

Patrycja Zwiech

Uniwersytet Szczeciński

WYNAGRODZENIA KOBIEI I MĘŻCZYŹN W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ – RÓWNOŚĆ W USTAWODAWSTWIE, NIERÓWNOŚĆ W PRAKTYCE

Streszczenie: Problem różnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn jest ciągle aktualny mimo wielu uregulowań prawnych gwarantujących przestrzeganie zasady równości płci na rynku pracy. Celem artykułu jest przedstawienie różnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w poszczególnych krajach Unii Europejskiej. W artykule dokonano próby analizy średnich miesięcznych i średnich godzinowych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, także w ujęciu wieku i wykształcenia. Do przedstawienia różnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn w dziedzinie wynagrodzeń zostały wykorzystane: wskaźnik relacji płac k , współczynnik dyskryminacji MDC G. Beckera oraz wskaźnik GPC .

Słowa kluczowe: wynagrodzenia, uregulowania prawne dotyczące równości kobiet i mężczyzn w sferze pracy zawodowej, kraje Unii Europejskiej.

1. Wstęp

Problem różnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, na niekorzyść tych pierwszych, jest ciągle aktualny pomimo wielu uregulowań prawnych gwarantujących przestrzeganie zasady równości płci na rynku pracy. Badanie Eurobarometr przeprowadzone we wrześniu i w październiku 2009 roku w 27 krajach Unii Europejskiej wśród 26 663 respondentów ukazało, że w opinii Europejczyków likwidacja różnicy w płacach kobiet i mężczyzn jest, obok przeciwdziałania przemocy wobec kobiet, głównym priorytetem walki z nierównością płci. 82% respondentów uważa, że należy podjąć pilne działania w celu zlikwidowania różnicy w płacach kobiet i mężczyzn. Równocześnie 62% ankietowanych sądzi, że nierówność wynikająca z płci jest w ich kraju powszechna [Raport nr 326].

Celem artykułu jest przedstawienie różnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w poszczególnych krajach Unii Europejskiej. W artykule dokonano próby analizy średnich miesięcznych i średnich godzinowych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, także w ujęciu wieku i wykształcenia. Do przedstawienia różnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn w dziedzinie wynagrodzeń zostały wykorzystane: wskaźnik relacji płac k , współczynnik dyskryminacji MDC G. Beckera oraz wskaźnik GPG .

2. Równość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w uregulowaniach prawnych UE

Równa płaca za równą pracę to jedna z fundamentalnych zasad Unii Europejskiej. Zasadę tę zapisano już w Traktacie rzymskim z 1957 roku (art. 119) oraz potwierdzono ją w Traktacie amsterdamskim z 1997 roku (art. 141). Artykuły 119 i 141, w których wprowadzono zapisy dotyczące zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia, stały się podstawą do wprowadzenia kilku ważnych elementów do przepisów europejskich w kwestii wyrównania wynagrodzeń między płciami.

Jednym z pierwszych aktów Unii Europejskiej odnoszących się bezpośrednio do równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn była Dyrektywa Rady Wspólnot Europejskich nr 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. Odnosiła się do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn oraz wprowadziła zasadę „równej płacy za pracę tej samej wartości”. Przez kolejnych kilkadziesiąt lat zostało uchwalonych kilkanaście dyrektyw dotyczących równości kobiet i mężczyzn w sferze pracy zawodowej, m.in. dyrektywy nr: 76/207/EWG, 79/7/EWG, 86/378/EWG, 86/613/EWG, 92/85/EWG, 96/34/WE, 96/97/WE, 97/75/WE, 97/80/WE, 98/52/WE, 2000/78/WE, 2002/73/WE, 2004/113/WE oraz 2006/54/WE. Ta ostatnia Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. wprowadzała przejrzystość w aktach prawnych, w jednym tekście ujmując główne przepisy istniejące w tej dziedzinie. I tak ze skutkiem od 15.08.2009 uchylono dyrektywy nr: 75/117/EWG, 76/207/EWG, 2002/73/WE, 86/378/EWG, 96/97/WE, 97/80/WE, 98/52/WE, wprowadzając w ich miejsce dyrektywę nr 2006/54/WE.

Powyższe dyrektywy, wskazując konieczność realizowania przez państwa członkowskie polityki równościowej, szczególną wagę przykładają do tworzenia systemowych rozwiązań pozwalających na zwalczanie nierówności w płacach między płciami. Instrumenty te wskazują, że dyskryminowanie kobiet na rynku pracy oraz wypłacanie kobietom niższych wynagrodzeń niż mężczyznom za wykonywanie takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości jest zabronione.

