

Pieniądze

a płec

Kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni

Nie tylko w Polsce, ale w większości krajów rozwiniętych, w tym także tworzących Unię Europejską, kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni. Dotyczy to zarówno stawek godzinowych za pracę, jak i przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń ogółem. Różnice w płacach obserwuje się zarówno na tych samych stanowiskach lub w przypadku tych samych zawodów, jak i w każdej z grup wykształcenia. Dla przykładu: różnice w stawkach za godzinę wynoszą od 7% we Włoszech do 26% w Czechach i na Cyprze.

Dlaczego zarabiają mniej?

W Polsce pracujące kobiety są na ogół lepiej wykształcone niż mężczyźni, a mimo to zarabiają od nich średnio o 17% mniej. I choć na przestrzeni lat 1995-2002 różnica ta uległa zmniejszeniu z 25% do 17%, to wciąż jest wysoka.

Dane dla krajów UE

Zatrudnienie i wynagrodzenia w Polsce (dane GUS 2002 r.)

Grupa zawodowa	% zatrudnionych kobiet	Płace kobiet jako % płac mężczyzn
OGÓŁEM	45	83
Parlamentarzyści, urzędnicy i kierownicy	32	72
Specjaliści	63	75
Technicy	58	73
Pracownicy biurowi	74	99
Pracownicy usług	65	85
Robotnicy przemysłowi	17	63
Operatorzy/monterzy maszyn i urządzeń	12	83
Pracownicy przy pracach prostych	55	86

Niższe płace kobiet mają następujące uwarunkowania:

- koncentracja kobiet w zawodach, w których płace są niższe (np. w edukacji i opiece społecznej),
- niski udział kobiet w pełnieniu stanowisk kierowniczych wyższego szczebla,
- kobiety częściej zatrudnione są w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- kobiety rodzą dzieci i opiekują się nimi w pierwszych latach życia, przerywając pracę na jakiś czas, w którym to czasie nie awansują
- panuje stereotyp, że kobiety nie muszą dużo zarabiać, bo ich dochody są dodatkiem do przychodów mężów. Pracodawcy oferują kobietom niższe płace

a one godzą na nie, uważając to za rzecz normalną.

- kobiety są umieszczane na niższych pozycjach siatki płac, zarabiają mniej niż ich mężczyźni na danym stanowisku, znacznie wolniej awansują (finansowo i w hierarchii stanowisk), opisy stanowisk pracy są niepełne i bardzo ogólne, nie uwzględniają takich umiejętności jak: odpowiedzialność za innych, zręczność manualna, dobre zarządzanie sobą w czasie, komunikacja interpersonalna, intuicja.

Obserwowane u nas w ostatnich latach dążenie kobiet do kształcenia się na wyższym poziomie i doksztalcania łączy się z coraz wyższymi oczekiwaniami płacowymi. Dotyczy to oczywiście również środowiska kosmetycznego. W najmłodszych generacjach różnice w płacach pomiędzy kobietami i mężczyznami są zdecydowanie mniejsze niż w generacjach starszych. Również zainteresowanie kobiet zakładaniem własnych firm jest wyrazem ich marzeń o tym, aby więcej zarabiać.

Prawo Unii Europejskiej zabrania dyskryminacji w zakresie wynagrodzeń

W swojej polityce Unia Europejska przywiązuje dużą wagę do równego traktowania kobiet



Dr Ewa Lisowska

– wykładowczyni w Szkole Głównej Handlowej, jedna z założycielek i prezeska Międzynarodowego Forum Kobiet, które jest stowarzyszeniem właścicielek i menedżerek firm. Redaguje czasopismo „Kobieta i Biznes” ukazujące się od 1993 r., wydawane przez Międzynarodowe Forum Kobiet i Kolegium Gospodarki Światowej SGH. Wchodzi w skład grupy ekspertów ds. przedsiębiorczości kobiet, powołanej przez Europejską Komisję Gospodarczą w Genewie w 2000 r.

