



POLSKIE TOWARZYSTWO  
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



Dr Magdalena Jankowska-Gilberg

## Metody zwalczania luki płacowej

### Wprowadzenie

Luka płacowa (ang. gender wage gap lub gender pay gap) jest to różnica w zarobkach między kobietami i mężczyznami wyrażona jako procent wynagrodzenia mężczyzn<sup>1</sup>. Zgodnie z danymi Eurostatu w Polsce wynosiła ona w 2013 6,4%<sup>2</sup>. W Unii Europejskiej kobiety zarabiały średnio 16,4% mniej niż mężczyźni. Państwa o najwyższym wskaźniku to Estonia (29,9%), Austria (23%), Niemcy (21,6%), Czechy (22,1%). Natomiast Polska, Malta (5,1%) i Słowenia (3,2%) należą do grupy państw o najniższym wskaźniku.

Zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest jednym z podstawowych celów Unii Europejskiej<sup>3</sup>. Był on już zawarty w traktacie rzymskim z 1957 r., a następnie potwierdzano go i rozbudowywano kolejnymi zmianami traktatów, prawem wtórnym i orzecznictwem Trybunału, które również pełni ważną rolę w rozwijaniu zasady równego traktowania.

Zgodnie z art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) we wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet. Artykuł 157 TFUE stanowi, że państwa członkowskie powinny zapewniać stosowanie zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Waga tej zasady jest podkreślona w ust. 4 tego przepisu, na mocy którego umożliwiono państwom

---

<sup>1</sup> Jest to tzw. luka płacowa w formie nieskorygowanej. Ten wskaźnik w przeciwieństwie to tzw. skorygowanej luki płacowej nie uwzględnia różnic w wykształceniu, doświadczeniu na rynku pracy, rodzaju wykonywanej pracy, a tym samym nie pozwala na porównanie wynagrodzeń dla jednakowej pracy lub pracy o jednakowej wartości.

<sup>2</sup> Zob. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>.

<sup>3</sup> Zob. art. 2 i 3 ust. 3 zdanie drugie Traktatu o Unii Europejskiej.



POLSKIE TOWARZYSTWO  
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



członkowskim, w celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym, utrzymanie lub przyjmowanie środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania. Trybunał stwierdził, iż cel gospodarczy realizowany zgodnie z art. 119 Traktatu o ustanowieniu Wspólnoty Europejskiej (dzisiaj art. 157 TFUE) jest celem drugorzędym w stosunku do celu społecznego realizowanego zgodnie z tym samym postanowieniem, które stanowi odzwierciedlenie prawa podstawowego<sup>4</sup>.

Także w art. 23 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej uznano równość kobiet i mężczyzn za podstawową zasadę i podkreślono, że należy ją zapewnić we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

Wyrazem tej zasady jest również dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Dyrektywa ta w artykule 4 potwierdza bezwzględną zasadę równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn.

Kwestia równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn zajmuje także ważne miejsce na poziomie Rady Europy. Artykuł 4 Karty Praw Socjalnych z 1961 r., w którym uregulowane jest prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia w ust. 1 pkt 3 uznaje prawo pracowników, mężczyzn i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości. W listopadzie 2013 r. została przyjęta Strategia Rady Europy na lata 2014 – 2017 dotycząca równości płciowej. Jej celem jest przedstawienie wytycznych dotyczących polityki i promocja całościowego podejścia.

W 2014 r. z okazji Europejskiego Dnia Równości Wynagrodzeń Komisja Europejska opublikowała broszurę pod tytułem „Działania na rzecz wyeliminowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej”<sup>5</sup> w której wymienione są główne

<sup>4</sup> Wyrok Trybunału z dnia 10 lutego 2000 r. w sprawach połączonych C-270/97 i C-271/97 Deutsche Post AG przeciwko Elisabeth Sievers (C-270/97) oraz Brunhilde Schrage (C-271/97), pkt. 57.

<sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_pl.pdf)



POLSKIE TOWARZYSTWO  
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



przyczyny luki płacowej w krajach europejskich. Zgodnie z tym dokumentem do głównych przyczyn luki płacowej zalicza się m. in fakt, iż kobiety i mężczyźni wykonują różne zawody i często pracują w różnych sektorach. Kobiety pracują w sektorach charakteryzujących się niższym przeciętnym wynagrodzeniem. Ponadto kobiety zajmują się w większej mierze obowiązkami domowymi, opieką nad dziećmi, osobami starszymi i dlatego też chętniej wybierają zawody, które dają się łatwiej pogodzić z ich obowiązkami rodzinnymi. Pracują w niepełnym wymiarze i nie zajmują stanowisk kierowniczych.

Kolejną przyczyną luki płacowej są praktyki w miejscach pracy, na przykład w zakresie dostępu do rozwoju kariery i szkoleń oraz systemy płac, które mogą prowadzić do różnych stawek wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn.

Ponadto wskazuje się na niższe wartościowanie zawodów i stanowisk zajmowanych głównie przez kobiety. Kwalifikacje kobiet są często niedoceniane. Uważa się powszechnie, że wynikają one z tzw. społecznie uznanych za kobiece cech, a nie nabytych kwalifikacji. Przykładowo pielęgniarka zarabia mniej technik medycyny, pomimo że wymagane kwalifikacje są porównywalne. Podobnie można wskazać na pensje oferowane sprzątacze i pracownikowi (mężczyźnie) zatrudnionemu przy wywożeniu odpadów komunalnych, lub kasjerce i magazynierowi zatrudnionych w supermarkecie.

Kolejną przyczyną jest niewielka liczba kobiet na stanowiskach zarządczych i kierowniczych.

Także role oraz tradycyjne zadania kobiet i mężczyzn wpływają na wybór uczelni i na aktywność zawodową powodując, że kobiety wybierają zawody tradycyjnie wykonywane przez kobiety i powielają w ten sposób segregację zawodową.

Także kwestia godzenia życia zawodowego z prywatnym, czyli przejmowanie obowiązków domowych i wychowywania dzieci wpływa na to, że kobiety pracują w niepełnym wymiarze godzin.

Poza oczywistymi przypadkami dyskryminacji, gdy kobieta za tę samą pracę otrzymuje niższe wynagrodzenie niż mężczyzna większość przyczyn wskazanych przez Komisję wiąże



POLSKIE TOWARZYSTWO  
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



się bardziej lub mniej z tradycyjnym podziałem ról między kobietą a mężczyzną. Badania pokazują, że nawet u par, które początkowo preferują „partnerski” podział obowiązków zmienia się ten model w dużej mierze na „tradycyjny” wraz z narodzinami pierwszego dziecka<sup>6</sup>. Ponadto zmieniający się model ojcostwa w kierunku aktywnego ojcostwa i przykładowo ograniczenie aktywności zawodowej przez ojca na rzecz wychowania dziecka nie zawsze znajduje pozytywny odbiór w społeczeństwie. Badania statystyczne pokazują że wciąż większość popiera model, w którym po urodzeniu dziecka mężczyzna pracuje w pełnym wymiarze godzin, a kobieta na jakiś czas przerywa pracę lub w ogóle rezygnuje z pracy<sup>7</sup>.

Parlament Europejski wezwał Komisję i państwa członkowskie do podjęcia „kampanii na rzecz zwiększania świadomości w celu przełamywania stereotypów i odchodzenia od tradycyjnych ról przypisywanych płciom, w szczególności kampanii skierowanych do mężczyzn i podkreślających potrzebę dzielenia się rodzinnymi obowiązkami”<sup>8</sup>.

W Komunikacie w sprawie różnicy w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn z 2007 r. Komisja Europejska zawarła propozycje działań mających na celu zniwelowanie różnicy w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami a mężczyznami. Zalicza się do nich pełne wdrożenie i stosowanie istniejących przepisów, pełne wykorzystanie strategii europejskiej na rzecz wzrostu i zatrudnienia, w szczególności dzięki europejskiemu wsparciu finansowemu, promowanie równej płacy poprzez partnerstwa społeczne i wśród pracodawców oraz wspieranie wymiany dobrych praktyk w UE<sup>9</sup>.

