równego traktowania. Element równości płac jest również uwzględniony w naszej strategii dotyczącej wynagrodzeń i benefitów.* **IKEA**
- *Polityka Zarządzania Różnorodnością, która uwzględnia zapobieganie dyskryminacji i promowanie różnorodności we wszystkich procesach HR.* **BNP Paribas, Orange Polska**
- *Polityka Płacowa, która gwarantuje, że wynagrodzenie osoby zatrudnionej zależy wyłącznie od jej kompetencji oraz Polityka Równości.* **Żabka Polska**
- *Polityka Różnorodności, która definiuje dobre praktyki i procesy sprzyjające tworzeniu różnorodnego i kreatywnego miejsca pracy.* **Allegro**

Stworzenie struktur

Dotyczy to m.in. powołania koordynatora/ki ds. równego traktowania, do których zadań mogą należeć m.in. opracowywanie polityk firmy wzmacniających różnorodność w miejscu pracy, organizacja szkoleń i programów wspierających różnorodność, ochrona grup mniejszościowych.

- *Menedżer_ka ds. Zarządzania Różnorodnością i Włączeniem, Równości i Włączającej Kultury Organizacyjnej.* **BNP Paribas, Żabka Polska**
- *Lider_ka ds. Różnorodności, Równego Traktowania i Kultury Przynależności oraz Sieć Różnorodności – grupa pracowników i pracowniczek zaangażowanych w inicjatywy z zakresu różnorodności i włączania.* **IKEA**
- *Komitet ds. Równości Płci i Różnorodności.* **Orange Polska**
- *DI&E Expert; D&I Champions – grupa pracowników i pracowniczek wspierających swoimi działaniami budowanie środowiska pracy sprzyjającego inkluzywności.* **Allegro**

Równość płac i polityka równości. Dobre praktyki firm
1. Mechanizmy wspierające równość płci

Programy wspierające rozwój kariery kobiet

- *Kobiety zmieniające BNP Paribas i ich autorskie programy rozwojowe: Women UP, Future Up, a także działania na rzecz równości płci i zwiększania widoczności kobiet w biznesie. Dzielimy się wiedzą nt. budowania sieci kobiet z innymi organizacjami.* **BNP Paribas**
- *„Kobieca MOC", który ma za zadanie wspierać kobiety w firmie.* **PKP Energetyka**
- *Razem – organizujemy szereg działań rozwojowych i aktywizujących kobiety, w tym mentoring, spotkania inspiracyjne, szkolenia, webinary, program Liderki Razem, program Uwierz w siebie, społeczność Kobiety w technice.* **Orange Polska**
- *Stworzyliśmy grupę networkingową „women_leaders", która ma za zadanie wspierać kobiety na ścieżce liderskiej.* **Allegro**

Szkolenia i warsztaty

- *Prowadzimy szkolenia antydyskryminacyjne i antymobbingowe, celebrujemy Dni Różnorodności, stworzyliśmy Dekalog Równego Traktowania i dedykowaną przestrzeń D&I w intranecie.* **BNP Paribas**
- *Stworzyliśmy na sharepoincie dla pracowników i pracowniczek miejsce edukacji na temat naszej strategii Różnorodności i Włączania. Wszyscy nowi pracownicy i pracowniczki przechodzą szkolenie z Kodeksu Postępowania Grupy Ingka, które jest odświeżane co dwa lata. Moduł Różnorodności i Włączania jest elementem podstawowego szkolenia nowych liderów oraz wszystkich pracowników i pracowniczek po trzech miesiącach pracy.* **IKEA**
- *Stworzyliśmy na naszej wewnętrznej platformie Strefę Równości, w której znajdują się publikacje, podcasty i słowniczek pojęć dotyczących równości i różnorodności. Realizujemy cykliczne warsztaty na temat równości i inkluzywności.* **Żabka Polska**
- *Przeprowadziliśmy cykl szkoleń z różnorodności, którymi zostaną objęci wszyscy menedżerowie.* **PKP Energetyka**
- *Wprowadziliśmy serię dedykowanych webinariów, warsztatów i wydarzeń w związku z Global D&I Month (światowym miesiącem różnorodności). Mamy dedykowaną wewnętrzną stronę dotyczącą wyłącznie tematyki D&I zawierającą deklarację różnorodności i inkluzywności oraz webinary i warsztaty.* **Allegro**

Widełki płacowe podawane wewnątrz firmy

Opis: podawany przez pracodawcę/pracodawczynię przedział wynagrodzeń (najczęściej brutto) na danym stanowisku.

