

Jak wynika z danych PIE kobiety nadal zarabiają mniej niż mężczyźni. Luka płacowa, czyli różnica między średnimi godzinowymi wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn, może wynikać m.in. z różnic w stanowiskach i kompetencjach. Dlatego często szacuje się również tzw. skorygowaną lukę płacową, w której uwzględnione są te różnice. Skorygowana luka płacowa uwzględnia poszczególne czynniki, które mają wpływ na płace, czyli m.in. stanowisko, wiek, poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe. Innymi słowy, określa średni poziom różnic w wynagrodzeniu między kobietami a mężczyznami na podobnych stanowiskach, z podobnym wykształceniem itd. Skorygowana luka płacowa wynika z nieobserwowanych przez ekonomistów czynników, w tym z dyskryminacji płacowej ze względu na płeć.

W raporcie czytamy, że dyskryminacja płacowa ze względu na płeć wciąż pozostaje istotnym problemem w państwach UE. Analitycy związani z Komisją Europejską szacują na podstawie danych EU-SILC, że skorygowana luka wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn wykonujących taką samą pracę (bądź bardzo podobną) w państwach UE wynosi średnio 11 proc. Poziom ten jest jednak istotnie zróżnicowany – waha się od około 6 proc. w Niemczech do 18 proc. w Estonii.

W badaniu porównywano stawkę godzinową brutto kobiet i mężczyzn na podstawie danych EU-SILC. Analiza potwierdza fakt, że luka płacowa jest szczególnie duża w branżach zdominowanych przez mężczyzn. Ponadto w krajach, w których dysproporcja ta jest mniejsza, np. w Niemczech, Austrii i Holandii, obserwowalna jest istotna różnica w liczbie przepracowanych godzin – duży jest odsetek pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród zatrudnionych kobiet.

Unia Europejska postuluje zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń, aby zmniejszyć różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w państwach UE. Parlament Europejski opracowuje obecnie nową dyrektywę zgodną z zasadą unijnej polityki społecznej – równe wynagrodzenia za taką samą pracę (ang. Equal Pay for Equal Work). Wstępne porozumienie między państwami członkowskimi UE osiągnięto 15 grudnia 2022 r.

Jak czytamy pracodawca będzie musiał informować o wynagrodzeniu w ogłoszeniu o pracę. Ponadto, nie będzie mógł pytać o historię wynagrodzenia kandydata. Opracowywana dyrektywa zakłada również ułatwienie porównywania wynagrodzeń między zatrudnionymi – pracownik będzie mógł żądać informacji na temat poziomu wynagrodzeń na podobnym stanowisku. Ponadto, pracodawcy zatrudniający ponad 100 pracowników zobligowani będą raportować informacje na temat różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn we własnych firmach. W sytuacji wykrycia luki przekraczającej 5 proc., która nie będzie wynikać z obiektywnych przesłanek, zobligowani będą wprowadzić działania naprawcze.

*Źródło: PIE*