Mimo tak dobrze rozwiniętego ustawodawstwa sytuacja kobiet w dziedzinie wynagrodzeń jest jednak odmienna od sytuacji mężczyzn [Gawrycka, Wasilczuk, Zwiech 2007; Zwiech 2010, s. 269-285]. Co prawda dzięki skuteczności prawodawstwa europejskiego i ustawodawstw krajowych, dotyczących równych płac, znacznie spadła liczba przypadków wyraźnej, bezpośredniej dyskryminacji, polegającej na niższym opłaceniu kobiet niż mężczyzn dysponujących tymi samymi umiejętnościami i doświadczeniem, wykonujących dokładnie tę samą pracę z równą wydajnością. Jednak dane przedstawione w artykule pokazują, że w dalszym ciągu istnieje różnica między płacami kobiet i mężczyzn w krajach Unii Europejskiej, wskazująca na istnienie dyskryminacji pośredniej.

3. Metodologia badania

Dla zobrazowania zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wykorzystano następujące wskaźniki:

- wskaźnik relacji płac k ;
- współczynnik dyskryminacji MDC G. Beckera;
- wskaźnik GPG .

Wskaźnik relacji płac k przedstawia relacje płac kobiet do płac mężczyzn, czyli przeciętne wynagrodzenia kobiet jako część przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn. Wskaźnik ten można zapisać wzorem:

$$k = \frac{w_k}{w_m} \times 100,$$

gdzie: k – wskaźnik relacji płac;

w_k – płaca kobiet;

w_m – płaca mężczyzn.

Wskaźnik ten określa, *jaką część wynagrodzenia mężczyzn stanowi wynagrodzenie kobiet*. W przypadku, gdy $0 < k < 100$, mamy do czynienia z niższymi wynagrodzeniami kobiet w stosunku do mężczyzn. W przypadku, gdy $k > 100$, mamy do czynienia z korzystniejszą sytuacją kobiet niż mężczyzn – płace kobiet są wyższe niż płace mężczyzn. W przypadku, gdy $k = 100$, mamy do czynienia z sytuacją zrównania się płac kobiet i mężczyzn. Wskaźnik ten jest więc miernikiem nierówności płci w odniesieniu do wynagrodzeń. Można go wykorzystywać, badając płace zarówno w ujęciu miesięcznym, jak i godzinowym.

Współczynnik dyskryminacji MDC G. Beckera ukazuje, *o ile procent płace grupy dyskryminującej są wyższe od płac grupy dyskryminowanej* [Becker 1957, s. 45]. Można go przedstawić ze pomocą wzoru:

$$MDC = \frac{d}{w_f},$$

gdzie: MDC – współczynnik dyskryminacji rynkowej;

d – różnica w płacach między grupą niedyskryminowaną i dyskryminowaną;

w_f – płaca osób z grupy dyskryminowanej;

a d jako:

$$d = w_m - w_f,$$

gdzie: w_m – płaca osób z grupy niedyskryminowanej.

MDC może przyjmować wartości od minus do plus nieskończoności. W przypadku, gdy $MDC > 0$, mamy według G. Beckera do czynienia z dyskryminacją, gdy

$MDC < 0$ z protekcją albo nepotyzmem, a gdy $MDC = 0$, dyskryminacja nie występuje [Johnes, Sapsford 1996, s. 11].

Wskaźnik ten można wykorzystywać, badając płace zarówno w ujęciu miesięcznym, jak i godzinowym.

Wskaźnik GPG jest definiowany jako procentowa różnica między średnimi godzinowymi wynagrodzeniami brutto kobiet i mężczyzn w skali całej gospodarki. Można go przedstawić za pomocą wzoru:

$$GPG = \frac{wg_m - wg_k}{wg_m} \times 100,$$

gdzie: GPG – wskaźnik zróżnicowania płac (*gender pay gap*);

wg_m – wynagrodzenie godzinowe mężczyzn;

wg_k – wynagrodzenie godzinowe kobiet.

Wskaźnik GPG ukazuje, o ile procent godzinowe wynagrodzenia kobiet są niższe od godzinowych wynagrodzeń mężczyzn, czyli według terminologii G. Beckera, o ile procent godzinowe płace grupy dyskryminowanej są niższe od godzinowych płac grupy dyskryminującej.

GPG może przyjmować wartości od minus do plus nieskończoności. W przypadku, gdy $GPG > 0$, mamy do czynienia z niższymi godzinowymi wynagrodzeniami kobiet niż mężczyzn, a gdy $GPG < 0$, z wyższymi godzinowymi wynagrodzeniami kobiet. W przypadku, gdy $GPG = 0$, mamy do czynienia z sytuacją zrównania się godzinowych płac kobiet i mężczyzn.