- *Mamy wytyczne dla zespołu rekruterek i rekruterów oraz dla kierowniczek i kierowników działów HR dotyczące stawki wejściowej dla nowo zatrudnionych pracowników i pracowniczek, z podziałem na poziom posiadanych kompetencji.* **IKEA, BNP Paribas, Allegro**
- *Widełki są opublikowane i znane w firmie oraz wspólne dla całego kraju.* **Orange Polska**
- *Posługujemy się widełkami płacowymi, które są konsekwentnie zawężane.* **PKP Energetyka**
- *Stosujemy widełki płacowe, które odzwierciedlają sytuację rynkową danej rodziny stanowisk.* **Żabka Polska**

Przejrzyste zasady awansu

- *Osoba, która ubiega się o awans, może sprawdzić, jakie widełki towarzyszą stanowisku, na które aspiruje.* **Orange Polska**
- *Każde zatrudnienie, zmiana wynagrodzenia i awans są weryfikowane i akceptowane przez Biuro Polityki Wynagrodzeń, aby zwiększyć spójność płacową i uniknąć ryzyka nierównego traktowania.* **PKP Energetyka, BNP Paribas**
- *Nasze procesy rekrutacji i awansów sprzyjają różnorodności i równym szansom, wskutek czego udział kobiet na stanowiskach kierowniczych odzwierciedla ogólny udział kobiet wśród osób zatrudnionych (54% kobiet menedżerek / 58% kobiet wśród ogółu pracujących).* **IKEA**

Standaryzacja stanowisk

Polega na pogłębionej analizie struktur organizacyjnych w firmie poprzez przypisanie konkretnego zakresu obowiązków i przedziału wynagrodzenia do danej pracy.

- *Prowadzimy proces wartościowania stanowisk w oparciu o profesjonalne metodologie.* **BNP Paribas, Allegro, IKEA, Żabka Polska**
- *Przeprowadziliśmy standaryzację stanowisk i aktualizujemy ten proces, regularnie biorąc pod uwagę zmiany na rynku i w firmie.* **Orange Polska, Żabka**
- *Jesteśmy w trakcie opisywania i oceny poszczególnych stanowisk.* **PKP Energetyka**
- *Wprowadziliśmy feminatywy w nazwach stanowisk i dajemy dowolność wyboru nazw* **Żabka Polska, BNP Paribas**

Analiza punktów krytycznych

Punkty krytyczne to momenty, w których luka płacowa się pogłębia, takie jak wejście do organizacji czy podjęcie ról opiekuńczych.

- *Analizujemy punkty krytyczne w firmie i podejmujemy inicjatywy, żeby im przeciwdziałać.* **BNP Paribas, IKEA, Żabka Polska**

Regularny audyt płac (wewnętrzny i/lub zewnętrzny)

Opis: Polega na analizie płac wszystkich pracowników i pracowniczek w firmie. Wykonywany najczęściej przez działy HR raz w roku.

- *Regularne badania audytowe procesów związanych z wynagrodzeniami, benefitami pracowniczymi i luką płacową.* **BNP Paribas, PKP Energetyka, Orange Polska**
- *Coroczne badanie polegające na porównaniu płac na tych samych stanowiskach z uwzględnieniem poziomu kompetencji oraz wyników pracy z trzech ostatnich lat.* **IKEA**
- *Coroczny przegląd wynagrodzeń, uwzględniający wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na podobnych poziomach kariery.* **Allegro**
- *Zewnętrzny audyt płac – jesteśmy pierwszą polską firmą z certyfikacją równości płac w organizacji bez względu na płeć, przyznaną przez szwajcarską Fundację Equal-Salary Foundation.* **Żabka Polska**
- *Analizujemy i prezentujemy lukę płacową w rocznych raportach ESG.* **BNP Paribas, Orange, Allegro**