W opublikowanym przez Komisję w 2014 r. zaleceniu dotyczącym transparentności płacowej zaproponowano środki mające na celu zwiększenie jawności płac w przedsiębiorstwach<sup>10</sup>.

<sup>6</sup> Blossfeld, Grunov, Schulz, Was erklärt die Traditionalisierung häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: Soziale Normen oder ökonomische Ressourcen?, Zeitschrift für Soziologie, 36 (2007), s. 162 in.

<sup>7</sup> Diagnoza Społeczna 2009, Warunki i Jakość Życia Polaków, Janusz Czapirski i Tomasz Panek (red.), s. 122 [http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza\\_raport\\_2009.pdf](http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2009.pdf)

<sup>8</sup> Pkt. 5 rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 17 czerwca 2010 r. w sprawie oceny wyników planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006-2010 oraz zaleceń na przyszłość.

<sup>9</sup> COM(2007) 424 wersja ostateczna.

<sup>10</sup> Zalecenie Komisji z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (2014/124/UE).



POLSKIE TOWARZYSTWO  
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



Zwrócono uwagę że niejasne struktury wynagrodzeń i brak dostępu do informacji na temat poziomów wynagrodzeń pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o równej wartości powodują, że ofiarom dyskryminacji płacowej trudniej jest wyegzekwować zasadę równości wynagrodzeń. W celu zwiększenia jawności płac proponuje się między innymi ułatwienie pracownikowi dostępu do informacji o wynagrodzeniach, publikowanie raportów płacowych czy utworzenie równego systemu klasyfikacji stanowisk dla przedsiębiorstw.

W Komunikacie Komisji „Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn” podkreślono jednak, że aby poczynić postępy w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy w wielu dziedzinach działania muszą podjąć państwa członkowskie i partnerzy społeczni. Sama Unia nie jest w stanie sprostać temu zadaniu<sup>11</sup>.

### Przykłady środków ustawodawczych i o charakterze nieustawodawczym w wybranych krajach europejskich

#### Austria

W 2010 r. opublikowano Krajowy plan działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy, która zawiera 55 konkretnych propozycji<sup>12</sup>. W planie tym stwierdzono między innymi, że różnice w wynagrodzeniu wynikają w dużej mierze z braku przejrzystości płac w przedsiębiorstwach<sup>13</sup>. Kobiety już na starcie swojej kariery zawodowej otrzymują niższe wynagrodzenia i ta różnica pogłębia się w dalszym życiu zawodowym. Ponadto praca wykonywana przez mężczyzn i kobiety jest różnie oceniana i różnie wynagradzana. Źródłem takiej sytuacji jest niekoniecznie celowe działanie. Jest ona wynikiem zakorzenionych tradycji. Do ustawy o równym traktowaniu wprowadzono zatem poprawkę mającą na celu poprawienie przejrzystości płac w przedsiębiorstwach. Przedsiębiorstwa są zobowiązane do publikowania co dwa lata sprawozdań dotyczących równych płac. Obowiązek ten został wprowadzany stopniowo w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Od 2014 r. przedstawianie sprawozdań jest obowiązkowe dla przedsiębiorstw zatrudniających już ponad

<sup>11</sup> COM(2007) 424 wersja ostateczna.

<sup>12</sup> Nationaler Aktionsplan. Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, dostępny na stronie: [https://www.bmbf.gv.at/frauen/ewam/nap2010\\_druck\\_web\\_komplett\\_25928.pdf?4dz8a1](https://www.bmbf.gv.at/frauen/ewam/nap2010_druck_web_komplett_25928.pdf?4dz8a1)

<sup>13</sup> Nationaler Aktionsplan. Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, S. 65



POLSKIE TOWARZYSTWO  
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



150 osób. Ponadto, oferty pracy muszą zawierać informacje dotyczące wynagrodzenia. Od 2011 jest dostępny także kalkulator, który umożliwia wyliczanie średnich wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn w zależności od sektora i grupy zawodowej.