Wskaźnik ten, zgodnie z przedstawioną definicją, można wykorzystywać, badając jedynie płace w ujęciu godzinowym.

4. Analiza miesięcznych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w krajach UE

Badając miesięczne wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w krajach UE, wykorzystano wskaźnik k obrazujący, jaką część wynagrodzenia mężczyzn stanowi wynagrodzenie kobiet, oraz współczynnik MDC ukazujący, o ile procent płace mężczyzn są wyższe od płac kobiet.

Wskaźnik relacji płac k w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 1997-2007 przedstawia tabela 1.

W latach 1997-2007 wskaźnik relacji płac k był mniejszy od 100 we wszystkich badanych państwach członkowskich UE. Oznacza to, że w całym badanym okresie kobiety (pracujące w przemyśle i usługach na pełnym etacie w przedsiębiorstwach zatrudniających przynajmniej 10 pracowników) otrzymywały niższe przeciętne wynagrodzenia niż mężczyźni we wszystkich krajach Unii Europejskiej.

Najniższe wskaźniki k odnotowano dla Cypru – w tym kraju wynagrodzenia kobiet pracujących w przemyśle i usługach wynosiły od 65,6% do 67,9% wynagro-

Tabela 1. Wskaźnik relacji płac k dla pełnozatrudnionych w przemyśle i usługach w wybranych państwach członkowskich UE w latach 1997, 1999, 2002, 2005, 2006 i 2007

Państwo członkowskie UE	1997	1999	2002	2005	2006	2007
Belgia	81,1	82,2	84,1	86,5	87,1	88,2
Węgry	77,6	81,3	83,5	–	85,4	84,5
Rumunia	–	–	–	80,9	80,1	84,4
Francja	81,3	82	82,4	82,3	82,5	82,6
Luksemburg	79,6	80,2	80	80,8	81,3	82,3
Szwecja	–	85,6	86,9	81,2	82	82,2
Finlandia	78,9	79,9	79	81,2	81,3	80,8
Hiszpania	75,6	77,6	–	78,9	81	80,2
Łotwa	–	–	–	78,2	78,8	80
Bułgaria	–	–	–	77,2	78,9	79,9
Dania	79,2	79	80,3	80,7	81,1	79,6
Portugalia	–	–	69,6	77,8	77,6	78,8
Irlandia	–	–	–	77,6	–	76,3
Słowacja	72,6	75,9	72,8	71,5	74	74,9
Holandia	71,7	72,3	75,5	76,7	73	73,2
Wielka Brytania	–	67,2	70	72,1	72	70,6
Austria	–	–	–	66,2	69,3	69,3
UE-15	–	74,8	76,5	–	77,4	–
UE-27	–	–	–	77,2	–	–
Niemcy	72,6	75,4	77,5	–	76,4	–
Czechy	–	–	–	71,5	71,8	–
Cypr	65,6	65,9	67,1	67	67,9	–
Polska	–	80	83,1	–	–	–
Grecja	77,7	79,4	80,1	–	–	–
Litwa	78,5	80,7	–	–	–	–

Uwaga: dane dla przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database;

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&p-code=tps00175>].

dzeń mężczyzn. Wskaźniki k poniżej 70% odnotowano także w Austrii, a poniżej 75% w Wielkiej Brytanii, Czechach, Holandii i Słowacji. Najwyższe wskaźniki k odnotowano natomiast w badanym okresie w Belgii, gdzie wzrósł on z 81,1% do 88,2%, na Węgrzech (wzrost z 77,6% do 84,5%) oraz w Rumunii (wzrost od roku 2005 z 80,9% do 84,4%).

W badanym okresie relacje średnich wynagrodzeń kobiet do mężczyzn pracujących w przemyśle i usługach uległy poprawie w większości badanych państw. W latach 2002-2007 wskaźnik k w największym stopniu wzrósł w Portugalii (o 9,2 punktu procentowego), w latach 1997-2007 w Belgii (o 7,1 punktu) oraz na Węgrzech (o 6,9 punktu). Pogorszyły się natomiast relacje płac kobiet w stosunku do płac mężczyzn w Szwecji. W okresie 1999-2007 wskaźnik k spadł w tym kraju z 85,6% do 82,2%. Natomiast w Danii i Holandii wskaźniki relacji płac k rosły na początku badanego okresu, a następnie malały.

