Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w służbach publicznych

Raport przygotowany dla Europejskiej Federacji Związków Zawodowych Służb Publicznych („EPSU”) przez Departament Badań Pracy

Listopad 2013

Spis treści

Streszczenie…….. 3
Wprowadzenie……. 7
Czynniki wpływające na powstawanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn……. 8
Segregacja na rynku pracy…… 9
Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy…… 9
Macierzyństwo, wiek i wykształcenie……. 10
Dyskryminacja strukturalna…….. 10
Wpływ niskiego poziomu zatrudnienia kobiet…… 11
Działania związków zawodowych zmierzające do wyeliminowania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn…… 13
Sondaż…….. 13
Informacje i świadomość…… 15
Przyczyny nierówności w zakresie płac i działania związków zawodowych zmierzające do ich zmniejszenia……. 17
Segregacja na rynku pracy……. 17
Działania związków zawodowych w zakresie segregacji zawodowej…….. 18
Systemy wynagradzania…… 23
Działania związków zawodowych w zakresie systemów wynagradzania…….. 24
Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy……. 26
Działania związków zawodowych w zakresie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy……. 27
Szkolenia……. 27
Działania związków zawodowych w zakresie szkoleń……. 28
Urlopy macierzyński i rodzicielski……. 29
Działania związków zawodowych w zakresie urlopów macierzyńskich i rodzicielskich……. 30
Korzystanie z obsługi zewnętrznej (outsourcing)…….. 31
Działania związków zawodowych w zakresie korzystania z obsługi zewnętrznej……. 32
Elastyczny czas pracy…… 33
Skutki cięć w sektorze publicznym……. 35
Czynimy postępy?..... 38
Obraz wyłaniający się ze statystyk…… 39
Ogólna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn…… 39
Wielkość różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn…… 39
Zmiany w ogólnej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn z upływem czasu……... 41
Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym…… 41
Sektor publiczny jako całość…….. 42
Służba zdrowia i opieka społeczna……... 46
Administracja publiczna…….. 49
Szkolnictwo…….. 51
Krajowe, regionalne i lokalne instytucje rządowe…….. 54
Energetyka i gazownictwo, usługi wodociągowo-kanalizacyjne…….. 55
Załącznik…… 60

Niniejszy dokument został przygotowany przy finansowej pomocy Komisji Europejskiej. Jednakże Komisja nie ponosi odpowiedzialności ani za jego zawartość, ani za sposób wykorzystania.

Streszczenie

Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn – spojrzenie ogólne

Ze statystyk Eurostatu, oficjalnego europejskiego urzędu statystycznego, i poszczególnych krajowych urzędów statystycznych jasno wynika, że w całej Europie istnieje różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Zdefiniowana przez Eurostat na podstawie stawki godzinowej jako różnica między zarobkami mężczyzn i kobiet, wyrażona procentem określającym wynagrodzenie mężczyzn, sięga ona średnio 16% na terenie całej UE. Wynosi od ponad jednej czwartej (27%) w Estonii do około jednej pięćdziesiątej (2%) w Słowenii. Najnowsze dane Eurostatu wskazują, że co najmniej do 2010 roku różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zdawała się maleć. Jednak w 2011 nie zaobserwowano już żadnego postępu.

Czynniki wpływające na powstawanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

Raport ten wskazuje na niektóre z kluczowych czynników: segregację na rynku pracy, zarówno w ramach poszczególnych gałęzi przemysłu (w tym fakt, że jest mniej kobiet menedżerów), jak i między branżami — kobiety pracują w sektorach, w których płace są niskie; gorzej płatną pracę w niepełnym wymiarze godzin; wpływ macierzyństwa, wykształcenia i wieku oraz dyskryminację strukturalną. Raport stwierdza ponadto, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn nie jest jedynym wskaźnikiem równości płci i że może również wystąpić w niewielkim zakresie, gdy udział kobiet na rynku pracy jest niski.

Sondaż EPSU

Chcąc lepiej zrozumieć działania związków zawodowych zmierzające do zmniejszenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, przeprowadzono sondaż wśród członków EPSU. W sumie na pytania sondażu odpowiedziało 36 związków zawodowych z 19 krajów.

Świadomość wielkości różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

Większość związków zawodowych (27 z 36) poinformowało, że ma dostęp do danych na temat różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, chociaż nie zawsze odnosiły się one bezpośrednio do obszarów będących przedmiotem prowadzonych przez nie negocjacji.

Segregacja na rynku pracy

Większość związków zawodowych zdaje sobie sprawę z wpływu, jaki segregacja kobiet na rynku pracy wywiera na ich zarobki w stosunku do płacy mężczyzn, zarówno w ramach poszczególnych gałęzi przemysłu, jak i między nimi. Reagując na tę sytuację, związki zawodowe podjęły działania zmierzające do zmniejszenia liczby kobiet wykonujących tradycyjne lub stereotypowe funkcje oraz środki w celu wzrostu odsetka kobiet piastujących wyższe stanowiska. Na poziomie lokalnym udało się zniwelować wpływ dyskryminacji strukturalnej na płace dzięki nowym strategiom negocjacyjnym oraz działaniom prawnym; poprzez podniesienie wynagrodzeń osób wykonujących najgorzej płatne prace; działania w skali całej gospodarki zmierzające do rozwiązanie kwestii niskich płac, w tym płacy minimalnej; oraz ponadprzeciętne podwyżki wynagrodzeń w branżach, w których dominują kobiety.

Niesprawiedliwe w stosunku do kobiet systemy wynagradzania

Związki zawodowe zajęły się tą sprawą na kilka sposobów: negocjując nowe systemy wynagradzania, przyczyniając się do usunięcia tych ich elementów, które mogłyby powodować niesprawiedliwe traktowanie kobiet, prowadząc szkolenia dla negocjatorów, i rozwiązując sporne kwestie na drodze sądowej.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy

W przypadku niektórych związków zawodowych problemem jest fakt, że pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie mogą zwiększyć godzin pracy. Związki zawodowe wynegocjowały umowy pozwalające pracownikom pracującym w niepełnym wymiarze czasu pracy na ściślejsze dostosowanie określonych w kontraktach godzin pracy do rzeczywistego czasu pracy.

Szkolenia

Związki zawodowe postrzegają szkolenia jako sposób umożliwiający pracownikom rozwój kariery i uzyskanie wyższego wynagrodzenia. Chcąc zapewnić pracującym kobietom możliwość skorzystania z tych szans, związki zawodowe musiały uporać się z problemami, takimi jak niesprawiedliwy wybór osób kierowanych na szkolenia oraz cięcia w budżetach szkoleniowych.

Urlop macierzyński i rodzicielski oraz opieka nad dzieckiem

Wydaje się, że w niektórych krajach skorzystanie z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego wywiera negatywny wpływ — zarówno bezpośrednio, na przykład we Francji i Niemczech, jak i pośrednio. Związki zawodowe wynegocjowały poprawę warunków dla matek w tym zakresie, ale jednym z kluczowych postulatów związkowców jest udzielanie ojcom dłuższego urlopu, aby obowiązki związane z wychowaniem dzieci były dzielone bardziej równomiernie. Związkom zawodowym udało się również osiągnąć poprawę w zakresie przepisów dotyczących opieki nad dziećmi.

Korzystanie z obsługi zewnętrznej outsourcing

Niektóre związki zawodowe uważają, że korzystanie przez pracodawców z usług zewnętrznych wywarło szczególnie szkodliwy wpływ na sytuację kobiet. Poza prowadzeniem kampanii przeciwko takim rozwiązaniom, związki zawodowe rozwijają inną politykę polegającą m. in. na wzywaniu do zagwarantowania standardów świadczonych usług i uzyskania prawa do reprezentacji przez tych, którzy nie są zatrudnieni bezpośrednio.

Elastyczny czas pracy

Elastyczność w zakresie czasu pracy jest ważna dla pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze, z których większość to kobiety. Jednakże widoczne jest rozdźwięk między elastycznością rozumianą w interesie pracodawcy i pracownika. Natomiast niektóre związki zawodowe uważają, że równowaga została zachwiana i pracodawca odnosi z powyższego większą korzyść. Umowy z zerową liczbą godzin (praca na wezwanie) i harmonogramy pracy przygotowywane z wykorzystaniem komputera są postrzegane jako szczególnie niepokojące.

Wpływ cięć wydatków publicznych

Wpływ programów oszczędnościowych na różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w służbach publicznych jest nadal trudny do określenia, choć odbija się on negatywnie zarówno na kobietach, jak i mężczyznach. W niektórych krajach cięcia lub zamrożenie płac mocniej uderzają w pracowników o wyższych wynagrodzeniach, co prowadzi do wyrównania ogólnej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Jednak w dłuższej perspektywie cięcia płac, jako element programów wyrównujących szanse, stworzonych w celu poprawy dostępu kobiet do wymagających wyższych kwalifikacji i lepiej płatnych funkcji, wydają się mieć odwrotny od zamierzonego skutek. W każdym razie rezultatem utraty miejsc pracy i zmniejszenia wysokości zarobków w sektorze publicznym — który często oferował kobietom większe możliwości niż sektor prywatny — może być zwiększenie ogólnej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Osiągnięty postęp

Wskazuje się, że osiągnięcie pięcioprocentowego zmniejszenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, do czego wezwano na Kongresie EPSU w 2009 roku, pozostanie poważnym wyzwaniem. Poczyniono jednak postęp, a szczególnie budujący jest fakt, że tam, gdzie możliwe było przeanalizowanie statystyk uzyskanych dla określonych szczebli administracji, jest on wyraźnie widoczny. Są jednak kraje, gdzie różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zwiększyła się, i takie, w których się zmniejszyła — choć tempo zmian było wolne. Ogólnie rzecz biorąc, dane pokazują, że jest jeszcze wiele do zrobienia w tej kwestii, ale także, że postęp jest możliwy i że został już poczyniony.

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym

W zasadzie różnice te powinny być mniejsze niż w sektorze prywatnym, po części dlatego, że sektor publiczny powinien pozostawać pod większym wpływem ogólnej polityki państwa zmierzającej do większej równości płci.

Sektor publiczny jako całość

Dane Eurostatu dla sektora publicznego, z wyłączeniem administracji publicznej, wskazują, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn waha się od 21,5% w Bułgarii do minus 2,6% w Belgii i jest w zasadzie niższa od ogólnej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W połowie krajów, które dysponują odpowiednimi danymi, w latach 2007 do 2011, różnica ta się zmniejszała, a w połowie zwiększała. Dane krajowe, które są dostępne w dziewięciu krajach figurujących w materiałach Eurostatu, obejmujące administrację publiczną, pokazują podobny obraz, przy czym tylko w pięciu na dziewięć krajów wskazują na zmniejszanie się tej różnicy.

Służba zdrowia i opieka społeczna

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w służbie zdrowia i opiece społecznej (począwszy od 2011 roku — najnowsze dane) wynosi od 41,5% na Cyprze do 5,1% w Luksemburgu, i w większości przypadków jest większa od różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w gospodarce jako całości. Obserwując tendencje w okresie od 2008 roku, różnica zmniejszyła się w 20 krajach, a zwiększyła w ośmiu.

Administracja publiczna

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn waha się od 20,3% dla Chorwacji do minus 4,3%, na Łotwie, a w większości przypadków różnica ta w administracji publicznej jest mniejsza niż w pozostałych sektorach gospodarki. W okresie od 2008 roku różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zmniejszyła się w 17 krajach, a zwiększyła w czterech.

Szkolnictwo

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w szkolnictwie oscylowała między 27,8% w Austrii (dane za 2010) do minus 4,7% na Malcie. W większości krajów różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w szkolnictwie jest mniejsza niż w gospodarce jako całości. Tendencja rysująca się w czasie jest również pozytywna, bo w 20 państwach wykazuje spadek i tylko w sześciu wzrost.