### Belgia

Głównym instrumentem egzekwowania zasady równych płac był układ zbiorowy pracy nr 25 dotyczący równych płac dla pracowników płci męskiej i żeńskiej z 1975 r. W 2008 uzgodniono nowy zbiorowy układ pracy, w którym zawarty jest obowiązek zapewnienia zasady równych płac we wszystkich aspektach wynagrodzenia, włączając w to systemy oceny wyników pracy.

Zgodnie z ustawą w sprawie ograniczania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn z 2012 r. przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 50 pracowników są zobowiązane przeprowadzać co dwa lata analizy porównawcze wynagrodzeń. Jeżeli z analizy wynika, że kobiety zarabiają mniej przedsiębiorstwo jest zobowiązane przyjąć plan działania. Ponadto kobietom przysługuje prawo zwrócenia się do mediatora zatrudnionego w przedsiębiorstwie, który bada, czy nastąpiła dyskryminacja i jeżeli tak, to podejmie próbę kompromisu z pracodawcą.

Belgia w 2005 r. również jako pierwsza w Europie zorganizowała dzień równych płac. Tej corocznej akcji towarzyszy obszerna kampania informacyjna.

W 2013 r. Instytut ds. równości między kobietami i mężczyznami (belgijski organ ds. równouprawnienia) uruchomił nową stronę internetową [www.ecartsalarial.be](http://www.ecartsalarial.be), na której dostępne są oficjalne i aktualne dane zawierające również zmiany w różnicach między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn. Na stronie tej udostępnione jest również narzędzie internetowe do samodzielnego obliczania luki płacowej przez przedsiębiorstwa.



POLSKIE TOWARZYSTWO  
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



Luka płacowa w Belgii należy do najniższych w Europie u wynosi ok 10%. Zgodnie z raportem przedstawionym Europejskiemu Komitetowi Praw Społecznych niski poziom luki płacowej wynika z faktu, że wynagrodzenia są ustalone w układach zbiorowych<sup>14</sup>.

### Dania

Luka płacowa wynosi ok. 16%. Za jej główną przyczynę uznaje się okoliczność, że kobiety pracują w innych branżach i innych zawodach niż mężczyźni.

Od roku 2009 podejmowane są różne inicjatywy mające na celu zmniejszenie tej segregacji horyzontalnej. Mając na uwadze okoliczność, że promowanie idei równego wynagradzania pracowników odbywa się w miejscu pracy i w trakcie negocjowania porozumień zbiorowych działania rządu duńskiego w tym kierunku są bardzo kompleksowe i przebiegają w ramach dialogu z przedsiębiorstwami i partnerami społecznymi. Zgodnie z ustawą o równych płacach właściwymi w sporach dotyczących dyskryminacji są sądy, komisja ds. równego traktowania i arbitraż branżowy.

Pracodawcy mają obowiązek do okresowego przekazywania przedstawicielom pracowników pisemnego sprawozdania na temat sytuacji w zakresie równouprawnienia płci w przedsiębiorstwie, z uwzględnieniem szczegółowych informacji na temat wynagrodzeń. Ponadto od 2007 r. wszystkie większe przedsiębiorstwa mają obowiązek opracować dane statystyczne dotyczące różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn.

### Estonia

W Estonii luka płacowa, należy do najwyższych w Europie. Zgodnie z danymi Eurostatu wynosiła ona 30% w roku 2012 i 27.3% w roku 2011.

Zgodnie z ustawą o równości kobiet i mężczyzn pracownik może żądać od pracodawcy wyjaśnień. Spory dotyczących dyskryminacji są rozstrzygane przez sądy lub komisje ds.

---

<sup>14</sup>Raport przedstawiony przez rząd Belgii z dnia 8 listopada 2013 r., s. 14, dostępny na stronie Rady Europy: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Reporting/StateReports/Belgique8\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Reporting/StateReports/Belgique8_en.pdf).





POLSKIE TOWARZYSTWO  
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



sporów pracowniczych. Ponadto komisarz ds. równości płci i równego traktowania wydaje opinie, czy miała miejsce dyskryminacja.

W 2012 r. zatwierdzono plan działania, który obejmuje działania w pięciu dziedzinach: poprawa wdrażania istniejącej ustawy, lepsze godzenie życia zawodowego i rodzinnego, propagowanie uwzględnienia aspektu płci szczególnie w dziedzinie kształcenia, ograniczanie segregacji płciowej i analiza praktyk organizacyjnych i systemów płac w sektorze publicznym.