Tabela 2. Współczynnik *MDC* dla pełnozatrudnionych w przemyśle i usługach w wybranych państwach członkowskich UE w latach 1997, 1999, 2002, 2005, 2006 i 2007

Państwo członkowskie UE	1997	1999	2002	2005	2006	2007
Belgia	0,23	0,22	0,19	0,16	0,15	0,13
Węgry	0,29	0,23	0,19	0,42	0,17	0,18
Rumunia	–	–	–	0,24	0,25	0,18
Francja	0,24	0,23	0,23	0,22	0,21	0,21
Luksemburg	0,26	0,25	0,25	0,24	0,23	0,22
Szwecja	–	–	0,15	0,23	0,22	0,22
Finlandia	0,27	0,25	0,24	0,23	0,23	0,24
Bułgaria	0,31	0,29	0,35	0,3	0,27	0,25
Hiszpania	0,32	0,29	–	0,27	0,23	0,25
Łotwa	–	–	–	0,28	0,27	0,25
Dania	0,26	0,27	0,25	0,24	0,23	0,26
Portugalia	–	–	0,28	0,28	0,29	0,27
Niemcy	0,34	0,3	0,32	0,31	0,31	0,31
Irlandia	–	–	–	0,29	–	0,31
Słowacja	0,38	0,32	0,37	0,4	0,35	0,34
Holandia	0,39	0,38	0,33	0,3	0,37	0,37
Wielka Brytania	–	0,49	0,43	0,39	0,39	0,42
Austria	–	–	–	0,51	0,44	0,44
Czechy	–	–	0,42	0,4	0,39	–
Grecja	0,29	0,26	0,25	–	–	–
Cypr	0,52	0,52	0,49	0,49	0,47	–
Litwa	0,27	0,24	–	–	–	–
Polska	–	0,21	–	–	–	–

Uwaga: dane dla przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database;
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&p-code=tps00175>].

Reasumując, można stwierdzić, że we wszystkich badanych krajach średnie wynagrodzenia miesięczne kobiet były niższe niż średnie wynagrodzenia mężczyzn. Wynagrodzenia te w 2007 roku wynosiły od 88,2% wynagrodzeń mężczyzn w Belgii do nawet 69,3% wynagrodzeń mężczyzn w Austrii.

Dla lepszego zobrazowania zróżnicowania miesięcznych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wykorzystano również współczynnik *MDC*, co przedstawia tabela 2.

W latach 1997-2007 współczynnik *MDC* był większy od zera we wszystkich badanych państwach członkowskich UE. Oznacza to, że w całym badanym okresie płace mężczyzn (pracujących w przemyśle i usługach na pełnym etacie w przedsiębiorstwach zatrudniających przynajmniej 10 pracowników) były wyższe od płac kobiet.

Najwyższe współczynniki *MDC* odnotowano na Cyprze, w Austrii, Wielkiej Brytanii i Holandii. Przykładowo w Austrii w 2005 roku wynagrodzenia mężczyzn były wyższe od wynagrodzeń kobiet aż o 51%, a w 2007 roku o 44%. Natomiast w Wielkiej Brytanii współczynnik *MDC* spadł z 0,49 w 1999 roku do 0,42 w 2007 roku, co oznacza, iż wynagrodzenia mężczyzn były w 1999 roku o 49% wyższe od wynagrodzeń kobiet, a w 2007 roku o 42%.

W latach 1997-2007 najniższe współczynniki *MDC* odnotowano w Belgii (*MDC* spadł z 0,23 do 0,13) oraz na Węgrzech (spadek z 0,29 do 0,18).

W tym samym czasie nastąpiło zmniejszenie zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w krajach członkowskich Unii Europejskiej (znaczący wyjątek stanowi tu Szwecja). Jednak nawet w państwie, w którym to zróżnicowanie jest najmniejsze (w Belgii) płace mężczyzn były o 13% wyższe od płac kobiet.

Zróżnicowania wynagrodzeń miesięcznych kobiet i mężczyzn nie tłumaczy poziom wykształcenia, ponieważ kobiety w UE charakteryzują się wyższym poziomem wykształcenia niż mężczyźni. W grupie 20-24-latków 81,3% kobiet oraz 75,6% mężczyzn ma wykształcenie co najmniej średnie. Również wśród studentów dominują kobiety. Przykładowo, w 2006 roku na Łotwie stanowiły one 63,3% wszystkich studentów, w Estonii 61,6%, na Litwie 59,9%, w Szwecji 59,6%, na Węgrzech 58,5%, w Słowenii 58,4%, Słowacji 57,7%, Danii 57,4%, Polsce 57,4%, Wielkiej Brytanii 57,3%, na Malcie 57%, we Włoszech 56,9%, w Rumunii 55,4%, we Francji 55,3%, w Portugalii 55,2%, Irlandii 55,1%, Belgii 54,7%, Hiszpanii 53,9%, Finlandii 53,9%, Czechach i Austrii 53,8%, Bułgarii 53,5%, Luksemburgu 51,6%, Holandii 51,1%, Grecji i na Cyprze 50,9%. Jedynie w Niemczech wśród studentów nieznacznie przeważali mężczyźni i kobiety stanowiły 49,7% tej populacji [<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>].