Administracja krajowa, regionalna i lokalna

Niewielka liczba krajów udostępnia dane dotyczące różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na różnych szczeblach administracji państwowej, podając oddzielne liczby dla administracji krajowej, lokalnej i czasem regionalnej. Dane te pozwalają na porównanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w czasie wzrostu lub spadku w poszczególnych obszarach administracji. Liczby są zachęcające, ponieważ, z wyjątkiem Słowacji, we wszystkich krajach na wszystkich szczeblach administracji widoczne jest zmniejszanie się różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w tym okresie.

Sektory energetyczny, gazowy, wodno-kanalizacyjny

Ostatnie dane dla sektora energii elektrycznej i gazu wahają się od 48,3% w Holandii do 2,7% w Rumunii i są one na ogół zbliżone do ogólnej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Dane dla sektora wodno-kanalizacyjnego za 2011 rok wskazują, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oscylowała między 23,6% w Austrii (dane za 2010) do minus 19,7% w Luksemburgu. W przeciwieństwie do sektora energii elektrycznej i gazu prawie we wszystkich przypadkach różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze wodno-kanalizacyjnym jest mniejsza niż ogólna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Jak wynika z zaobserwowanych tendencji, w sektorze energii elektrycznej i gazu w 15 krajach różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zmniejsza się — choć w niektórych przypadkach zmiana ta jest bardzo mała — a w dziewięciu zwiększa się. W sektorze wodno-kanalizacyjnym w 21 krajach pozycja kobiet w stosunku do mężczyzn w tym okresie poprawiła się, a tylko w pięciu pogorszyła.

Wprowadzenie

Niniejszy raport analizuje różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, czyli zróżnicowanie w zakresie zarobków mężczyzn i kobiet w służbach publicznych.

Składa się on z dwóch głównych części i analizuje, na podstawie sondażu rozesłanego przez EPSU, sposób, w jaki związki zawodowe zidentyfikowały problem różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn i strategie walki z nim . Następnie rozważa skutki, jakie cięcia budżetowe wywarły na różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, i stara się ustalić, w jakim zakresie poczyniono postępy. Na koniec raport analizuje dane statystyczne, opierając się głównie na informacjach uzyskanych z Eurostatu, ale także na danych krajowych.

Raport przygotowany dla EPSU przez Departament Badań Pracy.

Listopad 2013

Czynniki wpływające na powstawanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

Ta część raportu analizuje wnioski sondażu przeprowadzonego przez członków EPSU, dotyczącego inicjatyw zmierzających do zmniejszenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Istnieje wiele czynników, które przyczyniają się do powstawania nierówności w zakresie płac kobiet i mężczyzn, jednak w sondażu skupiono uwagę jedynie na kilku obszarach:

- Informacja na temat wysokości płac i świadomość istnienia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn — punktem wyjścia dla działań związków zawodowych są świadomość, że istnieje różnica w wynagrodzeniach, oraz uzyskanie danych na temat płac, umożliwiających ujawnienie skali problemu;
- Segregacja na rynku pracy — występuje tendencja do koncentracji kobiet w branżach i/lub zawodach, w których płace są niskie, a także na pozakierowniczych stanowiskach;
- Systemy wynagradzania mogą dyskryminować kobiety, szczególnie w sytuacjach, gdy występują wysokie dodatki do podstawowego wynagrodzenia, takie jak systemy premiowania, i płatna duża ilość nadgodzin;
- Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy — istnieją dowody na to, że wiele kobiet tkwi w pracy w niepełnym wymiarze godzin, mimo że chciałaby pracować dłużej lub na pełnym etacie.
- Szkolenia są ważne dla pracujących kobiet, które chcą przejść na wyższe stanowiska lub wykonywać nowe zadania służbowe;
- Urlopy macierzyński i ojcowski — skorzystanie z urlopu przeznaczonego na wychowanie dzieci może mieć negatywny wpływ na wynagrodzenie i rozwój kariery zawodowej;
- Korzystanie z usług zewnętrznych, szczególnie w przypadku, gdy następuje przeniesienie pracowników z sektora publicznego do prywatnego, może prowadzić do pogorszenia się płacy i warunków pracy. W szczególności dotyczy to kobiet mających często nisko płatną pracę, której wykonanie można łatwo zlecić i tym samym ją sprywatyzować; oraz
- Elastyczny czas pracy — to kobiety wciąż w większości przypadków pełnią funkcje opiekunów i stopień ich elastyczności w zakresie czasu pracy jest o tyle ważny, że może być czynnikiem decydującym o ich dalszym zatrudnieniu.

Segregacja na rynku pracy

Raport[1] przygotowany podczas belgijskiej prezydencji UE pod koniec 2010 roku wskazuje, że: „Jednym z głównych czynników powstania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest segregacja na rynku pracy. Kobiety są często nadreprezentowane w branżach, zawodach i na stanowiskach, na których wynagrodzenia są zazwyczaj niezbyt wysokie".

Miedzy branżami istnieje tzw. segregacja pozioma. Branże, w których zatrudniona jest duża liczba kobiet to: szkolnictwo, służba zdrowia i opieka społeczna, handel detaliczny oraz gastronomia, natomiast branże o największym udziale zatrudnionych mężczyzn to budownictwo, transport i komunikacja. Zgodnie z uwagami zamieszczonymi w raporcie: „Branże, w których zatrudnionych jest więcej mężczyzn oferują wyższą średnią płacę niż

[1] *Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w państwach członkowskich Unii Europejskiej: wskaźniki ilościowe i jakościowe,* Bruksela, 23 listopada 2010, Patrz: http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st16/st16516-ad02.en10.pdf.

branże z przewagą kobiet". Innymi słowy występuje koncentracja kobiet w branżach, w których płace są niskie. Rzeczywiście przytaczany jest argument, że to właśnie fakt, iż w tych branżach zatrudniona jest duża liczba kobiet, wyjaśnia, dlaczego wynagrodzenia są niskie. Niemniej jednak chodzi tu nie tylko o segregację pomiędzy branżami. Nawet w ramach poszczególnych branż występuje koncentracja kobiet wypełniających określone role. W służbie zdrowia znacznie wyższy odsetek kobiet to pielęgniarki zarabiające mniej niż lekarze (zawód, w którym, dla porównania, dominują mężczyźni). W takich branżach jak usługi wodne lub energetyczne, kobiety wykonują, przede wszystkim, prace biurowe lub inne zadania pomocnicze, podczas gdy mężczyźni (lepiej płatne) prace rzemieślnicze i konserwacyjne, wymagające odpowiednich kwalifikacji.

Na koniec istnieje też tzw. segregacja pionowa, związana z dużo mniejszym prawdopodobieństwem objęcia przez kobiety stanowisk kierowniczych, łączonych z wyższym wynagrodzeniem. Dane Eurostatu wskazują, że prawie połowa (47%) wszystkich pracowników w UE to kobiety, ale zaledwie nieco ponad jedna trzecia z nich (35%) zajmuje stanowiska kierownicze. Liczby te nie odzwierciedlają osiąganego przez kobiety i mężczyzn szczebla w hierarchii stanowisk kierowniczych.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy

Innym ważnym czynnikiem wyjaśniającym powstawanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest upowszechnianie się pracy w niepełnym wymiarze godzin. W większości krajów pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu zarabiają mniej na godzinę niż pracownicy zatrudnieni na pełny etat. Na przykład we Francji osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy zarabiają 89,1% tego, co pracownicy zatrudnieni na pełnym etacie; w Niemczech liczba ta wynosi 79,3%; Wielkiej Brytanii to 73,7%, a we Włoszech 70,8%. Jest to istotne, gdy chodzi o różnicę w wynagrodzeniach obydwu płci, gdyż o wiele więcej kobiet niż mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze godzin. W całej UE stanowią one trzy czwarte osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin. Chociaż istnieją pewne odstępstwa, istnieją też przykładowe kraje, w których znaczna większość pracujących w niepełnym wymiarze godzin to kobiety, tj. Niemcy – 80,0%; Francja – 79,3%; Włochy – 77,9%; Hiszpania – 77,2% i Wielka Brytania – 74,5%.

Macierzyństwo, wiek i wykształcenie

Istnieją istotne dysproporcje w cyklu życia zawodowego kobiet i mężczyzn, które są związane z różnicą w wynagrodzeniach obydwu płci. Zatem, chociaż wiek jest zwykle przynajmniej częściowym wskaźnikiem doświadczenia zawodowego osoby i związanych z nim zarobków, jak pokazuje raport przygotowany podczas belgijskiej prezydencji „prawdopodobnie w mniejszym stopniu dotyczy to kobiet ze względu na przerwy w karierze zawodowej spowodowane macierzyństwem i urlopem wychowawczym". Raport powołuje się na opracowanie, które wskazuje, że:

> *„Kobiety, które biorą rok albo dwa lata urlopu wychowawczego bądź macierzyńskiego ponoszą znaczącą stratę w wysokości zarobków: każdy rok przerwy w pracy*

związanej z wychowaniem dziecka oznacza zmniejszenie wynagrodzenia o około 7% w wieku 40 lat[2]".

Wykształcenie też odgrywa rolę zarówno w odniesieniu do odsetka kobiet, które są zatrudnione, jak i różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, chociaż, jak informuje raport sporządzony w czasie belgijskiej prezydencji, „wpływ wywierany na różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn nie jest bezpośredni". Ponadto cytowane w raporcie opracowanie wskazuje, że niektóre badania „dowodzą, że fakt zbliżenia się poziomów wykształcenia kobiet i mężczyzn doprowadził do zmniejszenia się różnicy w ich wynagrodzeniach, podczas gdy inne pokazują coś zupełnie odwrotnego[3]".

Dyskryminacja strukturalna

Nie tylko te, na pozór obiektywne czynniki, przyczyniają się do powstania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W referacie opracowanym w 2009 roku przez Komisję ds. Równouprawnienia i Praw Człowieka Wielkiej Brytanii zasugerowano, że poza kwestiami związanymi z pracą w niepełnym wymiarze godzin i segregacją zawodową, są też czynniki o bardziej subiektywnym charakterze, takie jak „stałe zaniżanie wartości pracy kobiet w porównaniu do tej wykonywanej przez mężczyzn" oraz specyficzne cechy niektórych systemów wynagradzania.

W głównym rządowym badaniu przygotowanym w 2006 roku[4] w Wielkiej Brytanii znalazło się odniesienie do innego czynnika, o którym nie należy zapominać, a mianowicie „dyskryminacji kobiet w miejscu pracy", bo pomimo przepisów zabraniających takich praktyk niektórzy pracodawcy nadal traktują kobiety niesprawiedliwie.

Trudność w uporaniu się z problemem różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz znaczenie „niewyjaśnionych" lub „niezauważonych" czynników, takich jak dyskryminacja, są zobrazowane za pomocą jednego ze wskaźników wykorzystanych w raporcie przygotowanym w czasie belgijskiej prezydencji. Analizuje on różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w 15 krajach[5] i bierze pod uwagę, w takim stopniu, w jakim pozwala na to dostępność danych, następujące czynniki: organizację pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, poziom wykształcenia, wiek, wysługę lat, branżę, zawód, pozycję w hierarchii firmy, wielkość przedsiębiorstwa, rodzaj umowy oraz typ kontroli gospodarczej i finansowej sprawowanej nad przedsiębiorstwem. Niemniej jednak w sprawozdaniu stwierdzono, że nawet pomimo uwzględnienia tych czynników możliwe było tylko połowiczne wyjaśnienie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn — wynoszące od 45,1% różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Słowenii do 50,5% w Szwecji.