Można również odnotować takie inicjatywy jak szkolenia urzędników w zakresie równouprawnienia płci.

### Francja

Ustawa o równości płac między kobietami a mężczyznami z 2006 r nakłada obowiązek przeprowadzenia negocjacji zbiorowych w odniesieniu do równości kobiet i mężczyzn. Ponadto przedsiębiorstwa są zobowiązane do sporządzania pisemnych sprawozdań dotyczących warunków pracy. Celem tych sprawozdań jest ocena dla każdej zawodowej kategorii w danym przedsiębiorstwie sytuacji kobiet i mężczyzn w odniesieniu do zatrudniania, szkoleń, awansu, kwalifikacji, klasyfikacji, warunków pracy i wynagrodzenia. W ustawie tej uregulowane są także kwestie urlopów macierzyńskich, zasiłków szkoleniowych, jeżeli pracownik zmuszony jest płacić za opiekę nad dzieckiem, aby wziąć udział w szkoleniu w godzinach poza pracą. W ustawie przewidziana jest także pomoc dla małych przedsiębiorstw, aby mogły zastąpić osobę będącą na urlopie macierzyńskim.

Ponadto w kodeksie pracy przewidziano możliwość nałożenia na przedsiębiorstwa kar finansowych w wysokości do 1% kwoty brutto przeznaczonej na wynagrodzenia w przypadku niesporządzenia planu likwidacji różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Opracowano także narzędzie internetowe, przy pomocy którego przedsiębiorstwa mogą sporządzać porównawcze sprawozdania dotyczące warunków zatrudnienia kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwie.





POLSKIE TOWARZYSTWO  
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



### Litwa

W ramach strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn przewidziano działania mające na celu zwiększenie płacy w sektorach zdominowanych przez kobiety takich jak szkolnictwo, czy opieka społeczna. Działaniem na rzecz neutralności klasyfikacji stanowisk w aspekcie płci jest „modelowy układ zbiorowy”, który jest wykorzystywany jako podstawa opracowywania układów zbiorowych w przedsiębiorstwach i organizacjach.

### Niemcy

Badania wykazały, że luka płacowa w Niemczech wynika głównie z faktu, że kobiety nie pracują w pewnych zawodach i na stanowiskach kierowniczych, z przerywania pracy zawodowej przez kobiety z powodów rodzinnych oraz niepowodzenia indywidualnych i zbiorowych negocjacji mających na celu wyeliminowanie niższego wartościowania zawodów typowo kobiecych.

Zgodnie z art. 3 ust. 2 niemieckiej ustawy zasadniczej (*Grundgesetz*) mężczyzna i kobieta mają równe prawa, a państwo wspiera faktyczne urzeczywistnienie równouprawnienia kobiet i mężczyzn i działa na rzecz usunięcia istniejących nierówności. Dalsze przepisy znajdują się w ustawie o pracy na część etatu i na czas określony (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*) oraz w ustawie o równym traktowaniu (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*).

W celu zmniejszenia luki płacowej podjęto szereg inicjatyw takich jak, np. organizowanie dnia równych płac, która ma na celu zwiększenie świadomości w tym zakresie. W 2007 roku rząd wydał wytyczne skierowane do przedsiębiorstw jak stosować zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości, w którym zaleca się stosowanie w układach zbiorowych procedury oceny pracy bez różnicowania ze względu na płeć.

Aby zapobiegać negatywnym skutkom przerw w karierze zawodowej kobiet spowodowanej narodzinami dziecka i zachęcić ojców do korzystania z urlopu wychowawczego uzależniono długość płatnego urlopu wychowawczego (niem. „Elternzeit”) od tego czy tylko jeden rodzic (12 miesięcy), czy oboje rodziców (14 miesięcy) decyduje się wziąć ten urlop na



POLSKIE TOWARZYSTWO  
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



przynajmniej 2 miesiące. Ponadto w przypadku wychowywania dziecka w Niemczech pierwsze trzy lata od dnia urodzenia dziecka uwzględniane są jako okres składkowy z tytułu wychowywania dziecka/dzieci. Składki ubezpieczeniowe za ten okres odpowiadają średniemu krajowemu wynagrodzeniu i są opłacane z niemieckiego budżetu państwa.