Pomimo lepszego wykształcenia kobiet, ich średnie miesięczne wynagrodzenia są jednak niższe niż wynagrodzenia mężczyzn. Może więc kobiety poświęcają mniej czasu w miesiącu na pracę zawodową i stąd tak znacząca różnica w miesięcznych wynagrodzeniach? W celu odpowiedzi na tak postawione pytanie przeanalizowano średnie godzinowe wynagrodzenia kobiet i mężczyzn.

5. Analiza średnich godzinowych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w krajach UE

W latach 2002 oraz 2006 Eurostat przeprowadził badania miesięcznych i godzinowych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w krajach Unii Europejskiej (*Structure of earnings survey 2002* oraz *Structure of earnings survey 2006*). Badania te ukazały zróżnicowanie godzinowych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn nie tylko w ujęciu średnim, ale także szczegółowym (np. w zależności od poziomu wykształcenia czy wieku). Tabela 3 zawiera wskaźniki relacji płac k oraz współczynniki dyskryminacji MDC dla 2002 oraz 2006 roku, obliczone na podstawie danych przedstawionych w ramach tych badań.

Tabela 3. Wskaźnik relacji płac k oraz współczynnik MDC dla średnich wynagrodzeń godzinowych kobiet i mężczyzn w wybranych krajach UE w 2002 i 2006 roku

Państwo członkowskie UE	k		MDC	
	2002	2006	2002	2006
Słowenia	94,9	94,2	0,05	0,06
Polska	92,7	92,8	0,08	0,08
Bułgaria	–	88,6	–	0,13
Łotwa	79,3	87,1	0,26	0,15
Węgry	82,6	86,3	0,21	0,16
Litwa	87,2	84,5	0,15	0,18
Irlandia	85,1	82,3	0,18	0,22
Holandia	81,2	77,3	0,23	0,29
Czechy	78,8	77,3	0,27	0,29
Cypr	71,9	77,2	0,39	0,3
Wielka Brytania	72,8	76,3	0,37	0,31
Słowacja	72	74,9	0,38	0,33
Estonia	73,3	72,1	0,37	0,39
Szwecja	84,7	–	0,18	–
Francja	83,4	–	0,2	–
Belgia	82,9	–	0,21	–
Finlandia	82	–	0,22	–
Włochy	81,1	–	0,23	–
Luksemburg	81,1	–	0,23	–
Portugalia	80,4	–	0,24	–
Dania	80	–	0,25	–
Hiszpania	79,8	–	0,25	–
Grecja	74,5	–	0,34	–
Niemcy	74,4	–	0,34	–
Austria	73,6	–	0,36	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database].

Badania przeprowadzone w latach 2002 i 2006 ukazały, że także w ujęciu godzinowym średnie wynagrodzenia kobiet są niższe niż wynagrodzenia mężczyzn. Wskaźnik relacji płac k był mniejszy od 100 we wszystkich badanych państwach członkowskich UE. Najwyższy wskaźnik odnotowano w Słowenii (w 2002 roku 94,9%, a w 2006 roku 94,2%). Oznacza to, że w Słowenii średnie godzinowe wynagrodzenie kobiet stanowiło około 95% średniego godzinowego wynagrodzenia mężczyzn. Najniższe wskaźniki relacji płac k odnotowano w 2002 roku na Cyprze,

Tabela 4. Wskaźnik *GPG* dla średnich wynagrodzeń godzinowych kobiet i mężczyzn w wybranych krajach UE w latach 2002 oraz 2006-2008

Państwo członkowskie UE	2002	2006	2007	2008
Włochy	–	4,4	5,1	4,9
Słowenia	6,1	8	8,3	8,5
Belgia	–	9,5	9,1	9,0
Rumunia	16	7,8	12,7	9,0
Malta	–	5,2	7,6	9,2
Portugalia	–	8,4	8,3	9,2
Polska	7,5	7,5	7,5	9,8
Luksemburg	–	10,7	12,5	12,4
Łotwa	–	15,1	15,4	13,4
Bułgaria	18,9	12,4	12,4	13,6
Dania	–	17,6	17,7	17,1
Hiszpania	20,2	17,9	17,1	17,1
Szwecja	–	16,5	17,9	17,1
Węgry	19,1	14,4	16,3	17,5
UE-27	–	17,7	17,6	17,8
Francja	–	15,4	16,9	19,2
Holandia	18,7	23,6	23,6	19,6
Finlandia	–	21,3	20,0	20,0
Słowacja	27,7	25,8	23,6	20,9
Wielka Brytania	27,3	24,3	21,1	21,4
Cypr	22,5	21,8	23,1	21,6
Litwa	13,2	17,1	20,0	21,6
Grecja	25,5	20,7	21,5	22,0
Niemcy	–	22,7	23,0	23,2
Austria	–	25,5	25,5	25,5
Czechy	22,1	23,4	23,6	26,2
UE-25	–	18,1	17,8	–
UE-15	–	18,7	18,3	–
Estonia	–	29,8	30,9	–
Irlandia	15,1	17,2	17,1	–