Ewa Lisowska specjalizuje się w studiach i badaniach nad przedsiębiorczością kobiet. Prowadziła m.in. badania wśród właścicieli firm w Polsce i na Litwie; jest także inicjatorką prekursorskiego badania wśród polskich menedżerek (2000 r.), którym kierowała w ramach projektu Firma 2000 finansowanego przez USAID.

i mężczyzn na rynku pracy. Już w Traktatach rzymskich, stanowiących fundament integracji europejskiej, znalazł się artykuł 119, który zawierał zasadę jednakowego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn za jednakową pracę. W Traktacie amsterdamskim z 1997 r. nawiązuje się do art. 119 Traktatów rzymskich i wskazuje nie tylko na zasadę równej płacy za tę samą pracę, ale także za pracę tej samej wartości. Artykuł 141 Traktatu amsterdamskiego w ustępie 3 podkreśla, że zwalczanie dyskryminacji z powodu płci na rynku pracy to jeden z priorytetów Unii Europejskiej. Nakłada na organy Wspólnoty obowiązek podejmowania działań mających na celu wyrównywanie szans kobiet w zakresie

przyjmowania do pracy i warunków zatrudnienia, w tym także równego wynagradzania za pracę równą lub równej wartości.

Bardziej szczegółowe zapisy i wytyczne co do kierunku działań znaleźć można w prawie wtórnym: rozporządzeniach, dyrektywach, zaleceniach i decyzjach. W szczególności **dyrektywy** są tym narzędziem legislacyjnym, które nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia odpowiednich zapisów do prawa krajowego, służących osiągnięciu określonego celu w określonym czasie. Z dotychczasowych dyrektyw wynikają następujące ustalenia:

- zasada równej płacy za pracę równej wartości
- definicje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, mob-

bingu i molestowania seksualnego w miejscu pracy

- zalecenie stosowania działań pozytywnych wyrównujących szanse w zatrudnieniu przedstawicielom grup niedostatecznie reprezentowanych

- zasada przerwania ciąży sankcje finansowe

- zasada równego traktowania dotyczy tak sektora prywatnego, jak i publicznego

- zachęcania partnerów społecznych do promowania równego traktowania, a pracodawców do regularnego przedstawiania stronie pracowniczej informacji o realizacji zasady równego traktowania.

Ogólnie rzecz biorąc, służba zdrowia należy do tych grup zawodowych, w których pra-

cownicy są najgorzej w Polsce wynagradzani. W grupie lekarzy stosunkowo najwyższe płace otrzymują anestezjolodzy i chirurdzy, a następnie farmaceuci. Według danych www.praca.wp.pl z 2004 r. ci ostatni zarabiają średnio 3650 zł miesięcznie (jest to mediana, która mówi, że połowa zatrudnionych w tym zawodzie zarabia poniżej tej kwoty, a połowa powyżej). Nie ma danych o zarobkach osób samozatrudnionych, np. lekarzy prywatnych gabinetów czy właścicieli salonów kosmetycznych bądź ośrodków odnowy biologicznej. Zaletą pracy na własny rachunek jest to, że właściciel ma wpływ na wysokość własnego wynagrodzenia i kobiety są tutaj w podobnej sytuacji jak mężczyźni.

Niższe świadczenia emerytalne kobiet

Wprowadzony w 1999 r. w Polsce nowy system emerytalny składa się z trzech filarów:

I filar jest powszechny i obowiązkowy, obsługiwany przez ZUS, ma charakter repartycyjny, co oznacza, że wypłacane emerytury finansowane są ze składek osób aktualnie pracujących. Uprawnienia emerytalne z tego filara nie są dziedziczne, a składka w wysokości 12,22% wynagrodzenia brutto nie jest inwestowana.