Biorąc pod uwagę względne znaczenie różnych czynników w „wyjaśnionej" części różnicy, w raporcie wykazano, że elementy rynku pracy, takie jak branża, zawód, czas pracy i rodzaj umowy były znacznie ważniejsze niż indywidualne cechy, takie jak wiek, wysługa lat czy poziom wykształcenia. Ogólnie w raporcie stwierdzono:

[2] Cytowane opracowanie to: Datta Gupta, N., N. Smith, „Children and career interruptions: The family gap in Denmark", *Economica*, 2000, nr 69, ss. 609-629.
[3] Cytowane opracowanie to: J. Rubery, D. Grimshaw, H. Figueiredo, *The gender pay gap and gender mainstreaming pay policy in EU Member States,* Listopad 2002.
[4] *Shaping a Fairer Future,* Komisja ds. Kobiet i Pracy, 2006.
[5] W opracowaniu zbadano sytuację w następujących krajach: Belgia, Francja, Węgry, Irlandia, Włochy, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Polska, Portugalia, Rumunia, Szwecja, Słowenia, Słowacja i Hiszpania.

> „*Około 60 do 70% wyjaśnionej części można przypisać cechom odnoszącym się do pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy i dowodzącym segregacji płci. Pozostałe 30–40% można przypisać indywidualnym cechom pracowników”.*

To, jak podsumowano w raporcie, „podkreśla znaczenie środków, polityk i programów — czy to prawnych i publicznych, czy wynikających z systemu rokowań zbiorowych — w walce z różnicą w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn”.

Wpływ niskiego poziomu zatrudnienia kobiet

Chociaż różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest ważnym miernikiem równości płci, to jednak nie jedynym. Rzeczywiście zdarzają się czasami takie sytuacje, w których mała różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest oznaką braku postępu. Tak dzieje się w przypadku niskiego poziomu zatrudnienia kobiet. Jak wyjaśniono w raporcie przygotowanym w czasie prezydencji belgijskiej:

> *”Małą różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn można wyjaśnić niską stopą zatrudnienia i faktem, że ci, którzy pracują, wykazują cechy indywidualne (poziom wykształcenia, zawód i tak dalej) związane z wyższym wynagrodzeniem. Efekt ten, znany jako »efekt selekcji«, może sprawiać mylne wrażenie wspaniałej równości panującej na rynku pracy”.*

Wydaje się bardzo prawdopodobne, że efekt selekcji oddziałuje w Europie. Chociaż średnia zatrudnienia kobiet w UE wynosi 62,3%, jest szereg krajów uwzględnionych w danych Eurostatu, w których wartość ta jest dużo niższa. Uderzający jest fakt, że w wielu krajach, gdzie poziom zatrudnienia kobiet jest najniższy, różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn także jest niska. Do tej kategorii należą: Chorwacja, Włochy, Malta, BJR Macedonii i Turcja.

Działania związków zawodowych zmierzające do wyeliminowania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

Sondaż

Chcąc lepiej zrozumieć działania związków zawodowych zmierzające do zmniejszenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, przeprowadzono sondaż wśród członków EPSU. We wrześniu 2013 roku wysłano do nich kwestionariusz w 16 wersjach językowych. W sumie 36 związków[6] z 19 krajów wypełniło kwestionariusz, są one wymienione w tabeli. Bardzo wysoko cenimy ich udział w sondażu.

Kraj	Związek
Austria	GdG-KMSfB
Bułgaria	KNSB Health
	Podkrepa Medical
Republika Czeska	OS-Echo
	OSZ
	Statorg (administracja lokalna)
	Statorg (lokalne podmioty finansowe)
Dania	3f
	DSR
	FOA
	OAO
Estonia	Rotal
Finlandia	Pardia
Francja	CFDT Santé-Sociaux
	CGT Mines Énergie
Niemcy	Ver.di
Węgry	VKDSZ
Irlandia	CPSU
	INMO

[6] Całkowita liczba związków obejmuje dwie sekcje czeskiego związku Statorg.

Holandia	**ABVAKABO**
Norwegia	**Delta**
	NTL
	YS
Rumunia	**Sanitas**
	SED LEX
Słowacja	**POZ**
	SOZZASS
Hiszpania	**CCOO FSC**
Szwecja	**Akademikerförbundet**
	Kommunal
	Vision
Szwajcaria	**VPOD**
Ukraina	**Atomprofspilka**
Wielka Brytania	**GMB**
	PCS
	UNISON

Informacje i świadomość

W celu podjęcia skutecznych działań podejmowanych dla zniwelowania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn i, w szczególności, dla właściwej oceny ich efektów związkom potrzebne są informacje na temat różnicy między płacą kobiet i mężczyzn. Większość związków dysponuje pewnymi informacjami. Z 36 związków, które udzieliły odpowiedzi na pytania kwestionariusza, 27 stwierdziło, że miało dostęp do danych liczbowych dotyczących różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Jednakże niektóre wciąż nie dysponują takimi danymi. Związek POZ działający w przemyśle gazowym na Słowacji zgłosił na przykład, że nie ma dostępu do danych statystycznych, „ponieważ pracodawca odmówił ich podania", zaś VKDSZ, z branży wodnej na Węgrzech, poinformował, że „brakuje danych na temat wynagrodzeń mężczyzn i kobiet".

To pytanie ujawniło również bardziej podstawowy problem istniejący wśród niektórych członków EPSU. Równość w zakresie płacy rozumiano w prosty sposób — kobiety i mężczyźni otrzymują taką samą płacę za taką samą pracę — definicja ta jednak nie uwzględnia wszystkich innych powodów, dla których kobiety zarabiają mniej od mężczyzn. Jeden ze związków, wzorując się na powyższej definicji, udzielił następującej odpowiedzi: „Nie ma żadnych różnic związanych z płcią. Mężczyźni i kobiety są wynagradzani tak samo zgodnie z kategorią zaszeregowania". Niemniej jednak nie był to rozpowszechniony pogląd i nawet w przypadku, gdy dane nie były dostępne, niektóre związki uznały przynajmniej fakt, że wynagrodzenia kobiet i mężczyzn nie są równe. Dla przykładu, działający w przemyśle jądrowym, ukraiński związek Atomprofspilka poinformował: „Wiemy, że istnieje różnica, ale nie przeprowadziliśmy audytu uwzględniającego płeć".

Odpowiedzi pokazały również, że nawet tam, gdzie nie są obecnie dostępne żadne dane, nastąpił postęp w zakresie zbierania danych do wykorzystania w przyszłości. Rotal z Estonii poinformował, że pomimo braku danych historycznych po raz pierwszy zebrano dane liczbowe dotyczące wynagrodzeń na obszarach objętych działaniem związku i oczekuje się, że będą one dostępne do końca 2013 roku.

Niemniej jednak, nawet jeżeli związki miały dostęp do danych, to ich wartość często była problematyczna. W niektórych przypadkach jedyne możliwe do uzyskania dane pochodziły z krajowych urzędów statystycznych i tym samym nie odnosiły się konkretnie do obszarów negocjowanych przez związki zawodowe. Tak było na przykład w Niemczech, gdzie Ver.di zwraca uwagę, że w oficjalnych statystykach przemysłowych, dotyczących zarówno usług komunalnych, jak i służby zdrowia, nie ma rozróżnienia pomiędzy prywatnym i publicznym sektorem własności. W Irlandii dwa związki CPSU i INMO informują, że istnieją statystyki dla sektora publicznego jako całości, a nie dla poszczególnych obszarów, w których działają.

Nie w każdym przypadku tak jest, gdyż w krajach skandynawskich i w Słowacji krajowe urzędy statystyczne dostarczają informacji na temat wynagrodzeń w podziale na różne szczeble administracji (krajowy, regionalny i lokalny).

W innych krajach dostępne dane statystyczne są niekompletne. VPOD ze Szwajcarii, na przykład informuje, że są dostępne dane dotyczące administracji centralnej i kantonów (następny poziom w dół), ale już nie gmin. W Hiszpanii jest podobna sytuacja. Związek CCOO FSC podaje, że dostępne są informacje na temat wynagrodzeń w administracji centralnej (AGE w języku hiszpańskim), ale nie w gminach i regionach autonomicznych. Jak

zauważono w odpowiedzi, każdy region autonomiczny ma własne procedury i metody pracy, i wyróżnić można 8100 odrębnych gmin, z których każda ma inne stawki wynagrodzeń. Ponadto dane dotyczące administracji centralnej obejmują jedynie wynagrodzenie podstawowe i nie uwzględniają innych kluczowych elementów.

Jednak nawet w przypadku, gdy dostępne dane statystyczne są użyteczne, rożne są przyczyny ich gromadzenia i rozpowszechniania. W niektórych przypadkach obecnie są one zbierane na bieżąco przez pracodawców. Tak jest na przykład z danymi dotyczącymi wynagrodzeń w administracji centralnej (służba cywilna) w Wielkiej Brytanii, które są publikowane co roku, informuje związek PCS. We Francji, jak raportuje związek CFDT Santé Sociaux, dane liczbowe odnoszące się do płac są dostępne w rocznych sprawozdaniach także dotyczących służby cywilnej. Jednakże nie zawsze to tak wygląda. Często dane liczbowe o zarobkach kobiet i mężczyzn pochodzą z przedsięwzięć o szerszym zakresie, podejmowanych w ramach wyrównywania szans, lub konkretnych inicjatyw. Było tak, na przykład, w przypadku danych liczbowych dotyczących płac w administracji centralnej w Hiszpanii — informacje pochodziły z oceny Planu równości przygotowanego dla administracji centralnej, przyjętego w styczniu 2011 roku. Związek CGT Mines Énergie raportuje, że posiada szczegółowe dane o różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w trzech przedsiębiorstwach komunalnych z Francji (EDF, GDF-SUEZ i AREVA), w EDF informacje te pozyskano w wyniku specjalnego dochodzenia przeprowadzonego w odpowiedzi na żądanie Komisji ds. Równości centralnej rady zakładowej. W Wiedniu, jak wyjaśnia związek GdG-KMSfB, dane liczbowe dotyczące zarobków mężczyzn i kobiet pochodzą z dobrowolnej sondy przeprowadzonej przez radę miasta w 2011 roku.

W Finlandii, Norwegii i Szwecji, z drugiej strony, dostęp do informacji na temat różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, jak się zdaje, jest możliwy w sposób bardziej systematyczny, ponieważ związki zawodowe mają do niego prawo w ramach układów zbiorowych pracy. Norweski Związek Zawodowy Pracowników Państwowych NTL donosi, że: „Zapewnienie dostępu do informacji jest obowiązkowym punktem porozumienia, choć czasem są z tym trudności”, zaś związek Pardia z Finlandii twierdzi, że „Związki zawodowe mają prawo żądać szczegółowych informacji o płacach w poszczególnych agencjach rządowych. Zazwyczaj to rozwiązanie sprawdza się dobrze, choć czasami są problemy”. Szwedzki związek zawodowy pracowników administracji publicznej Kommunal raportuje, że: „Pracodawcy są zobowiązani do podawania danych statystycznych, w ramach obowiązku wynikającego z układu zbiorowego pracy. Rozwiązanie to sprawdza się dobrze w sektorze publicznym, choć w sektorze prywatnym już nieco mniej”.

Włączenie prawa do szczegółowej informacji na temat różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn do układów zbiorowych pracy wyraźnie przynosi znaczące korzyści — sprawia, że kwestia ta jest przedmiotem wspólnych regulacji prawnych, a nie zależy od decyzji pracodawcy czy krajowego urzędu statystycznego. Ponadto powinno być również zagwarantowana zgodność dostarczanej informacji z obszarem objętym systemem rokowań zbiorowych i pomoc związkom w dokonaniu oceny, czy podejmowane przez nich działania są skuteczne.