Źródło: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database].

w Słowacji, Estonii, Wielkiej Brytanii i Austrii, podobnie w 2006 roku. Jedynie w dwóch krajach (w Słowenii i Polsce) współczynnik k przekroczył 90%.

Natomiast współczynnik MDC ukazał, iż w Słowenii średnie wynagrodzenia godzinowe mężczyzn były w 2006 roku wyższe od wynagrodzeń kobiet o ok. 5% i jednocześnie wyższe aż o 30% w Estonii (o 39%), Słowacji (o 33%) czy Wielkiej Brytanii (o 31%). Można się spodziewać, że podobnie wysokie wskaźniki utrzymują się w Austrii, Niemczech czy Grecji. Jedynie w dwóch krajach (Słowenii i Polsce) współczynnik MDC dla średnich wynagrodzeń godzinowych był niższy od 0,1.

Jednocześnie analizując wskaźnik GPG przedstawiony przez Eurostat, można zauważyć, że w Unii Europejskiej średnie godzinowe wynagrodzenia kobiet są o około 18% niższe od wynagrodzeń mężczyzn, co obrazuje tabela 4.

Wskaźnik GPG dla 2008 roku wskazuje, że zróżnicowanie godzinowych wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami jest znaczne wśród krajów członkowskich UE. Najniższe odnotowano we Włoszech, w Słowenii, Belgii, Rumunii, na Malcie, w Portugalii i Polsce (poniżej 10%), najwyższe natomiast w Czechach, Austrii i Estonii (powyżej 25%). Wskaźnik ten ukazuje też, że w latach 2002-2008 zróżnicowanie godzinowych wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami zmniejszyło się w 12 krajach (Belgia, Rumunia, Łotwa, Bułgaria, Dania, Hiszpania, Węgry, Finlandia, Słowacja, Wielka Brytania, Cypr, Grecja), wzrosło w 14 (Włochy, Słowenia, Malta, Portugalia, Polska, Luksemburg, Szwecja, Francja, Holandia, Litwa, Niemcy, Czechy, Estonia i Irlandia), a w jednym (Austria) pozostało bez zmian.

6. Analiza godzinowych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w krajach UE w kontekście wieku

Godzinowe wynagrodzenia kobiet i mężczyzn są także zróżnicowane w poszczególnych krajach ze względu na wiek populacji. Wskaźnik GPG dla godzinowych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w zależności od wieku respondentów przedstawia tabela 5.

Tabela 5. Wskaźnik GPG dla średnich wynagrodzeń godzinowych kobiet i mężczyzn w wybranych krajach UE w 2006 roku w zależności od wieku

Państwa UE	Mniej niż 25	25-34	35-44	45-54	55-64	65 i więcej
1	2	3	4	5	6	7
Belgia	4,4	5,1	9,3	7,9	15,4	–
Bułgaria	7,4	9,9	18,8	12,5	10,5	–3,6
Czechy	7,5	17,9	30,7	27,3	21,9	27,2
Dania	6,5	15,5	20,2	19,6	18,8	12,8
Niemcy	2,1	12,4	23,6	26,7	29,7	21,5
Hiszpania	6,0	8,7	16,0	23,0	25,9	43,9
Francja	–3,1	7,7	14,3	17,3	27,6	47,4

1	2	3	4	5	6	7
Włochy	1,9	3,6	4,5	2,8	2,7	16,1
Cypr	19,8	7,4	21,2	24,3	29,0	47,6
Łotwa	14,1	16,6	16,7	14,6	14,5	8,9
Litwa	15,8	18,7	18,5	17,7	16,1	13,0
Luksemburg	-4,5	2,5	7,1	16,0	24,4	38,4
Węgry	-1,0	7,9	20,5	16,4	16,9	15,4
Malta	-2,6	0,7	2,8	7,9	-4,9	33,0
Holandia	4,6	10,4	23,8	30,8	31,3	5,4
Austria	9,6	17,9	26,9	30,4	34,1	30,6
Polska	7,4	6,3	9,3	8,4	3,4	21,1
Portugalia	-3,8	2,0	13,7	8,1	3,3	48,4
Słowenia	1,3	7,2	11,1	8,2	-7,0	7,8
Słowacja	12,2	24,8	32,3	26,7	18,9	22,6
Finlandia	8,2	15,6	22,1	24,1	27,8	24,2
Szwecja	5,8	11,5	18,1	20,1	18,8	17,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

[<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&p-code=tsiem040>].