Ankieta ewaluacyjna polityk równości w firmach

Mechanizmy wspierające równość płci

Czy w twojej organizacji	TAK (2 pkt)	W TRAKCIE (1 pkt)	NIE (0 pkt)
Przyjęcie strategii, zasad i narzędzi polityki równości na poziomie firmy			
wyznaczono cel ograniczania luki płacowej?			
przyjęto politykę równości uwzględniającą specyfikę firmy?			
polityka równości dotyczy całej organizacji?			
stosowana polityka równości jest promowana oraz znana pracownikom i pracowniczkom?			
Stworzenie struktur, zasad i narzędzi instytucjonalnych			
powołano stanowisko i/lub grupę, komitet odpowiedzialne za różnorodność i równe traktowanie w firmie?			
osoba lub grupa odpowiadająca za różnorodność ma swój własny budżet?			
istnieje formalna ścieżka raportowania do zarządu organizacji tematów związanych z różnorodnością i równym traktowaniem w firmie?			
w zarządzie lub/i radach nadzorczych jest co najmniej 30% kobiet?			
jest stosowany elastyczny czas pracy?			
Programy wspierające rozwój kariery zawodowej kobiet			
funkcjonują programy wspierające rozwój kobiet?			
mierzona jest skuteczność programów wspierających rozwój kobiet?			
Szkolenia i warsztaty			
prowadzone są szkolenia dla kierowników i kierowniczek w firmie?			
szkoleniami z zakresu różnorodności objęci są wszyscy pracownicy i pracowniczki?			
badana jest efektywność takich szkoleń (np. zmniejsza się luka płacowa w danym dziale, powstają sieci pracownicze, zwiększa się różnorodność zespołów)?			
SUMA			

Rekrutacja i kariera

Czy w twojej organizacji	TAK (2 pkt)	W TRAKCIE (1 pkt)	NIE (0 pkt)
jest prawdopodobne zatrudnianie kobiet w takim samym stopniu jak mężczyzn na dobrze płatnych stanowiskach?			
Widełki płacowe podawane wewnątrz firmy			
widełki płacowe są znane pracownikom i pracowniczkom?			
widełki płacowe są podawane w ogłoszeniach o pracy?			
Przejrzyste zasady zdobywania awansu			
zasady zdobywania awansu są jasno określone?			
pracownicy i pracowniczki mogą zweryfikować widełki na danym stanowisku, ubiegając się o awans?			
SUMA			

Równość płac

Czy w twojej organizacji	TAK (2 pkt)	W TRAKCIE (1 pkt)	NIE (0 pkt)
Standaryzacja stanowisk, aby były porównywalne			
przeprowadzono pogłębioną analizę struktur organizacyjnych w kontekście zapewnienia porównywalności stanowisk?			
stanowiska mają przypisany konkretny zakres obowiązków?			
stanowiska mają przypisany przedział wynagrodzenia za daną pracę?			
Analiza punktów krytycznych w firmie, gdzie pojawia się luka płacowa			
analizowane są punkty, w których luka płacowa najczęściej się pogłębia? Może to być np. moment wejścia do organizacji czy urlop macierzyński.			
mierzy się liczbę awansów w podziale na płeć przynajmniej raz w roku?			
mierzy się udział kobiet i mężczyzn w programach talentowych/rozwojowych przynajmniej raz w roku?			
polityka podwyżek obejmuje również osoby w trakcie długoterminowej absencji?			
Regularny audyt płac (wewnętrzny i/lub zewnętrzny)			
prowadzone są badania różnicy w płacach ze względu na płeć?			
luka płacowa jest częścią regularnej sprawozdawczości firmy?			
badanie różnicy w płacach wykonywane jest przez firmę zewnętrzną?			
audyt dotyczy tylko wynagrodzenia bazowego czy też dodatków do wynagrodzenia (np. premii, nagród, dostępu do dodatkowych świadczeń takich jak szkolenia)?			
SUMA			

Punktacja

Początkujący	0–12
Średniozaawansowany	15–44
Zaawansowany	45–60

- **0–14** punktów. Twoja firma jest na początku drogi do równości. Cieszymy się, że chcesz podjąć ten temat. Jeżeli nie wiesz, jak zacząć, zalecamy zapoznanie się z naszym dokumentem dobrych praktyk, gdzie można znaleźć inspiracje i przykłady działań.
- **15–44** punkty. Twoja firma jest na dobrej drodze. Świetnie, że podejmujecie działania, które wspierają równość, ale jeszcze nie we wszystkich obszarach są one widoczne. Być może wiele działań nadal jest „w trakcie" i już w niedalekiej przyszłości będziecie liderami.
- **45–60** punktów. Świetna robota! W twojej firmie równość płci jest szczególnie ważnym tematem. Pamiętajmy, że dbanie o nią nie jest jednym punktem w czasie, ale drogą i procesem, który można, a nawet trzeba rozwijać.

Firmy, które wspierają równość płac i politykę równości

allegro

żabka

BNP PARIBAS

orange™

IKEA

PKP ENERGETYKA

Bibliografia

Olszewska-Miszuris M., Włodarczyk A., Golec A. (2023), *Niech nas usłyszą! Głos kobiet w korporacjach*. 30% Club Poland, Warszawa.

Błaszczak A, *Powoli kruszy się mur płacowego tabu w polskich firmach*. „Rzeczpospolita", https://www.rp.pl/rynek-pracy/art37630011-powoli-kruszy-sie-mur-placowego-tabu-w-polskich-firmach, dostęp: 17.03.2023.