Przyczyny nierówności w zakresie płac i działania związków zawodowych zmierzające do ich zmniejszenia

Segregacja na rynku pracy

Odpowiedzi udzielone na pytania zawarte w kwestionariuszu pokazują, że większość związków zawodowych zdaje sobie sprawę z wpływu, jaki segregacja kobiet na rynku pracy wywiera na ich zarobki w stosunku do płacy mężczyzn.

Szereg związków zwróciło uwagę na fakt, że występuje koncentracja kobiet wykonujących określone rodzaje prac w danej gałęzi przemysłu lub branży. Jest to bardzo wyraźne w przedsiębiorstwach komunalnych. Dobrym przykładem jest tu branża wodna na Węgrzech — VKDSZ donosi, że „w branży wodnej pracuje mniej kobiet niż mężczyzn i są one skoncentrowane w laboratoriach i biurach, gdzie pensje są niższe". CGT Mines Énergie informuje, że w przemyśle energetycznym we Francji „W działach technicznych, będących centrum tego biznesu, kobiety stanowią 11% zatrudnionych (2011), usługowych — 51%, a w handlowych — 59%".

Jednakże podział według płci wpływa również na to, kto pełni funkcje techniczne w obszarze administracji publicznej. I tak GdG-KMSfB z Austrii przedstawia wyniki badań przeprowadzonych przez miasto Wiedeń po raz pierwszy w 2011 roku. Okazało się, że kobiety stanowiły nieco ponad połowę (50,4%) z 56 471 zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. (Powyższe dane liczbowe uwzględniają usługi świadczone przez gminy). Niemniej jednak „kobiety nie wykonują praktycznie w ogóle wielu zawodów, jak na przykład pracownicy przedsiębiorstw kanalizacyjnych, śmieciarze czy inspektorzy".

W kwestii służby zdrowia i opieki społecznej duński związek DSR stwierdza, że „członkami są pielęgniarki, ale problemem nie jest kwestia płci. Problemem jest segregacja zawodowa".

Jeszcze szerzej odnotowano brak kobiet na wyższych stanowiskach. Analizując sytuację w sektorze służby zdrowia w Rumunii, związek Sanitas zauważa, że: „Chociaż ponad 80% pracowników służby zdrowia i opieki społecznej to kobiety, to ponad 65% stanowisk kierowniczych zajmują mężczyźni". W służbie zdrowia na Słowacji pozycja kobiet jest podobna, ponieważ, jak informuje związek SOZZASS, „na wyższych szczeblach kierowniczych kobiety są znacznie mniej reprezentowane", zaś w służbie zdrowia we Francji, jak podkreśla związek CFDT Santé Sociaux, „mężczyźni są dużo częściej zatrudniani na bardziej odpowiedzialnych stanowiskach, co częściowo wyjaśnia niższe pensje [kobiet]".

Problem ten nie dotyczy tylko sektora służby zdrowia. Inny rumuński związek SEDLEX stwierdza, że „choć większość osób zatrudnionych w administracji publicznej w Rumunii to kobiety, to jednak większość wysokich stanowisk kierowniczych jest obsadzona przez mężczyzn". Natomiast w przypadku francuskiej firmy energetycznej EDF, jak informuje związek CGT Mines Énergie, „kobiety stanowią 30,1% całego personelu (2011), ale tylko 27,5% menedżerów wyższego szczebla, 20% dyrektorów i 15,9% kadry kierowniczej wyższego szczebla".

Dane liczbowe dotyczące gmin w Danii za miesiąc maj 2013 roku, dostarczone przez związek 3F, pokazują, że chociaż kobiety to nieco ponad trzy czwarte z 492 000 pracowników gmin, to stanowią one tylko połowę (50,1%) spośród 13 500 pracowników zarabiających powyżej 50 000 koron duńskich (6 680 euro) miesięcznie.

Fakt, że jest mniej prawdopodobne, aby kobiety zajmowały stanowiska w centralnej administracji z wyższej grupy zaszeregowania i lepiej płatne, był również jednym z wniosków wynikających z oddzielnego badania przeprowadzonego na zlecenie organu centralnej administracji rządowej — Komisji Dialogu Społecznego, w którym przeanalizowano zarobki mężczyzn i kobiet w pięciu krajach.

Norwegia może być jedynym krajem, w którym koncentracja kobiet w nisko płatnych zawodach jest mniej oczywista, jako że występuje różnica w ocenie tego zjawiska między dwoma związkami, widoczna w ich raportach. Podczas gdy YS uważa, że„koncentracja kobiet występuje w połowie poziomu siatki płac", NTL jest zdania, że koncentracja kobiet w nisko płatnych zawodach jest problemem, który dostrzegają wszystkie strony biorące udział w negocjacjach".

Jednakże koncentracja kobiet w mniej płatnych zawodach występuje nie tylko w obrębie poszczególnych gałęzi przemysłu. Dominują one również w branżach, które są nisko płatne. Sekcja czeskiego związku pracowników administracji lokalnej Statorg uznaje ten fakt, pisząc, że „wiele kobiet pracuje w samorządzie lokalnym, ponieważ wynagrodzenia są niskie", zaś inny czeski związek OSZ, który działa w sektorze służby zdrowia, identyfikuje „feminizację w zakresie zatrudnienia" jako powód różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Związki zawodowe w coraz większym stopniu zdają sobie sprawę z tego, że nie jest to tylko kwestią przypadku. Tak ujmuje to brytyjski związek UNISON: „'Męskiej pracy' nadaje się zazwyczaj wyższą wartość zarówno ze społecznego, jak i ekonomicznego punktu widzenia. Prace tradycyjnie wykonywane przez kobiety, takie jak sprzątanie, wyżywienie i opieka są niedoceniane i niżej płatne niż zajęcia tradycyjnie wykonywane przez mężczyzn, takie jak budownictwo, transport i zawody wymagające określonych kwalifikacji". Szwedzki związek Kommunal zgadza się z tym poglądem i stwierdza, że:

> *„Problem, tak jak go postrzegamy, polega na tym, że istnieje strukturalna dyskryminacja w zawodach/gałęziach przemysłu, w których dominują kobiety. Oznacza to, że praca kobiet nie jest oceniana tą samą miarą, co praca mężczyzn".*

Działania związków zawodowych w zakresie segregacji zawodowej

Z odpowiedzi na kwestionariusz wynika, że związki podjęły działania związane z każdym z tych aspektów segregacji zawodowej.

Jednym z możliwych działań związanych z **koncentracją kobiet w tradycyjnych lub stereotypowych zawodach,** zazwyczaj także nisko płatnych, są szkolenia, co zostało bardziej szczegółowo omówiono na stronie 27. Jednakże podjęto również inne starania.

Dla przykładu w EDF obecnie obowiązująca umowa, na lata 2012–2014, dotycząca równości płci, zawiera specjalną część poświęconą poprawie dostępu kobiet do zawodów technicznych. Między innymi wprowadzono wymóg, aby materiał szkoleniowy dotyczący przekwalifikowania do zawodów technicznych był, w szczególności, skierowany do kobiet i zawierał wizerunki kobiet wykonujących daną pracę oraz zapisy rozmów z tymi kobietami. Związek CGT Mines Énergie potwierdza, że materiał ten został szeroko rozpowszechniony.

Kolejną możliwością jest wyznaczenie celów związanych z promowaniem innych niż tradycyjne wzorców zatrudnienia. Jak donosi norweski związek NTL:

> *„Wszystkie działy sektora administracji publicznej mają obowiązek zachęcać osoby tej płci, która jest w mniejszości, do ubiegania się o wolne stanowiska, gdy zamieszczane są ogłoszenia o rekrutacji. Ta praktyka jest próbą zapewnienia, że żadna z płci nie jest dyskryminowana i jest także wspierana przez norweskie ustawodawstwo antydyskryminacyjne. Kilka działów ustaliło cele w odniesieniu do płci związane z procesem rekrutacji, aby zniwelować różnice między płciami, widziane przez pracowników".*

Niektóre z tych środków, mogą być również wykorzystywane do **poprawy odsetka kobiet na wyższych stanowiskach.** Z pewnością zarówno szkolenia, jak i zachęty są przydatną metodą, tak samo jak nacisk wywierany na pracodawców. Słowacki SOZZASS informuje, że w trakcie negocjacji regularnie wywiera nacisk na pracodawców, aby powoływali kobiety na stanowiska decyzyjne.

Jednak w niektórych przypadkach sprawy zaszły jeszcze dalej. Związek GdG-KMSfB z Austrii, podaje przykład Wiednia, w którym od 1996 roku obowiązuje ustawa o równym traktowaniu płci i gdzie przeprowadzono ukierunkowaną próbę zwiększenia udziału kobiet w obszarach, w których są one niedostatecznie reprezentowane. Wprowadzono pięćdziesięcioprocentową kwotę, a jednym z wyników tej próby było zwiększenie odsetka kobiet, które są szefami działów (DienststellenleiterInnen), z początkowych 5% do obecnego poziomu (2011) wynoszącego 36%.

Związek CFDT Santé Sociaux informuje o innym podejściu do tego zagadnienia w służbie zdrowia we Francji. Pracodawcy mają obowiązek najpierw przeanalizować możliwości wewnętrznej rekrutacji kandydatów, a dopiero potem mogą zatrudnić kogoś z zewnątrz. W połączeniu ze szkoleniami i uznaniem wcześniejszego kształcenia (patrz poniżej) daje to możliwość awansu pracownikom, którzy w przeciwnym razie nie zostaliby wzięci pod uwagę.

Uporanie się z różnicą w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn spowodowaną **dyskryminacją strukturalną,** czyli faktem, że zawody wykonywane przez kobiety i branże, w których pracują, są systematycznie niedocenianie w stosunku do tych, w których dominują mężczyźni — jest trudniejsze. Chociaż zwiększanie liczby kobiet pracujących w nietradycyjnych zawodach oraz kobiet menedżerów jest równie istotne i stanowi krok w dobrym kierunku, to samo nie rozwiąże problemu. Kommunal wyjaśnia to bardzo dokładnie, pisząc:

> *„Organizacje pracodawców skłonne są twierdzić, że jeśli niska płaca nie satysfakcjonuje kobiety, to może ona zmienić pracę. Jednak ten argument jest nieprzekonywający, gdyż nie bierze pod uwagę faktu, że te kobiety zostaną zastąpione przez inne. Kommunal opiera swoje argumenty na strukturalnej dyskryminacji płacowej i porusza tę kwestię, gdy żądania zbiorowe są formułowane i przekazywane".*

Odpowiedzi na kwestionariusz wskazują, że członkowie EPSU próbują rozwiązać problem dyskryminacji strukturalnej na wiele różnych sposobów, niekiedy wykorzystując kilka z nich jednocześnie.

Jednym z podejść do tej kwestii jest próba **rozwiązania problemu na szczeblu lokalnym**, w taki sposób, aby dyskryminacja w zakresie płac kobiet była tam mniejsza. Jest to podejście

stosowane przez Kommunal, będące konsekwencją decyzji podjętej na kongresie związku w maju 2013 roku. Związek wyjaśnia to w następujący sposób:

> *„W czasie ostatniego kongresu postanowiono skupić się bardziej na tak zwanych lokalnych systemach płacowych. Pomysł został zaczerpnięty z przemysłu i w praktyce oznacza on krok w kierunku zwiększonej kolektywizacji tworzenia płac lokalnych i wzmocnienia pozycji członków. Udział w strukturach lokalnych zawsze pomaga także podnieść poziom organizacji w związku. Lokalne systemy wynagradzania obejmują takie czynniki jak: merytoryczną wartość pracy, kształcenie, szkolenie i organizację pracy w połączeniu ze zbiorowym systemem płac. Główną zasadą mówi, że wszyscy, którzy mają umiejętności potrzebne do wykonywania określonego zadania powinni otrzymać takie samo wynagrodzenie".*

Kommunal przyjął to podejście, polegające na próbie większego zaangażowania lokalnych negocjatorów w ustalenia płac, ponieważ uznał, że jego wcześniejsze metody działania, również obejmujące lokalne decyzje dotyczące podziału krajowej puli płac, pozostawiały zbyt dużo władzy w rękach pracodawców. Jak stwierdzono w podstawowym dokumencie przygotowywanym w celu przedstawienia nowego podejścia na kongresie w 2013 roku, w odniesieniu do praktyk z przeszłości, „Wiele wskazuje na to, że brak konkretnych centralnych celów w zakresie usystematyzowania lokalnych systemów wynagradzania, pozostawił zbyt wiele miejsca dla uznaniowego ustalania płac. To doprowadziło do niewspółmiernej koncentracji władzy nad płacami poszczególnych osób w rękach pracodawców[7]".