Ponadto przedsiębiorstwa mają możliwość dokonania bezpłatnej analizy struktury płac i zatrudnienia poprzez narzędzie internetowe Logib<sup>15</sup>. Dzięki temu przedsiębiorstwa mogą zidentyfikować przyczyny różnic w wynagrodzeniu i rozwinąć strategie działań na rzecz wyeliminowania tej różnicy.

### Polska

Artykuł 33 Konstytucji gwarantuje kobietom i mężczyznom równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Zgodnie z ust. 2 kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Podobnie formułuje to Kodeks Pracy, który stanowi w art. 18 (3c), że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości. Praca o jednakowej wartości to praca, której wykonywanie wymaga porównywalnych kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>16</sup> określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania między innymi ze względu na płeć. Zgodnie z art. 22 ustawy Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania, określający cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania, w szczególności w zakresie: 1) podnoszenia świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków

<sup>15</sup> <http://www.logib-d.de/startseite/>

<sup>16</sup> Dz. U. 2010, Nr 254, poz. 1700 z późn. zm.



POLSKIE TOWARZYSTWO  
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



naruszenia zasady równego traktowania; 2) przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania; 3) współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania. W Krajowym Programie Działania na lata 2013-2016 w celu niwelowania różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn za pracę na tych samych stanowiskach i pracę o jednakowej wartości i jakości zaproponowano następujące działania: (1) wypracowanie metodologii oceny luki płacowej w przedsiębiorstwach.; (2) inspirowanie i upowszechnianie wyników działań monitorujących i kontrolnych w zakresie wypełniania wymogów jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości przez powołane do tego instytucje (m.in. NIK, PIP, RPO); (3) analiza międzynarodowego prawa w zakresie monitorowania luki płacowej; (4) promowanie zagadnienia równości płac kobiet i mężczyzn za pracę na tych samych stanowiskach i pracę o jednakowej wartości<sup>17</sup>.

### Portugalia

W Portugalii wprowadzono przepisy mające na celu zwiększenia przejrzystości systemów wynagrodzeń. Pracodawcy są zobowiązani do przedstawiania właściwemu ministrowi informacji dotyczących warunków zatrudnienia, w tym również wynagrodzenia. Akta osobowe otrzymują również organy inspekcji pracy, związki zawodowe lub komitety pracownicze i przedstawiciele pracodawców w stałym Komitecie ds. dialogu społecznego.

W latach 2005-2008 przeprowadzono również projekt pilotażowy mający na celu stworzenie metody oceny pracy bez różnicowania ze względu na płeć dla sektora hotelarskiego i restauracyjnego. W wyniku tego projektu powstał podręcznik dotyczący stosowania oceny pracy bez różnicowania ze względu na płeć, który umożliwia taką ocenę także w innych sektorach<sup>18</sup>.

Zgodnie z kodeksem pracy naruszenia prawa do równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn stanowi poważne naruszenie prawa administracyjnego.

<sup>17</sup> Krajowy Program Działania na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016, s. 77, dostępny na stronie: [http://rownetraktowanie.gov.pl/sites/default/files/krajowy\\_program\\_dzialan\\_na\\_rzecz\\_rownego\\_traktowania\\_przyjety\\_na\\_rm\\_10.12.13.pdf](http://rownetraktowanie.gov.pl/sites/default/files/krajowy_program_dzialan_na_rzecz_rownego_traktowania_przyjety_na_rm_10.12.13.pdf)

<sup>18</sup> [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia\\_revalorizar\\_en.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf)



POLSKIE TOWARZYSTWO  
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



### Szwecja

W ustawie o równości z 2008 r. przewidziano obowiązek podjęcia działań przez pracodawców i pracowników na rzecz zniwelowania różnic w wynagrodzeniach i innych warunkach zatrudnienia kobiet i mężczyzn wykonujących tę samą pracę lub prace o tej samej wartości. Przykładowo pracodawcy są zobowiązani co trzy lata przeprowadzić badania wynagrodzeń w celu wykrycia i zlikwidowania występujących różnic. Pracodawcy zatrudniający przynajmniej 25 osób są zobowiązani przedstawiać co trzy lata plan działania na rzecz równości wynagrodzeń.