CBOS (2022) *Postawy prokreacyjne kobiet, Komunikat z badań 3/2023*. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2023/K_003_23.PDF, dostęp: 17.03.2023.

Chłoń-Domińczak A., Wejdner A. (2022), A*ktywność zawodowa kobiet a opieka nad dziećmi i osobami zależnymi (z uwzględnieniem świadczeń wynikających z prawa krajowego i europejskiego) w: Aktywność zawodowa kobiet na rynku pracy w obliczu pandemii wywołanej covid-19*. Pracodawcy Rzeczpospolitej Polskiej, https://pracodawcyrp.pl/opinie-raporty/kierunek-kobieta-aktywnosc-zawodowa-kobiet-na-rynku-pracy-w-obliczu-pandemii-wywolanej-covid-19, dostęp: 17.03.2023.

D. Vivian et. al, *Delivering through Diversity*. 2018, https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity, McKinsey&Company, dostęp: 17.03.2023 r.

European Institute for Gender Equality (2022), *Gender Equality Index*. https://eige.europa.eu/gender--equality-index/2022/compare-countries/work/ dostęp: 21.02.2023

European Institute for Gender Equality (2023), *2023 report on gender equality in the EU*. dostęp: https://commission.europa.eu/system/files/2023-03/annual_report_GE_2023_web_EN_0.pdf, dostęp: 21.03.2023.

Fidelis M., Klich-Kluczewska B. , Perkowski P., Stańczak-Wiślicz K. (2020), *Kobiety w Polsce, 1945–1989: Nowoczesność – równouprawnienie – komunizm*. Universitas, Kraków.

GREVIO (2021), Baseline Evaluation Report Poland on legislative and other measures giving effect to the provisions of the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention). Strasburg.

Leythienne D., Perez-Julian M. (2021), *Gender pay gaps in the European Union – a statistical analysis*. Eurostat, Luksemburg.

Goraus, K., Tyrowicz, J. and van der Velde, L. (2017), *Which Gender Wage Gap Estimates to Trust? A Comparative Analysis*. „Review of Income and Wealth", 63: 118-146. https://doi.org/10.1111/roiw.12209.

GUS (2015), *Budżet czasu ludności 2013*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa. dostęp: 17.03.2023.

Instytut Badań Strukturalnych (2020), *Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?*, IBS Policy Paper, https://ibs.org.pl/publications/jak-zwiekszyc-aktywnosc-zawodowa-kobiet-w-polsce/, dostęp: 17.03.2023.

Instytut Badań Strukturalnych (2015), *Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn*. Pomiar, trendy, wyjaśnienia, Warszawa.

Magda I., Sałach K. (2019). *Gender Pay Gap Patterns in Domestic and Foreign-Owned Firms*. IBS Working Paper 05/2019. http://ibs.org.pl//app/uploads/2019/06/IBS_Working_Paper_05_2019.pdf.

Magda I. (2020), *Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce*?. IBS Policy Paper, online:https://ibs.org.pl/publications/jak-zwiekszyc-aktywnosc-zawodowa-kobiet-w-polsce/, dostęp: 17.03.2023.

Nagy B., Lisowska E., Rumińska-Zimny E. (2022), *Designed for Failure? Advocating Equality against Adversity in Hungary and Poland w: Gender Equality and Policy Implementation in the Corporate World w Gender Equality and Policy Implementation in the Corporate World, ed. By Isabelle Engeliiand Amy G. Mazur, Oxford University Press.*

Polski Instytut Ekonomiczny (2022), *Mama wraca do pracy - bariery behawioralne i kierunki wsparcia*. Policy paper, Warszawa

Socha B. (2021), *Żłobki nie rozwiążą problemu*, „Rzeczpospolita", https://www.rp.pl/opinie-polityczno--spoleczne/art125071-zlobki-nie-rozwiaza-problemu, dostęp: 17.03.2023.

Stowarzyszenie Kongres Kobiet (2020), *Ustawa w sprawie ograniczania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (projekt)*. https://www.kongreskobiet.pl/_files/ugd/742d99_e4e403493d5e4e15b-3b9f138627c2b03.pdf, dostęp: 17.03.2023.

Stowarzyszenie Kongres Kobiet (2021), *Kryzys, rynek pracy i kobiety. Raport Stowarzyszenia Kongres Kobiet o sytuacji kobiet na rynku pracy w okresie pandemii COVID-19, raport Instytutu Badań Strukturalnych przygotowany na zlecenie Stowarzyszenia Kongres Kobiet*. Warszawa.