Jeśli wykorzystywane są lokalne systemy wynagradzania, to trzeba się upewnić, że lokalni negocjatorzy mają świadomość konieczności ochrony kobiet przed dyskryminacją. Jak podkreśla związek FOA z Danii, z lokalnymi negocjacjami mogą być problemy. Odpowiadając na kwestionariusz, FOA komentuje: „System płacowy może stać się mniej przejrzysty w wyniku ustalania płac na szczeblu lokalnym, bo fundusze nie są już zarezerwowane dla określonych zawodów. Oznacza to, że pracodawca ostatecznie zdecyduje, które miejsca pracy muszą być uwzględnione w lokalnych dopłatach".

Innym sposobem radzenia sobie z dyskryminacją strukturalną w zakresie płac na poziomie lokalnym jest opracowanie bardziej sprawiedliwych i mających ustaloną strukturę systemów płacowych i zaszeregowania, wykorzystujących ocenę zawodów, które następnie mogą być stosowane lokalnie. To podejście zastosowały UNISON i inne związki w Wielkiej Brytanii, w tym GMB i Unite, zarówno w służbie zdrowia, jak i w samorządzie terytorialnym. Jak donosi UNISON:

> *„UNISON walnie przyczynił się do sukcesu w negocjacjach programu zmian w państwowej służbie zdrowia oraz dotyczących porozumienia w sprawie stosowania jednej skali wynagrodzeń we władzach lokalnych, zapewniających większą przejrzystość, umożliwiających wyeliminowanie nierówności...i usunięcia nierówności historycznych".*

W sektorze energetycznym we Francji CGT Mines Énergie wezwał do przeglądu kategorii zaszeregowania zawodów, w których dominują kobiety, ale jak dotąd bez powodzenia.

Jednakże poza próbami zmniejszenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn poprzez zapewnienie, że praca kobiet jest ceniona i uczciwie opłacana, związki starają się również

[7] *Rätt lön återblick och utmaningar: Bakgrundsrapport till Lönepolitiska utredningen 2013*, Kommunal.

bardziej bezpośrednio wpływać na zwiększanie płacy kobiet, zarówno w ramach układów zbiorowych pracy, jak i w szerszym zakresie.

Jedno wspólne podejście, jakie udało się wypracować w rokowaniach zbiorowych, to strategia większej **podwyżki płac dla osób z najniższych kategorii zaszeregowania** (częściej są to kobiety) niż osób z wyższych kategorii. Odpowiedzi związków wskazują, że udało się to osiągnąć w przeszłości, stosując różne metody:

- Dania: OAO — organizacja, która zrzesza szereg związków sektora publicznego w ramach konfederacji LO, informuje że w czasie negocjacji płacowych w latach 2005–2008, usunięto trzy najniższe kategorie zaszeregowania, co doprowadziło do poprawy płacy osób na dole skali;
- Niemcy: w 2008 roku Ver.di był w stanie wynegocjować umowę dla mniej więcej 1,3 mln pracowników administracji krajowej i lokalnej, zawierającą zarówno stawkę zryczałtowaną, jak i wzrost procentowy; w pierwszym roku oznaczało to wzrost płac o 50 euro plus 3,1%. Włączenie stawki zryczałtowanej w wysokości 50 euro oznaczało, że jej wartość procentowa wahała się w zależności od kategorii zaszeregowania i była warta 7,11% dla pracowników na dole skali i 4,02% dla tych na górze skali;
- Norwegia: oba związki Delta i YS informują, że od 2008 roku większe podwyżki przyznano najniżej opłacanym pracownikom administracji centralnej w celu stopniowego zlikwidowania różnicy. Takie kroki były wynikiem raportu o płacach kobiet przygotowanego przez norweską Komisję ds. Równouprawnienia, która stwierdziła, że różnica w wynagrodzeniach niezmiennie istnieje, i zaleciła przyznanie ukierunkowanych podwyżek płac dla sfeminizowanych zawodów w sektorze publicznym;
- Wielka Brytania: GMB wskazuje, że ostatnie porozumienie administracji lokalnej dla roku 2013/14, które przewiduje ogólny wzrost płac o 1%, zawiera również postanowienia dotyczące usunięcia najniższej kategorii zaszeregowania (kolumna środkowa pkt. 4), co oznacza, że płace osób z tej kategorii wzrosły o 2,3%, ponieważ zostały one przeniesione do kolejnej wyższej kategorii.

Jednakże odpowiedzi wskazują również, że nie zawsze łatwo można wdrożyć politykę wyższych podwyżek płac dla osób z najniższej kategorii zaszeregowania w porównaniu z osobami z wyższych kategorii. CPSU, związek reprezentujący personel z niższej kategorii zaszeregowania w służbie cywilnej w Irlandii, informuje, że: „CPSU zawsze popierała podwyżki w formie stawek zryczałtowanych jako bardziej sprawiedliwy sposób radzenia sobie z dysproporcjami w wynagrodzeniach nisko opłacanych pracowników, do których należą głównie kobiety. Nigdy jednak nie otrzymaliśmy wsparcia w tym zakresie innych związków zawodowych służby cywilnej, dla których procentowe podwyżki płac były bardziej korzystne".

Ver.di stwierdza, że, chociaż w przeszłości wzywał do włączenia elementu stawki ryczałtowej do podwyżek płac, „w ostatniej rundzie negocjacji płacowych nie podjęto jednak takiej próby z obawy, że nie uda się tej propozycji przeforsować". Analogicznie Kommunal donosi o próbach podniesienia płac najniżej opłacanych pracowników do ustalonego poziomu: „utrzymanie jedności w tej sprawie okazało się trudne, a stowarzyszenia pracodawców dołożyły wszelkich starań, aby zablokować związki i doprowadzić do ich podzielenia". Ponadto „w większości przypadków podwyżki płac dla otrzymujących najniższe stawki wynagrodzenia są okupione pogorszeniem warunków pracy lub zwiększeniem długości czasu pracy". Kommunal uważa to jednak za sukces twierdząc, że „na ogół najniższe stawki wzrosły o co najmniej taki sam procent, jak ogólna pula płac".

Ze względu na trudności w wynegocjowaniu wyższych niż średnia podwyżek dla najgorzej zarabiających w co najmniej dwóch krajach UE związki nalegają na podjęcie **środków zaradczych w skali całej gospodarki w celu rozwiązania problemu niskich płac.**

W Niemczech Ver.di jest jednym z głównych orędowników wprowadzenia po raz pierwszy krajowej płacy minimalnej. Związek wyjaśnia: *„Fakt, że kobiety są nadreprezentowane w nisko opłacanych branżach gospodarki sprawił, że Ver.di nalega na wprowadzenie płacy minimalnej, najlepiej na poziomie krajowym, albo, jeśli to nie będzie możliwe, w poszczególnych sektorach. Związek odniósł w tym zakresie pewne sukcesy, mimo wielokrotnych sprzeciwów pracodawców oraz rządu, i ma nadzieję, że nowy rząd wprowadzi krajowe wynagrodzenie minimalne".* Stawka docelowa, według Ver.di i innych związków zrzeszonych w konfederacji związków DGB, wynosi 8,50 euro za godzinę i zostanie wprowadzona w 2015 roku, o ile proponowana rządowa umowa koalicyjna zostanie zawarta.

W Wielkiej Brytanii krajowe wynagrodzenie minimalne wprowadzono w 1999 roku, głównie w wyniku nacisków związków zawodowych. Niemniej jednak związki w Wielkiej Brytanii, w tym związki UNISON, GMB i Unite, propagują obecnie ideę płacy, która zapewni utrzymanie. Została ona obliczona przez niezależnych ekspertów jako suma potrzebna gospodarstwom domowym do utrzymania minimalnego akceptowalnego standardu życia, obecnie jest to kwota w wysokości 7,65 funtów (9,10 euro) na terenie kraju i 8,80 funtów (10,50 euro) w Londynie. UNISON donosi, że w wyniku kampanii na temat płacy wystarczającej na utrzymanie, prowadzonej przez związki zawodowe i inne organizacje, co najmniej 34 rady miejskie w Anglii i Walii wprowadziły w życie program płacy wystarczającej na utrzymanie i że UNISON również niedawno zawarł porozumienie z katolicką diecezją Westminster i Southwarku (w Londynie), dotyczące dzielenia pomocy 400 szkołom katolickim przy wdrażaniu tego wynagrodzenia w szkolnictwie.

Ostatnim sposobem, w jaki związki starają się rozwiązać kwestię różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn spowodowaną faktem, że praca kobiet jest tak bardzo niedoceniana w społeczeństwie, jest wzywanie do udzielania wyższych niż średnie **podwyżek w obszarach zatrudnienia, w których dominują kobiety.**

To jest polityka stosowana przez Kommunal, który, jak już odnotowaliśmy, „opiera swoje argumenty na strukturalnej dyskryminacji płacowej i porusza tę kwestię, gdy żądania zbiorowe są formułowane i przekazywane". Zwraca on uwagę na dane liczbowe, które pokazują, że stawki płacowe uzgadniane przez związki, w których dominują kobiety są średnio niższe niż te ustalane przez związki zawodowe reprezentowane przede wszystkim przez mężczyzn. Wzywa także do wyższych podwyżek płac dla związków, w których przeważają kobiety. Nie jest to zadanie łatwe, jak stwierdza sam związek, ponieważ *„Opór stawiają pracodawcy, rząd i jego agencje oraz niektóre zdominowane przez mężczyzn związki zawodowe. Można również natrafić na pewien opór ze strony osób pracujących w tej branży".*

To samo podejście jest również zauważalne w sporach prowadzonych z władzami miasta i regionu (odpowiedzialnymi za służbę zdrowia) w Danii w 2008 roku. W obu przypadkach związki, w których znaczny odsetek członków stanowią kobiety, w tym największy FOA i związek zrzeszający pielęgniarki DSR, nie były skłonne zaakceptować porozumień zawartych przez inne związki zawodowe, twierdząc, że nie zapewniają one wystarczająco wysokich wynagrodzeń dla ich członkiń. Następnie zorganizowano strajk, w wyniku którego

biorące w nim udział związki, w tym zarówno FOA i DSR, zawarły odrębne umowy przewidujące dodatkowe pieniądze dla reprezentowanych przez siebie grup pracowników.

Poprawę w zakresie wysokości wynagrodzeń w zawodach, w których dominują kobiety, osiągnięto również w Bułgarii w 2011 roku KNSB federacja związków służby zdrowia informuje o porozumieniu zawartym w 2011, zgodnie z którym wprowadzono nowe podstawowe wynagrodzenia dla wszystkich kategorii zaszeregowania pracowników zatrudnionych w sektorze służby zdrowia i przewidującym dużo większe podwyżki dla pielęgniarek (głównie kobiet) niż dla lekarzy (głównie mężczyzn). Chociaż związek zwraca uwagę, że pensje w tym sektorze, zwłaszcza dla pielęgniarek, są nadal bardzo niskie.