Analizując dane z tabeli 5 dla osób w wieku produkcyjnym, można wyróżnić dwie grupy państw:

- państwa, w których zróżnicowanie godzinowych płac między kobietami i mężczyznami rośnie na niekorzyść kobiet wraz z wiekiem respondentów (Niemcy, Hiszpania, Francja, Cypr, Luksemburg, Holandia, Austria, Finlandia, Szwecja);
- państwa, w których najwyższe zróżnicowanie płac występuje dla grupy wiekowej respondentów 35-44 lata (Bułgaria, Czechy, Łotwa, Litwa, Węgry, Polska, Słowenia, Słowacja, Portugalia i Dania).

Jednocześnie w grupie wiekowej do 25 lat występują wskaźniki ujemne, co oznacza, że w tej grupie płace kobiet są wyższe niż płace mężczyzn. Wskaźniki ujemne odnotowano w Luksemburgu (godzinowe płace kobiet są wyższe od godzinowych płac mężczyzn o 4,5%), w Portugalii (o 3,8%), we Francji (o 3,1%), na Malcie (o 2,6%) oraz Węgrzech (o 1%). Niepokojący wydaje się fakt, że wskaźnik *GPG* rośnie znacząco dla kolejnej grupy wiekowej (25-34 lata) we wszystkich badanych państwach członkowskich UE (wyjątek stanowią jedynie Cypr i Polska).

7. Analiza godzinowych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w krajach UE w kontekście wykształcenia

Godzinowe wynagrodzenia kobiet i mężczyzn są także zróżnicowane w ramach poszczególnych krajów ze względu na wykształcenie. Wskaźnik *GPG* dla godzinowych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w zależności od poziomu wykształcenia respondentów przedstawia tabela 6.

Tabela 6. Wskaźnik *GPG* dla średnich wynagrodzeń godzinowych kobiet i mężczyzn w wybranych krajach UE w 2006 roku w zależności od poziomu wykształcenia

Państwa UE	ISCED 0 i 1	ISCED 2	ISCED 3 i 4	ISCED 5	ISCED 6
Bułgaria	–	21,3	17	21,9	–
Czechy	20,9	20,4	17,5	31	24,1
Estonia	–	33,9	31,2	28,9	–
Irlandia	23,3	23,7	22,6	19,6	–
Cypr	35	–	27,8	15,3	–
Łotwa	23,9	28,1	21,5	16,7	–
Litwa	–	26,2	25,5	18,6	–
Węgry	3	10,2	8,1	29,4	–
Holandia	–	24,2	21,4	25,1	–
Polska	26,1	30,7	15,1	21,3	15,8
Słowenia	20,1	14,9	10,6	18,6	–
Słowacja	–	18,1	20,7	30,5	–
Wielka Brytania	–	19,5	22	20,1	–

Uwaga: Poziomy wykształcenia określono w Międzynarodowej Klasyfikacji Standardów Edukacyjnych (ISCED 97), w której wyróżniono:

1. ISCED 0 – wykształcenie na poziomie przedszkola;
2. ISCED 1 – wykształcenie na poziomie szkoły podstawowej;
3. ISCED 2 – wykształcenie na poziomie gimnazjum;
4. ISCED 3 – wykształcenie na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej, technikum, liceum ogólnokształcącego i liceum profilowanego;
5. ISCED 4 – wykształcenie na poziomie szkoły policealnej;
6. ISCED 5 – wykształcenie na poziomie studiów wyższych zawodowych, studiów magisterskich i studiów podyplomowych;
7. ISCED 6 – wykształcenie na poziomie studiów doktoranckich.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu,

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=earn_ses06_16].

Analizując dane z tabeli 6, można wyróżnić dwie grupy państw:

- państwa, w których zróżnicowanie godzinowych płac między kobietami i mężczyznami jest najmniejsze dla osób z wykształceniem co najwyżej średnim

i rośnie wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia do wykształcenia wyższego (Bułgaria, Czechy, Węgry, Holandia, Polska, Słowenia);

- państwa, w których najmniejsze zróżnicowanie płac występuje dla najwyższego poziomu wykształcenia, czyli dla wykształcenia wyższego (Estonia, Irlandia, Cypr, Łotwa, Litwa, Wielka Brytania).

