

Drażliwy temat – płęć a wynagrodzenie

Różnice w płacach kobiet i mężczyzn na podstawie badań firmy Hay Group i Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie

Łukasz Woźny

Autor jest konsultantem ds. wynagrodzeń w firmie Hay Group oraz pracownikiem naukowo-dydaktycznym Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.

Kontakt: lukasz_wozny@haygroup.com

Krzysztof Łatuszyński

Autor jest pracownikiem naukowo-dydaktycznym w Instytucie Ekonometrii w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie.

Kontakt: klatus@sgh.waw.pl

Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn występują niemal we wszystkich krajach. Warto jednak uważniej przyjrzeć się tym danym. Czy rzeczywiście dysproporcje tych płac są tak duże, jak się powszechnie sądzi? Najnowsze badania specjalistów Hay Group oraz pracowników Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie dostarczają argumentów obalających mit o znacznej dyskryminacji kobiet pod względem wynagrodzenia na polskim rynku pracy.

Zarówno wyniki polskich, jak i zagranicznych analiz wskazują na zróżnicowanie wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami. Obserwowane różnice wahają się w zależności od kraju i opracowania (również sposobu zbierania danych) i mogą wynosić od kilku procent (jak np. 3.6 w Niemczech), do nawet kilkudziesięciu procent (np. 40 w Stanach Zjednoczonych). Polska z przeciętnym zróżnicowaniem około 14 proc. nie odbiega znacznie od europejskiej średniej.

Jakie stanowiska, takie różnice

Wspólne badania Hay Group oraz Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie¹ dostarczają wielu szczegółowych informacji na omawiany temat. Na niższych stanowiskach pracy (robotniczych i biurowych) uposażenia kobiet i mężczyzn są zbliżone, a obserwowane różnice nie przekraczają od 2 do 3 proc. przeciętnego wynagrodzenia (2 000 zł miesięcznie dla

robotników oraz 2 600 zł dla pracowników biurowych) na korzyść bądź to mężczyzn, bądź kobiet (patrz wykres).

Największe zróżnicowanie płac obserwuje się na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych, gdzie przeciętne wynagrodzenie mężczyzn (około 5 500 zł dla specjalistów i ponad 10 000 zł miesięcznie dla kierowników) jest prawie o 19 proc. wyższe od przeciętnego uposażenia kobiety na tych poziomach (około 4 600 dla specjalistki i 8 300 dla kobiet pełniących funkcje kierowników). I wreszcie, po przekroczeniu pewnej granicy obserwujemy tendencję odwrotną – im wyżej w hierarchii organizacyjnej firmy znajduje się dane stanowisko, tym bardziej zbliżone są wynagrodzenia kobiet i mężczyzn. Na stanowiskach dyrektorskich kobiety są co prawda wynagradzane lepiej niż mężczyźni, ale różnice te nie przekraczają 6 proc.

Uwaga

Różnice w płacy podstawowej kobiet i mężczyzn są wyraźnie wyższe niż w całkowitej – uwzględniającej krótkookresowe elementy zmienne wynagrodzenia, takie jak premie czy prowizje. Ponieważ wysokość tej części zmiennej zależy głównie od indywidualnych wyników danego pracownika, można wyciągnąć stąd wniosek, iż kobiety są bardziej produktywne od mężczyzn.

Znaczne różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn występują także w poszczególnych grupach zawodowych. Panie zarabiają więcej niż panowie w działach prawnych, logistyce oraz służbie ochrony środowiska i BHP. Z kolei mężczyźni są wynagradzani korzystniej od kobiet w sprzedaży, produkcji oraz w działach inżynierskich.

Ważne jest też to, w jakim regionie (województwie) wykonywana jest praca; duże znaczenie ma również wielkość miasta. Zaskakujące jest to, iż największe dysproporcje w wynagrodzeniach między mężczyznami i kobietami obserwuje się właśnie w dużych miastach.

Cenny czas aktywności zawodowej

Jest wiele hipotez wyjaśniających różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Według jednej z nich, dysproporcje te są skutkiem postępowania pracodawców, którzy przewidują, że panie będą miały mniejszy wkład w rozwój ich firmy. Nastawienie takie może wynikać z uwarunkowań kulturowych dotyczących prowadzenia przez kobiety gospodarstwa domowego

i wychowywania potomstwa, oraz z uwzględnienia kryterium, jakim jest czas aktywności zawodowej pań i panów.

Kobieta rodząca dzieci ponosi zazwyczaj większy niż mężczyzna ciężar ich wychowywania i więcej czasu oraz energii poświęca gospodarstwu domowemu. W konsekwencji wiele pań decyduje się na przerwy w pracy (urlopy macierzyńskie, opiekuńcze, chorobowe itp.) co przekłada się na ich krótszą i droższą pracę w firmie. Nie bez znaczenia dla pracodawcy jest także fakt, iż posiadanie dzieci zmniejsza możliwości i chęć pracownika do pracy w nadgodzinach.

Uwaga

Wyniki badań wskazują, że oczekiwania płacowe kobiet są zazwyczaj skromniejsze niż mężczyzn. Panie zgadzają się na niższe stawki podczas negocjacji płacowych i szukając pracy mają inne priorytety. Cenią sobie możliwość jednoczesnego prowadzenia domu i pracy zawodowej oraz dobrą atmosferę w miejscu zatrudnienia, zaś wysokie zarobki nie są dla nich – odwrotnie niż u mężczyzn – pierwszoplanową sprawą.