Systemy wynagradzania

Z sondażu jasno wynika, że jednym z powodów istnienia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest fakt niesprawiedliwego, w niektórych przypadkach, działania systemów wynagradzania w stosunku do kobiet.

Ver.di w Niemczech ma na ten temat wyrobiony pogląd i uważa, że jest to *„główny problem, ponieważ pracodawcy na szczeblu centralnym (federalnym) i regionalnym (landów) odmawiają wyrażenia zgody na nowe, mniej dyskryminujące ustalenia dotyczące systemów zaszeregowania, a obecnie funkcjonujące odzwierciedlają poprzednie modele dyskryminacji”.* Część pracowników komunalnych jest w nieco lepszej sytuacji (patrz niżej).

Również dla UNISON jest to, a szczególnie było w przeszłości, poważnym problemem. W odpowiedzi na pytania sondażu, nawiązuje do „*obowiązujących w przeszłości systemów wynagradzania i zaszeregowania zawierających mnóstwo zapisów będących przyczyną nierównego traktowanie kobiet i mężczyzn, [w tym]...premii, dodatków do pensji, dodatkowego wynagrodzenia za szkodliwe warunki pracy i pracę w godzinach nadliczbowych, wypłacanych w oparciu o kryterium płci”.*

Związek z branży energetycznej we Francji, CGT Mines Énergie, pisze o tym, jak dodatkowe wypłaty mogą zwiększać różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Związek stwierdza, że:

> *„W przemyśle jest jedna skala wynagradzania, jednak istnieją również dodatki do pensji, takie jak wynagrodzenie za gotowość do pracy i za dobre wyniki pracy (są one przyznawane indywidualnie i uzależnione od osiągnięcia zarówno celów indywidualnych, jak i grupowych), udział w zysku i tak dalej. Dodatki do wynagrodzeń w znacznym stopniu przyczyniają się do powstawania nierówności w płacach. W przypadku kobiet pracujących w działach handlowych dodatki stanowią 8% ich ogólnego wynagrodzenia, zaś w przypadku mężczyzn z działów technicznych — 53%. Dodatkowo bardzo duża liczba nadgodzin zmienia wynik”.*

Niemniej jednak sytuacja jest złożona. Szczegółowe dane liczbowe przedstawione przez duński związek 3F dotyczą trzech oddzielnych zawodów z administracji lokalnej: pracowników przyuczonych, sprzątaczy (sprzątaczek) i opiekunów (opiekunek). Dane liczbowe pokazują, że odsetek kobiet zatrudnionych jako pracownicy przyuczeni jest znacznie niższy niż pracujących jako sprzątaczki i opiekunki — kategorie, w których kobiety są w zdecydowanej większości. We wszystkich trzech zawodach wynagrodzenie podstawowe w pełnym wymiarze czasu pracy było prawie takie samo dla kobiet i mężczyzn (różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynosiła 1,0% w przypadku pracowników przyuczonych, 0,1% opiekunów, a w przypadku sprzątaczy nie było żadnej różnicy).

Jednakże różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn obliczana w oparciu o łączne wynagrodzenie, wyniosła 7,3% dla pracowników przyuczonych, 1,5% dla opiekunów i 2,1% dla sprzątaczy (innymi słowy, kobiety zarabiały więcej). We wszystkich trzech przypadkach mężczyźni zarówno pracowali dłużej w godzinach nadliczbowych, jak i płacono im za nie więcej niż kobietom, choć to nie wyjaśnia różnicy, ponieważ ważną rolę odgrywały wynegocjowane lokalnie dodatki do wynagrodzeń. Jak zauważa 3F, „to w gminach i w miejscach pracy w obrębie gminy można i trzeba coś zrobić".

Z danych liczbowych dotyczących wynagrodzeń w administracji centralnej podanych przez CCOO FSC wynika, że również w Hiszpanii zakres wypłacanych mężczyznom i kobietom dodatków do wynagrodzeń różni się znacznie w zależności od grupy zaszeregowania. Ogólnie rzecz ujmując, więcej kobiet niż mężczyzn otrzymuje dodatki do wynagrodzeń, jednak odsetek mężczyzn otrzymujących takie dodatki zwiększa się w miarę jak zajmują oni coraz wyższą pozycję w hierarchii firmy.

Działania związków zawodowych w zakresie systemów wynagradzania

Związki próbowały poradzić sobie z niesprawiedliwymi systemami wynagradzania na kilka rożnych sposobów. Jednym z bardzo rozsądnych podejść było **negocjowanie nowego systemu wynagradzania, z którego usunięte zostaną** elementy dyskryminujące. Zgodnie z informacją fińskiego związku Pardia:

> *„W 2008 roku wprowadzono nowy, kompleksowy system wynagradzania oparty na ocenie zawodu i wyników pracy. Zostało on uzgodniony w porozumieniu ze związkami zawodowymi i opracowany w taki sposób, aby był neutralny i przejrzysty w odniesieniu do płci i umożliwiał monitorowanie postępu. Ponadto ustawa o równości wymaga, aby pracodawca co roku przeprowadzał sondaż dotyczący płac. Powołano grupę roboczą ds. równości w celu oceny wpływu środków wspierających równość w okresie od 2012 do 2014 roku Analizuje ona również ich wpływ na płace".*

W Wielkiej Brytanii systemy wynagrodzeń i zaszeregowania, o których była już mowa powyżej — program zmian w państwowej służbie zdrowia oraz porozumienie w sprawie stosowania jednej skali wynagrodzeń we władzach lokalnych — zostały także wprowadzone w celu wyeliminowania struktur w zakresie kategorii zaszeregowania i dodatków do wynagrodzeń, które były niesprawiedliwe.

W Niemczech w 2009 roku dziewięciotygodniowy strajk i długie negocjacje w sektorach komunalnym, opieki społecznej i nad dziećmi doprowadziły do zawarcia porozumienia w sprawie nowego, 16-stopniowego systemu zaszeregowania stosowanego tylko wobec pracowników służb publicznych, społecznych i edukacyjnych, które, w opinii Ver.di, stanowi postęp w dążeniu do wypracowania niedyskryminujących struktur systemów wynagradzania i zaszeregowania. Niemniej jednak związek wciąż uważa, że „struktura tych systemów nadal nie jest wolna od dyskryminacji" i w 2014 roku mają rozpocząć się nowe negocjacje. Inne podejście polega na **usunięciu dodatkowych elementów, które łatwo mogą stać się źródłem dyskryminacji płacowej.** Związek NTL z Norwegii donosi, że „premie i wynagrodzenia związane z wynikami pracy nie są stosowane w sektorze publicznym w Norwegii".

Jednakże, jak pokazują odpowiedzi udzielone w sondażu, nawet jeśli całkowite wyeliminowanie dyskryminacyjnych systemów wynagradzania nie jest możliwe, związki zawodowe mogą nadal podejmować działania w tym zakresie.

Kolejnym sposobem jest upewnienie się, że **negocjatorom uświadomiono ryzyko** wystąpienia dyskryminacji. W taki sposób Ver.di radzi sobie z wynagrodzeniami uzależnionymi od wyników pracy, które są nadal stosowane na szczeblach centralnym i gminnym, choć zostały zniesione na regionalnym w wyniku nacisków Ver.di i niezadowolonych pracodawców. Wynagrodzenia są ustalane w drodze negocjacji na poziomie miejsca pracy. Dodatkowo Ver.di zorganizował szkolenie, aby pomóc negocjatorom rozpoznawać ewentualną dyskryminację i walczyć z nią. Jeszcze innym podejściem jest **wykorzystywanie sądów** w kwestii zwalczania nierówności w zakresie wynagrodzeń, chociaż proces ten może być dość powolny. Strategia ta została przyjęta w szerokim zakresie przez UNISON i inne związki w Wielkiej Brytanii, takie jak GMB. Rzeczywiście wniesienie sprawy do sądu lub groźba takiego działania stanowi kluczowy element trzystopniowego podejścia przyjętego przez UNISON: „uczyć, negocjować i procesować się". Odbyło się już wiele postępowań sądowych, a w odpowiedzi na kwestionariusz UNISON wskazał na dwie decyzje podjęte bardzo niedawno, które bezpośrednio wpłynęły na poprawę wynagrodzeń tysięcy kobiet pracujących w samorządach.

W czerwcu 2013 roku, po siedmiu latach sądowych zmagań, UNISON wygrał ważną sprawę w Sądzie Najwyższym przeciwko szkockiemu organowi administracji lokalnej, Radzie Dumfries and Galloway. Związek odniósł sukces, udowadniając, że wynagrodzenia kobiet pracujących jako asystentki nauczycieli i na innych stanowiskach w szkołach, można porównać do wynagrodzeń mężczyzn pracujących jako gospodarze terenów sportowych, śmieciarze i kierowcy oraz osoby obsługujące turystów, pracujące w zajezdniach, a nie w szkołach dla kobiet. Mężczyźni otrzymywali premie, kobiety nie.

Pomyślne zakończenie sprawy w sądzie przyniesie korzyść nie tylko 251 kobietom pracującym w szkołach w Dumfries i Galloway, których ona bezpośrednio dotyczy, ale także około 2000 kobiet zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez inne szkockie władze lokalne, które w przyszłości będą musiały zapewnić kobietom takie same premie jak mężczyznom.

Druga sprawa sądowa dotyczy rady miasta Birmingham. W październiku 2013 roku związki zawodowe porozumiały się z lokalnymi władzami w sprawie rozstrzygnięcia około 11 000 roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia, które pozostawały nierozwiązane od 2008 roku. Tak jak w Szkocji, dotyczyło to kobiet, które nie otrzymywały takich samych premii jak mężczyźni pracujący na równoważnych stanowiskach. Porozumienie to zawarto w wyniku orzeczenia Sądu Najwyższego wydanego rok wcześniej, w październiku 2012 roku, które bezpośrednio dotyczyło 174 kobiet. Zawarcie porozumienia pozwoliło uniknąć długotrwałego i kosztownego procesu przed sądem pracy, który mógł toczyć się jeszcze przez wiele lat, przyczyniając się do dalszego opóźnianie wypłat dla pracowników.

Jednak nie tylko w Wielkiej Brytanii związki zawodowe wykorzystują sądy, aby wywierać nacisk na wprowadzenie sprawiedliwych systemów wynagradzania. W Irlandii związek pielęgniarek i położnych INMO wszczął w ostatnich latach dwa postępowania sądowe o równe wynagrodzenia i trzecie w sprawie emerytur. Jedno z tych postępowań, w którym uczestniczyli dyrektorzy publicznej pielęgniarskiej służby zdrowia (głównie kobiety), domagało się równego z otrzymywanym przez dyrektorów placówek ochrony zdrowia psychicznego (głównie mężczyzn) wynagrodzenia, w tym dodatków za wyniki pracy, zakończyło się sukcesem. Niemniej jednak inne procesy przegrano, bo sąd uznał, że w porównywanych kategoriach zaszeregowania nie dominowali mężczyźni.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy

kwestionariuszu poproszono także o informacje na temat pracy w niepełnym wymiarze godzin, a w szczególności, czy kobiety pracujące w niepełnym wymiarze czasu wolałyby pracować na pełnym etacie, czy zwiększyć liczbę godzin w jakiś inny sposób.