Kobiety posiadające taki sam poziom wykształcenia jak mężczyźni otrzymują niższe od nich godzinowe wynagrodzenia. Wskaźniki *GPG* dla takich samych poziomów wykształcenia są nawet mniej korzystne (dla kobiet) od wskaźników *GPG* liczonych dla całej populacji.

8. Zakończenie

Reasumując, we wszystkich krajach Unii Europejskiej wskaźniki relacji płac k są mniejsze od 100, a współczynniki dyskryminacji *MDC* oraz wskaźniki *GPG* są dodatnie. Zależność ta dotyczy nie tylko średnich wynagrodzeń miesięcznych, ale także wynagrodzeń godzinowych. Zależność ta jest jeszcze bardziej widoczna w analizie wynagrodzeń godzinowych dla porównywalnych poziomów wykształcenia kobiet i mężczyzn oraz w zależności od wieku.

Nierówność wynagrodzeń między pracownikami różnej płci dla całej Unii Europejskiej wynosi około 18% (wskaźnik *GPG*). Należy jednak zauważyć, że zróżnicowanie wynagrodzeń w poszczególnych krajach członkowskich Unii Europejskiej jest znaczne. Wskaźnik relacji płac k w 2008 roku dla średnich wynagrodzeń miesięcznych kształtował się na poziomie od 88,2% w Belgii do 69,3% w Austrii. Jednocześnie współczynnik *MDC* w 2008 roku osiągał od 0,13 dla Belgii do 0,44 dla Austrii.

Również zróżnicowanie wynagrodzeń godzinowych w poszczególnych krajach członkowskich UE było znaczne. Najmniejsze zróżnicowanie w wynagrodzeniach godzinowych odnotowano w Słowenii ($k = 94,2\%$, $MDC = 0,06$), największe natomiast w Estonii ($k = 72,1\%$, $MDC = 0,39$).

Kobiety posiadające taki sam poziom wykształcenia jak mężczyźni otrzymują niższe od nich godzinowe wynagrodzenia. Wskaźniki *GPG* dla takich samych poziomów wykształcenia są nawet mniej korzystne od wskaźników *GPG* liczonych dla całej populacji. Poza tym, rozważając poszczególne grupy wiekowe, można zauważyć, iż wskaźniki *GPG* rosną znacząco dla kolejnych grup wiekowych.

Viviane Reding, komisarz ds. sprawiedliwości i praw podstawowych UE, 5 marca 2010 roku ogłosiła, że błędem jest niewykorzystywanie potencjału kobiet. Zgodnie bowiem z wynikami badań przeprowadzonych w 2009 r. przez szwedzką prezydentkę, likwidacja wynikających z płci różnic w zakresie zatrudnienia w państwach członkowskich UE mogłaby zaowocować 15-45% wzrostem PKB [Komunikat Komisji Europejskiej IP/10/ 236].

Literatura

- Becker G., *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago – London 1957.
- Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwiech P., *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, CeDeWu, Warszawa 2007.
- Johnes G., Sapsford D., *Some Recent Advances in the Economic Analysis of Discrimination*, „International Journal of Manpower” 1996, 1(17).
- Komunikat Komisji Europejskiej nr IP/10/ 236 z dnia 5 marca 2010 r., Bruksela, <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/236&format=HTML&aged=0&language=PL&guiLanguage=en>.
- Raport nr 326 „Gender Equality In the EU In 2009”, „Special Eurobarometer”, 02.2010 [http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_fact_pl_en.pdf].
- Zwiech P., *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, „Studia i Prace WNEIZ US” 2010, nr 20, s. 269-285.

Źródła internetowe

- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.
- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database.
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00175>.
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsiem040>.
- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=earn_ses06_16.
- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/educ_esms.htm.

REMUNERATION FOR MEN AND WOMEN IN THE EUROPEAN UNION – EQUALITY IN LEGISLATION, INEQUALITY IN PRACTICE

Summary: The issue of wage differentiation is still present, although many legislation acts guaranteeing the principle of gender equality in the labour market were voted for. Equal treatments policy in the process of work and creation of rewards system is one of the main pillars of the Union’s law. Legislative activities are, however, insufficient. Differences in rewards between sexes are still a problem, which refers to many, if not all of societies.. Women and men receive different rewards for work, and women, as a rule, lower. Eurobarometer survey carried out in September and October 2009 in 27 countries of the European Union has shown that in European citizens’ opinion the gender pay gap is, next to violence against women, the main priority for the fight against gender inequality between men and women. 82% of respondents believe that an urgent action should be taken to eliminate differences in the pay gap between women and men.