W 2009 r. powstała także instytucja rzecznika ds. równości, którego zadaniem jest nadzorowanie przestrzegania ustawy o równości.

W 2013 r. rząd zlecił rzecznikowi przeprowadzenie badań wynagrodzeń w różnych miejscach pracy.

Przykładem innego środka mającego na celu równouprawnienie w życiu rodzinnym jest odliczenie od podatku, w ramach którego rodziny mogą odliczyć od rocznego podatku koszty pomocy domowej.

### Wnioski

Prawodawstwo ma pełnić z jednej strony funkcje prewencyjną, czyli zapewnić ochronę przed niekorzystnym traktowaniem, a z drugiej strony funkcję kompensacyjną oferując pomoc ofiarom dyskryminacji nawet po ustaniu stosunku pracy. Powyższe przykłady pokazują jednak, że pomimo tego iż w ustawodawstwach wszystkich państw europejskich zawarte są przepisy gwarantujące równość między kobietą a mężczyzną oraz pomimo różnych działań podejmowanych przez Unię Europejską problem różnicy w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami a mężczyznami nadal istnieje.



POLSKIE TOWARZYSTWO  
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



Przykłady z różnych państw dowodzą zatem, że środki ustawodawcze same w sobie nie są wystarczająco skutecznym środkiem<sup>19</sup>. W sprawozdaniu dotyczącym stosowania dyrektywy 2006/54/WE z dnia 6 grudnia 2013 r. Komisja podkreśliła, że „praktyczne stosowanie przepisów w zakresie równości wynagrodzeń w państwach członkowskich jest jednym z najbardziej problematycznych obszarów dyrektywy”<sup>20</sup>. Ponadto jak zostało stwierdzone w jednym z komunikatów prasowych Rady Unii Europejskiej na posiedzeniu „Zatrudnienie, polityka społeczna, zdrowie i ochrona konsumentów”: „Choć nie istnieją bariery prawne czy formalne, czynniki kulturowe, w tym utrzymywanie się tradycyjnych ról przypisywanych płciom i stereotypów, nadal utrudniają kobietom karierę zawodową.”<sup>21</sup> Tym można wytłumaczyć fakt, że pomimo iż 60% absolwentów Uniwersytetów w Unii Europejskiej to kobiety, w żaden sposób nie odzwierciedlenia się to w strukturze zatrudnienia. Podobnie przykład Niemiec pokazuje, że pomimo wprowadzenia różnych środków na poziomie ustawowym luka płacowa nawet lekko wzrosła. Poza tym pomimo że to ustawodawstwo obowiązuje na terytorium całego państwa istnieją ogromne różnice między landami wschodnimi, w których luka płacowa utrzymuje się na stosunkowo niskim poziomie, a zachodnimi, gdzie należy ona do najwyższych w Europie<sup>22</sup>.

Zatem powstaje pytanie, czy istnieją skuteczne metody zwalczania luki płacowej?

U podstaw luki płacowej tkwią stereotypy (również autostereotypy, czyli sposób myślenia kobiet o samych sobie narzucony przez kulturę), przyzwyczajenia, bariery kulturowe, poglądy. Dokonanie zmiany w tym zakresie nie jest możliwe zatem z dnia na dzień. Być może potrzeba nawet całego pokolenia, aby nastąpiło przezwyciężanie tych barier. Nie ma również jednej metody skutecznej dla wszystkich państw, czy nawet regionów. Rozwiązanie, które działa w jednym państwie nie koniecznie musi się sprawdzić w innej kulturze. Przykładem jest kwestia jawności wynagrodzeń. Przejrzystość systemów wynagrodzeń jest

<sup>19</sup> Komunikat Komisji z dnia 18 lipca 2007 Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, COM(2007) 424 wersja ostateczna, pkt 3.1.