Oczywiste jest, że w niektórych krajach taki problem nie występuje. Związek Rotal poinformował, że w sektorze publicznym w Estonii większość kobiet pracuje na pełny etat, tak samo, jak raportuje związek POZ, wygląda sytuacja w branży gazowej w Słowacji. Związek GdG-KMSfB w Austrii również informuje, że,

> *„Większość zatrudnionych w sektorze publicznym osób pracuje na pełnym etacie. Kobiety wracające do pracy po urlopie wychowawczym zazwyczaj pracują w niepełnym wymiarze godzin jest to jednak ich własny wybór". (Kobiety mają prawo do pracy w niepełnym wymiarze godzin dopóki dziecko nie skończy siedmiu lat.)*

Są jeszcze inne kraje, w których wiele kobiet pracuje w niepełnym wymiarze godzin, jednak nic nie wskazuje na to, aby chciały one zwiększyć wymiar czasu pracy. Zdaniem CCOO FSC przypadek ten dotyczy administracji publicznej w Hiszpanii. Tak dzieje się też w Norwegii, przynajmniej w części administracji centralnej. W odpowiedzi na kwestionariusz związek YS oznajmił, że: „grupa robocza złożona z przedstawicieli związków zawodowych i Ministerstwa Administracji Rządowej stwierdziły, iż nie ma praktycznie żadnych pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy chcą pracować w pełnym wymiarze godzin". Odpowiedź z NTL wydaje się popierać ten pogląd, chociaż jest mniej kategoryczna. Chociaż NTL uważa, że liczba kobiet, które ugrzęzły w pracy o niepełnym wymiarze godzin, a tak naprawdę chcą być zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy lub zwiększyć liczbę godzin, jest „ważną kwestią o wymiarze politycznym" w ogólnym kontekście. Jednocześnie przyznaje, że „problem ten ma mniejszy zasięg w administracji centralnej (w sektorze państwowym)".

Niemniej jednak w innych krajach fakt, że pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy (głównie kobiety) chcieliby zwiększyć godziny pracy, jest postrzegany jako problem. We Francji w obszarze opieki domowej, jak szacuje związek CFDT Santé Sociaux, 80% osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy robi to niechętnie.

W Danii związek FOA przeprowadził w marcu i kwietniu 2012 roku wśród swoich członków sondaż[8] i na jego podstawie stwierdził, że ponad jedna czwarta tych, którzy obecnie pracują w niepełnym wymiarze godzin, chciałaby pracować dłużej. Spośród tej grupu68% pracowników chciałoby pracować w pełnym wymiarze godzin, a 28% — pracować kilka

[8] http://www.foa.dk/~/media/Faelles/PDF/Rapporter-undersoegelser/2012/Det%20siger%20medlemmerne%20af%20FOA%20om%20deres%20arbejdstidpdf.ashx

dodatkowych godzin. Sondaż wykazał, że ponad dwie trzecie (68%) z tych, którzy chcieli pracować dłużej, zwróciło się do kierownictwa z pytaniem, czy byłoby to możliwe, 79% otrzymało odpowiedź odmowną.

Fakt, że osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy nie są w stanie zwiększyć godzin pracy, tak jak by tego chciały, nie jest jedynym problemem związanym z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy. Czeski związek pracowników służby zdrowia OSZ wskazuje na fakt, że kobiety, które muszą pracować w niepełnym wymiarze czasu pracy są często zmuszane do wykonywania gorszej pracy, zaś UNISON z Wielkiej Brytanii wskazuje, że pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy zarabiają średnio o 37% mniej za godzinę niż pracownicy pracujący na pełnym etacie. Zwraca on również uwagę na wzrost liczby umów z zerową liczbą godzin (praca na wezwanie), w których pracownicy nie mają żadnych gwarancji co do liczby godzin, ani zapewnienia, że w ogóle będą pracować, co jest dla nich szczególnie deprymujące (patrz poniżej).

Działania związków zawodowych w zakresie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy

Odpowiedzi na kwestionariusz wskazują, że związki znalazły sposoby radzenia sobie z problemami związanymi z niektórymi aspektami pracy w niepełnym wymiarze godzin.

CFDT Santé Sociaux informuje, że zadbał o to, aby we Francji w obszarze opieki domowej nie było umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin, gwarantujących mniej niż 70 godzin miesięcznie – co stanowi próg ubezpieczeń chorobowych – i co oznacza, że pracujący w niepełnym wymiarze godzin mogą korzystać z pewnego zakresu zabezpieczenia społecznego. Ustalony został także ściślejszy związek między godzinami rzeczywiście przepracowanymi a umownymi (patrz poniżej).

W Niemczech Ver.di informuje, że możliwość powrotu do pracy na pełnym etacie po okresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin na preferencyjnych warunkach jest kwestią rozstrzyganą na poziomie miejsca pracy i uwzględnioną w porozumieniu dotyczącym równych szans zatrudnienia w sektorze publicznym.

W Norwegii związek Delta stwierdza, że: „Wprowadzono nowe przepisy pozwalające pracownikom pracującym w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy przez rok przepracują większą liczbę godzin niż zapisana w umowie na jej przedłużenie, zgodnie z rzeczywistą liczbą tych godzin”. Podobny zapis został również wynegocjowany przez CFDT Santé Sociaux we Francji, chociaż w tym przypadku dotyczy opieki domowej i tylko 10% dodatkowo przepracowanych godzin w ciągu roku może zostać dodana do godzin w przyszłej umowie.

Szkolenia

W odpowiedziach na kwestionariusz związki zawodowe jasno stwierdzają, że w większości przypadków szkolenia są postrzegane jako ważne i korzystne, ponieważ otwierają ścieżki kariery dla kobiet, rozwiązując w ten sposób jeden z problemów związanych z różnicą w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

W Finlandii Pardia podkreśla, że szkolenia mogą pomóc większej liczbie kobiet wejść do kadry kierowniczej. We Francji CGT Mines Énergie zwraca uwagę na to, że szkolenia ułatwiają kobietom dostęp do obszarów działania, które tradycyjnie nie leżą w zakresie ich działania.

W niektórych krajach szkolenia dla kobiet są organizowane zarówno przez związek, jak i przez pracodawcę. Tak właśnie dzieje się w lokalnej administracji w Austrii, gdzie szkolenia zapewnia GdG-KMSfB, oraz w służbie zdrowia w Rumunii, gdzie Sanitas: „organizuje szkolenia dla wszystkich kategorii pracowników oraz specjalne szkolenia dla kobiet w zakresie przywództwa, przygotowujące je do objęcia wyższych stanowiskach w systemie". W Wielkiej Brytanii UNISON informuje, że chociaż szkolenia i możliwość awansu są priorytetem w negocjacjach z pracodawcami, to jednak organizowane przez związek kursy *Powrót do nauki* oraz inne możliwości kształcenia cieszą się dużym powodzeniem. W Republice Czeskiej związek pracowników służby zdrowia OSZ stara się zapewnić, aby koszty trwającego przez całe życie kształcenia pokrywane były przez pracodawcę lub państwo**.**

Kontekst, w jakim organizowane są szkolenia, może być różny. Często stanowią one ważną część ogólnego planu w zakresie wyrównywania szans i polityki firmy. Porozumienie dotyczące równości szans podpisane przez EFR we Francji, zawiera na przykład sekcję poruszającą problem dostępu kobiet do kształcenia, Fakt, że w 2010 roku kobiety w EFR odbyły średnio 12,8 godzin szkoleń rocznie, podczas gdy mężczyźni — 16,4, wskazuje jednak, że nadal istnieje znaczna, zależna od płci, różnica w tym zakresie.

Zapisy o szkoleniach mogą być również zawarte w układach zbiorowych pracy i obie te kwestie, jak wskazuje Ver.di w odpowiedzi na sondaż, nie wykluczają się wzajemnie:

„Zarówno szkolenia, jak i podnoszenie kwalifikacji są częścią planów dotyczących wyrównywania szans w sektorze publicznym. Ponadto obie główne umowy ramowe dla sektora publicznego zawierają postanowienia, które mają na celu ułatwić kobietom dostęp do szkoleń, w szczególności tym, które pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy lub wróciły po okresie nieobecności.

Działania związków zawodowych w zakresie szkoleń

Związki znalazły wiele środków zaradczych na problemy związane ze szkoleniami. Jednym z nich jest fakt, że pracodawcy mogą organizować proporcjonalnie więcej szkoleń dla personelu z wyższej kategorii zaszeregowania, co niemal z definicji stawia kobiety w niekorzystnej sytuacji. Jak twierdzi Kommunal ze Szwecji: „historycznie kobiety wykonujące prace fizyczne traktowane były jak osoby łatwe do zastąpienia i w związku z tym miały znacznie mniejsze możliwości kształcenia".

Związek CFDT Santé Sociaux również podniósł ten problem w odniesieniu do służby zdrowia we Francji, stwierdzając, że: „Kierownictwo ma tendencję do faworyzowania personelu wyższego szczebla". Jako środek zaradczy, przy sporządzaniu miejscowych planów szkoleniowych, przedstawiciele lokalnych związków są zachęcani do upewnienia się, czy„szkolenie zostało zorganizowane zgodnie z zasadami równości". Sytuacja jest również monitorowana na szczeblu krajowym w ramach sprawozdania rocznego dotyczącego szkoleń, a co trzy lata związek zajmuje się ustalaniem priorytetów dla sektora.

Drugim problemem również zidentyfikowanym przez CFDT Santé Sociaux jest fakt, że kobietom może być trudno wygospodarować czas na odbycie kursów z powodu obowiązków rodzinnych. Częściowym rozwiązaniem znalezionym przez związek jest uznawanie wcześniejszego doświadczenia (VAE w języku francuskim), któremu nadaje się status równoważny formalnym kwalifikacjom. Związek wyjaśnia to w następujący sposób:

> *„Opracowujemy system uznawania wcześniejszego doświadczenia zawodowego (VAE), umożliwiający kobietom awans do wyższych kategorii zaszeregowania bez konieczności brania udziału w kursach zewnętrznych, w których uczestnictwo może być trudne dla niektórych kobiet".*

Kwestia doświadczenia kontra formalne kwalifikacje jest także podnoszona przez Kommunal. Jest on zaniepokojony faktem, że występuje coś w rodzaju obsesji na punkcie zdobywania kwalifikacji akademickich i formalnych, a doświadczenie i szkolenie zdobyte podczas pracy nie są brane pod uwagę. Związek podaje przykład opieki nad dziećmi, twierdząc, że pracodawcy wolą w tym obszarze zatrudniać absolwentów. W rezultacie, jak utrzymuje, „koszty wynagrodzeń rosną, jednak nie ma poprawy jakości świadczonych usług".

Innym wyraźnym przedmiotem troski jest fakt, że liczba szkoleń jest ograniczana z powodu cięć finansowych. To wydaje się być szczególnie widoczne w Wielkiej Brytanii. UNISON stwierdza, że „cięcia w wydatkach publicznych i budżetach szkoleniowych wywierają ogromny wpływ na możliwości dostępu do szkoleń", zaś związek pracowników administracji centralnej PCS odnosi się do wpływu oszczędności na cały szereg kwestii związanych z równością szans, w tym gwarancji szkoleń.

Urlopy macierzyński i rodzicielski

W kwestionariuszu zadano pytania dotyczące wpływu urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego na wynagrodzenia kobiet i perspektywy kariery zawodowej.