II filar jest powszechny i obowiązkowy, zarządzany przez otwarte fundusze emerytalne (jest ich obecnie 15). Składka w wysokości 7,30% wynagrodzenia brutto jest inwestowana, zgromadzony kapitał jest wolny od podatku dochodowego i podlega dziedziczeniu.

III filar jest dobrowolny i umożliwia gromadzenie środków na dodatkowym indywidualnym koncie emerytalnym (IKE). Dochody z tytułu oszczę-

dzania na IKE są zwolnione od podatku od zysków kapitałowych w wysokości 19% (tzw. podatku Belki).

Wysokość świadczenia emerytalnego według nowego systemu zależy od wielkości zgromadzonego kapitału i liczby lat oszczędzania oraz przeciętnego dalszego trwania życia. Emerytury kobiet są przeciętnie niższe od emerytur mężczyzn, ponieważ kobiety przechodzą na emeryturę ustawowo wcześniej niż mężczyźni (w wieku 60 lat; mężczyźni – 65 lat), kobiety mają przeciętnie niższe płace i więcej lat nieskładkowych, a ponadto żyją dłużej; 60-letnia kobieta ma do przeżycia przeciętnie 22 lata, a 65-letni mężczyzna – 14 lat, a to znaczy, że zgromadzony kapitał dzieli się na większą liczbę lat w wypadku kobiet. Dlatego **to przede wszystkim kobiety powinny skorzystać z możliwości dodatkowego oszczędzania na emeryturę w ramach indywidualnego konta emerytalnego**. Zwłaszcza te, które prowadzą swoje własne firmy, bowiem odprowadzają one na ogół najniższe wymagane prawem składki emerytalne.

Indywidualne konto emerytalne, wprowadzone ustawowo 1 września 2004 r., ma następujące zalety:

- oszczędności na nim są zwolnione z podatku od zysków kapitałowych
- zgromadzone środki są dziedziczne
- niskie są opłaty związane z założeniem i prowadzeniem rachunku
- istnieje dowolność wyboru instytucji finansowej i możliwość jej zmiany
- można wybrać najdogodniejszy dla siebie sposób oszczędzania.

Ewa Lisowska

e-mail: ewatlisowska@o2.pl

Traktaty rzymskie (1958) – Art. 119
1. Każde państwo członkowskie zapewni i utrzyma stosowanie zasady jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę.
2. Za „wynagrodzenie” w rozumieniu niniejszego art. należy uważać zwykłe uposażenie podstawowe lub minimalne i wszelkie inne korzyści świadczone bezpośrednio lub pośrednio, w gotówce lub w naturze, przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudnienia.
Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza:
a) że wynagrodzenie za tę samą pracę wykonywaną w systemie akordowym będzie ustalone w oparciu o tę samą jednostkę miary;
b) że wynagrodzenie za pracę obliczane na podstawie czasu pracy będzie jednakowe dla tego samego stanowiska pracy.
Traktat Amsterdamski (Traktat Wspólnot Europejskich) Art.141 (1997)
1. Każde państwo członkowskie zapewni zastosowanie zasady równego wynagradzania pracowników kobiet i mężczyzn za pracę równą lub za pracę równej wartości
2. jak wyżej
3. Rada, działając zgodnie z procedurą przewidzianą w art. 251 oraz po zasięgnięciu opinii Komitetu Ekonomicznego i Społecznego, podejmie działania w celu zapewnienia zastosowania zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach zatrudnienia oraz aktywności zawodowej, włączając zasadę równego wynagrodzenia za pracę równą oraz równej wartości.
4. W celu zapewnienia w praktyce pełnej równości mężczyzn i kobiet w życiu zawodowym, zasada równego traktowania nie powstrzyma żadnego z państw członkowskich od utrzymania lub wprowadzenia kroków zapewniających specjalne korzyści w celu ułatwienia wykonywania zawodu przez przedstawicieli płci w mniejszym stopniu reprezentowanej lub w celu zapobieżenia lub zrekompensovania utrudnień w karierze zawodowej.