Kobieta w rodzinie (zawodów)

Drugim czynnikiem determinującym różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest struktura zatrudnienia: większość pań pracuje na niższych stanowiskach i w gorzej płatnych zawodach. Nawet w sfeminizowanych i wysoko wynagradzanych rodzinach zawodów, takich jak finanse i księgowość, większość kobiet zajmuje niższe stanowiska niż mężczyźni, a więc ich płaca jest mniejsza. O ile kwestia wyboru profesji zależy w głównej mierze od pracownika, o tyle ścieżka awansu i pozycja w hierarchii zawodowej – także od pracodawcy i jego decyzji.

Tak czy inaczej, niektórych różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wykonujących takie same obowiązki nie da się wyjaśnić – czy zatem to właśnie one są wynikiem dyskryminacji?

Dyskryminacja – mit czy rzeczywistość?

Należy zauważyć, że samo występowanie dysproporcji w płacach pań i panów nie musi jeszcze świadczyć o dyskryminacji którejś z płci. Różnice te można zmierzyć za pomocą konkretnych wskaźników, dotyczących np. struktury zatrudnienia na poszczególnych

stanowiskach, w działach oraz branżach. Badania wskazują, iż ponad 80 proc. nierówności w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn można wytłumaczyć tym, że dużo pań pracuje na niższych i gorzej opłacanych stanowiskach, np. w obsłudze klienta.

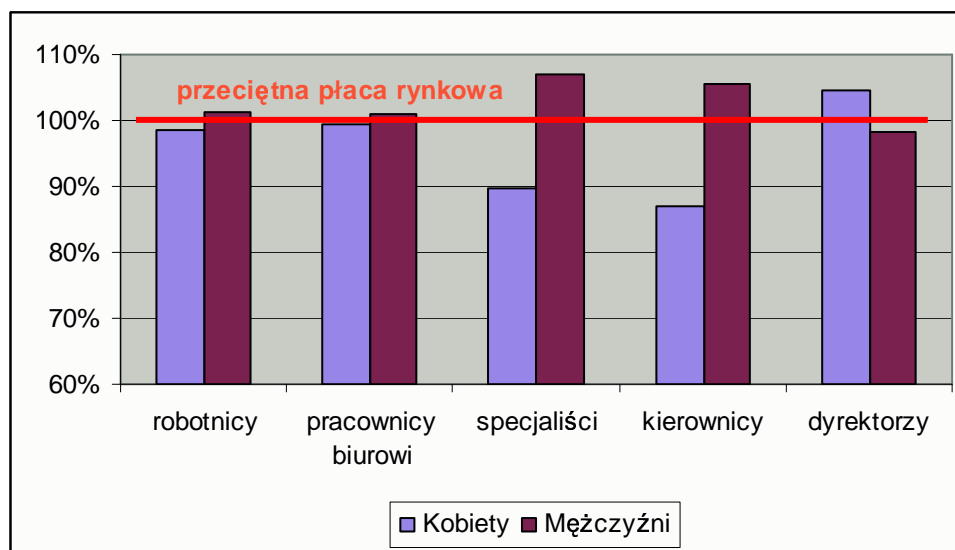
Uwaga

O dyskryminacji można mówić dopiero po uwzględnieniu wszystkich elementów decydujących o produktywności danego pracownika – należałoby więc porównać płace kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach, w jednakowych branżach, z podobnymi kompetencjami, doświadczeniem, stażem pracy itp. Nie bez znaczenia dla wydajności pracy danej osoby – a zatem i dla poziomu jej płacy – są również takie czynniki, jak absencja w firmie, gotowość do pracy w nadgodzinach i mobilność, a także perspektywy dalszego rozwoju i kariery.

Co ciekawe, ostatnie badania austriackich uczonych z Uniwersytetu w Linzu wskazują, że przy używaniu terminu dyskryminacja, w interpretacji wyników przeprowadzonych badań, ważną rolę odgrywa płeć autora oraz wpływ jego osobistych przekonań na analizowaną kwestię.²

Zróznicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w Polsce jest wciąż znaczne, choć nie odbiega do średniej unijnej. Jedynie małej części dysproporcji zarobków (2-3 proc. na korzyść panów) nie można w żaden sposób wyjaśnić. Czy tych kilka procent to już dyskryminacja?

Wykres. Zróżnicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w zależności od poziomu zajmowanego stanowiska



Źródło: Badanie płacowe Hay Group i SGH w 2005 r. wśród 302 firm z kapitałem polskim i zagranicznym

¹ Badanie płacowe zostało przeprowadzone w 2005 roku wśród 302 firm (z kapitałem polskim i zagranicznym), w których zebrano ponad 200 tysięcy indywidualnych danych odnośnie wynagrodzeń. Opracowanie wyników badania objęte było grantem Komitetu Badań Naukowych.

² Weichselbaumer D., Winter-Ebmer R., *Rhetoric in Economic Research: The Case of Gender Wage Differentials*, Institute for Advanced Studies, Economics Series 144, listopad 2003.