<sup>20</sup> COM (2013), 861.

<sup>21</sup> Komunikat prasowy Rady 6461/12 z dnia 17 lutego 2012 r.:

<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6461-2012-INIT/pl/pdf>.

<sup>22</sup> Zob. statystyki Federalnego Urzędu Statystycznego z lata 2006-2013:

[https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1\\_5\\_GenderPayGap.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html)



POLSKIE TOWARZYSTWO  
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



uznawana za kluczowy element realizowania zasady równych płac. Utajnianie wynagrodzeń przez pracodawców uniemożliwia bowiem porównanie i tym samym nie sprzyja zasadzie równego i sprawiedliwego wynagradzania pracowników. Ale z drugiej strony wprowadzenie w niektórych państwach np. w Polsce w drodze ustawy jawności płac mogłoby napotkać się z niezrozumieniem i sprzeciwem. Konieczne jest uwzględnienie kulturowych i mentalnych różnic. Dużo lepszym rozwiązaniem wydaje się powolna zmiana poprzez początkowo odpowiednie akcje nakierowane na zmianę postrzegania tej kwestii, przekonanie o korzyściach płynących z jawności wynagrodzeń, wprowadzanie środków o charakterze dowolnym, a dopiero na późniejszym etapie o charakterze obligatoryjnym. Ponadto wszelkie strategie działania powinny być opracowywane wspólnie z organizacjami pracowników i pracodawców.

Konieczne jest kontynuowanie akcji zwracających uwagę na ten problem, zachęcanie przedsiębiorstw do realizacji zasady równości płac kobiet i mężczyzn, promowanie równości traktowania, jak również szeroki dialog społeczny w tej kwestii. Niezbędne jest również monitorowanie luki płacowej i podnoszenie świadomości społeczeństwa poprzez przykładowo gromadzenie i publikowanie danych statystycznych, wprowadzenie obowiązku sporządzania okresowych raportów dotyczących różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn przez przedsiębiorstwa.

Zwiększanie świadomości w społeczeństwie odbywa się również poprzez włączenie kwestii równości płci do programów kształcenia i szkolenia, organizowanie kampanii informacyjnych, szkoleń dla przedsiębiorstw.

Różnice w przebiegu kariery i zarobkach wynikają również z roli tradycyjnie przypisanych danej płci. Ważne są zatem działania umożliwiające lepsze godzenie życia rodzinnego z zawodowym (nie tylko żłobki i przedszkola, a również dostępne dla większości dzieci świetlice w szkołach oferujące np. zajęcia sportowe, czy inne zajęcia wspierające zainteresowania dzieci, programy wakacyjne), zachęcanie mężczyzn do aktywnego udziału w obowiązkach domowych, zwalczanie stereotypów płciowych obecnych w społeczeństwie i praktyk ograniczających role kobiet w społeczeństwie.



POLSKIE TOWARZYSTWO  
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



W opublikowanego przez Komisję Europejską sprawozdaniu ze stosowania przepisów dyrektywy 2006/54/WE stwierdzono, że pomimo krajowych ram prawnych zakazujących dyskryminacji płacowej stosowanie zasady równości wynagrodzeń w praktyce w dalszym stwarza trudności<sup>23</sup>. Znajduje to swój wyraz między innymi w niewielkiej liczbie spraw dotyczących dyskryminacji płacowej wnoszonych do sądów krajowych w większości państw członkowskich. Wdrażanie zasady sprawiedliwych wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn wymaga zatem stworzenia łatwo dostępnych systemów rozstrzygania sporów w razie podejrzenia dyskryminacji.

Podsumowując należy stwierdzić, że luka płacowa jest złożonym problem wymagającym równoległego działania w wielu dziedzinach. Ponadto wybierane rozwiązania muszą być dopasowane do potrzeb w danym państwie. Tym samym muszą być prowadzone regularne badania przyczyn występowania różnic w wynagradzaniu, a na podstawie wyników tych badań można dopiero określić konkretne działania mające na celu zmniejszenie tej różnicy.

---

<sup>23</sup> COM (2013), 861 wersja ostateczna.