W niektórych krajach wydaje się, że korzystanie z takiego urlopu nie wywiera negatywnego wpływu na wyżej wymienione kwestie lub przynajmniej brakuje na to niezbitych dowodów. W Austrii GdG-KMSfB stwierdza, że: *„Wzięcie urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego nie ma negatywnego wpływu na wynagrodzenie lub rozwój kariery".* Niemniej jednak w innych krajach ich negatywny wpływ jest wyraźny, a w niektórych bardzo bezpośredni. CFDT Santé Sociaux informuje, że, na przykład we Francji: „Kobiety są karane za wzięcie urlopu macierzyński lub innego urlopu na wychowanie rodzin, ponieważ w tym okresie ich kariera nie rozwija się". Mianowicie, z okresu trzech lat urlopu rodzicielskiego, jaki przysługuje na każde dziecko we Francji, tylko pierwszy rok jest zaliczany w pełni do stażu pracy, a kolejne lata tylko w połowie. Jako że regularne podwyżki płac związane ze świadczeniem pracy są kluczowym elementem wzrostu płac w sektorze publicznym we Francji, to mogą one mieć duże znaczenie ale i, jak wskazuje związek, również szkodliwy wpływ na wysokość emerytury w późniejszym okresie życia"

Ver.di informuje, że w Niemczech sytuacja jest jeszcze gorsza. Choć ogólnie rzecz biorąc, urlop macierzyński, który jest stosunkowo krótki, nie ma wpływu na wyżej wymienione kwestie, to już urlop wychowawczy hamuje rozwój kariery związany ze świadczeniem pracy. Ponadto w administracji centralnej i gminnej (choć nie w regionalnej) wzięcie urlopu rodzicielskiego trwającego dłużej niż pięć lat powoduje utratę stażu pracy. Związek od lat próbuje rozwiązać tę kwestię, prowadząc negocjacje bez sukcesu. Obecnie podano sprawę do sądu.

Nawet jeśli wzięcie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego nie ma automatycznego negatywnego wpływu na przyszłe wynagrodzenie lub perspektywy kariery, to może spowodować utratę możliwości szkolenia i awansu, a przypuszczalnie nawet płacy. Jak komentuje to norweski związek YS:

> *„Z formalnego punktu widzenia istnieje całkowita równość w sektorze państwowym w zakresie dostępu do szkoleń i awansu. W praktyce, kobiety, jako że biorą więcej czasu wolnego z przeznaczeniem na urlop macierzyński, zostają nieco w tyle. Historycznie rzecz ujmując, nieobecność z powodu urlopów macierzyńskiego oraz rodzicielskiego powodowała, że kobiety odstawały od kolegów w zakresie wynagrodzeń, szczególnie ustalanych w ramach porozumień lokalnych. Niemniej jednak ostatnie lata przyniosły w tym zakresie zmiany".*

Kommunal też uważa, że fakt, iż matki biorą dłuższy urlop rodzicielski niż ojcowie „prowadzi do niższych wynagrodzeń dla kobiet w stosunku do mężczyzn", podczas gdy związek OSZ z Republiki Czeskiej wyraźnie stwierdza, że „wzięcie tego urlopu wpływa szkodliwie na perspektywy rozwoju kariery zawodowej". W Wielkiej Brytanii UNISON wierzy, że istnieje „kara za macierzyństwo". W odpowiedzi na pytania kwestionariusza stwierdza, że:

> *„Brak możliwości pracy w elastycznym czasie często oznacza, że kobiety ponoszą karę w pracy za pełnienie ról opiekuńczych i tracą, w sensie bardziej ogólnym, możliwości awansu, odbycia szkoleń i rozwoju zawodowego. Dodatkowo kobiety spotykają się często z negatywnym nastawieniem, dyskryminacją, a nawet zwolnieniami z miejsca pracy ze względu na pełnione przez nie role, czy to rzeczywiste czy potencjalne, matek i opiekunów".*

Działania związków w zakresie urlopów macierzyńskich i rodzicielskich

Związki przyjęły różne strategie radzenia sobie z tymi trudnościami.

Jedną z nich jest poprawa sytuacji matek. FOA informuje, że w Danii fakt, że kobiety otrzymują wynagrodzenie w czasie urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego, które zaliczane są do stażu pracy, i mają dostęp do dotowanego przez państwo systemu opieki nad dziećmi, sprawia, że ani urlop macierzyński, ani rodzicielski nie mają negatywnego wpływu na wynagrodzenia i perspektywy kariery kobiet. Ponadto, jak donosi OAO z Danii, od czasu podpisania porozumienia zbiorowego za okres od 2005 do 2008 roku pracodawcy płacą pełne składki emerytalne za dłuższy urlop rodzicielski, trwający maksymalnie do 32 tygodni, a ponieważ matki są bardziej skłonne do wzięcia dłuższego urlopu rodzicielskiego niż ojcowie, są one głównymi beneficjentami tych uregulowań prawnych.

Niemniej jednak jednym z kluczowych postulatów związkowców jest udzielanie ojcom dłuższego urlopu, aby obowiązki związane z wychowaniem dzieci były dzielone bardziej równomiernie. OAO poinformował, że zwiększenie długości nieprzenoszalnego urlopu ojcowskiego było częścią polityki duńskich związków zawodowych wspierającej równość płci. Norwegia osiągnęła znaczny postęp w tej dziedzinie poprzez ustawodawstwo, którego zamierzonym celem jest wyrównywanie szans.

Jak zauważa NTL: „Urlop rodzicielski w Norwegii jest narzędziem pomocniczym, zapewniającym równość płci oraz zmniejszającym różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn". Oznacza to, że poza trzytygodniowym urlopem przed porodem przysługującym matce, przepisy przewidują dla każdego z rodziców po 14 tygodni urlopu, którego nie mogą przenosić między sobą. Następnie jest 18 tygodni dodatkowego urlopu — z możliwością przedłużenia do 28 tygodnia z niższą stawką wynagrodzenia — który może być przekazywany między rodzicami. Po odjęciu trzech tygodni urlopu przysługującego przed narodzinami dziecka, długość urlopu rodzicielskiego wynosi w całości 46 tygodni albo 56 —

w przypadku jego przedłużenia. W okresie urlopu wychowawczego rodzice otrzymują wynagrodzenie normalnej wysokości, choć zmniejsza się ono do 80% dla całego tego okresu, jeżeli zdecydują się na przedłużenie urlopu do 56 tygodni.

Związkowi Kommunal ze Szwecji, wraz z innymi związkami zrzeszonymi w konfederacji związków LO, udało się niedawno wynegocjować podjęcie działań o podobnym charakterze. Zgodnie z porozumieniem, które wejdzie w życie w 2014 roku, podwojona zostanie długość czasu, w którym pracownicy będą otrzymywać od pracodawców dodatki do wynagrodzeń, poza wypłacanym przez państwo wynagrodzeniem za czas urlopu rodzicielskiego. Kommunal uważa, że przepisy te będą stanowić wsparcie dla równości płci: „Oczekuje się, że w ramach nowej umowy ojcowie wezmą na siebie większą odpowiedzialność, ponieważ, będąc na urlopie rodzicielskim, otrzymają więcej pieniędzy".

W odpowiedziach na pytania sondażu podano również szereg przykładów dobrych praktyk w zakresie opieki nad dziećmi, wynegocjowanych przez związki lub o które związki walczyły:

- Norwegia — administracja centralna: płatny 10-dniowy urlop raz w roku na dzieci do 12. roku życia — 20 dni dla samotnych rodziców (NTL);
- Finlandia — administracja centralna: cztery dni w roku płatnego urlopu na dzieci do 10. roku życia (Pardia);
- Niemcy: kwestie związane z opieką nad dziećmi są zwykle negocjowane na poziomie miejsca pracy, na ogół w ramach planów dotyczących równości szans. Negocjacje prowadzone w ramach co najmniej jednej grupy prywatnych klinik, doprowadziły do zawarcia porozumienia w zakresie płatności za opiekę nad dziećmi (Ver.di);
- Szwecja — władze lokalne: poprawa opieki nad dziećmi dla osób pracujących w nocy po kampanii przeprowadzonej przez Kommunal;
- Dania — niektóre gminne żłobki zapewniające dotowaną przez państwo opiekę nad dziećmi są obecnie otwarte również wieczorem i w nocy, co jest korzystne dla matek, które muszą pracować w tych godzinach (FOA);
- Słowacja — opieka nad dzieckiem jest dostępna w siedzibie firmy (POZ);
- Austria, Wiedeń — darmowe przedszkola obecnie udostępniane przez władze lokalne (GdG–KMStB), oraz
- Francja, branża paliwowo-energetyczna: od 1 stycznia 2009 roku EDF i GDF zapewniają wsparcie finansowe dla rodziców dzieci w wieku od trzech miesięcy do trzech lat. Firma zwraca również część kosztów opieki nad dzieckiem w czasie szkoleń pracowników. (Dla rodziców dzieci niepełnosprawnych świadczenie to nie ma ograniczeń wiekowych). Założono również żłobek współfinansowany przez firmy i dostępny dla ich pracowników, choć nie jest bardzo wykorzystywany. Mężczyźni również mają prawo do urlopu w przypadku choroby dziecka;
- Służba zdrowia we Francji: prawo do trwającego do trzech miesięcy bezpłatnego urlopu do opieki nad chorymi osobami pozostającym na utrzymaniu (CFDT, Santé Sociaux).

Korzystanie z obsługi zewnętrznej (outsourcing)

Odpowiedzi dotyczące korzystania z obsługi zewnętrznej wskazują, że związki zawodowe w wielu krajach uważają przeniesienie usług publicznych do dostawców z sektora prywatnego za szczególnie niekorzystne dla kobiet. Pardia z Finlandii sądzi, że korzystanie z obsługi zewnętrznej miało szczególnie dotkliwy wpływ na funkcje pomocnicze, często pełnione przez kobiety, zaś UNISON z Wielkiej Brytanii twierdzi, że: „Outsourcing wywiera nieproporcjonalnie duży negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet w sektorze publicznym", ze względu na spory udział kobiet w tej branży.

Rezultaty tej polityki są oczywiste — pracodawcy mogą dokonywać cięć w wynagrodzeniach pracowników i pogarszać ich warunki pracy. Kommunal ze Szwecji wyjaśnia, dlaczego tak się dzieje:

> *„Wielu polityków przekonało się, że, korzystając z obsługi zewnętrznej, może zaoszczędzić pieniądze, a tym samym utrzymywać podatki na niskim poziomie. Ponieważ usługi publiczne, takie jak opieka nad osobami starszymi i nad dziećmi, są przedsięwzięciami pracochłonnymi, to pracownicy ponoszą koszty niższego poziomu zatrudnienia i niższych średnich wynagrodzeń, większej ilości ofert pracy w niepełnym wymiarze godzin i skądinąd gorszych warunków pracy w porównaniu z pracownikami administracji publicznej".*

Są to również doświadczenia z innych krajów. W Republice Czeskiej związek pracowników służby zdrowia OSZ stwierdza, że: „Outsourcing doprowadził do zwolnień i pogorszenia warunków pracy". Związek FOA informuje, że w Danii pracownicy, którzy zostali przeniesieni do obsługi zewnętrznej nie są objęci układem zbiorowym dla branży i w efekcie mają gorsze warunki pracy, zwłaszcza w odniesieniu do zasiłku macierzyńskiego i chorobowego oraz urlopu ze względów rodzinnych, takiego jak płatny urlop okolicznościowy. W Niemczech pracodawcy również korzystają z obsługi zewnętrznej, chcąc uciec od zobowiązań zawartych w umowie zbiorowej, jak wyjaśnia Ver.di.

Działania związków zawodowych w zakresie korzystania z obsługi zewnętrznej

Główne działania związków zawodowych dotyczące korzystania z obsługi zewnętrznej polegały na organizowaniu kampanii przeciwko tej formie zatrudnienia i zwracaniu uwagi na wpływ, jaki wywiera zarówno na usługi, jak i na pracowników, a także walki o utrzymanie godnych warunków zatrudnienia w ramach pracy, która została zlecona podmiotowi zewnętrznemu. Jednakże pewna liczba związków zawodowych opracowała również inne strategie podejścia do tej kwestii.

W Szwecji Kommunal obawia się, że usługi dostarczane przez władze lokalne są zagrożone, niezależnie od formy ich świadczenia, z powodu braku funduszy. W dokumencie przygotowanym we wrześniu 2012 roku [9] Kommunal wzywał, między innymi, do wprowadzenia **sztywnych standardów obsady stanowisk dla sektora usług.** Na przykład w dziedzinie opieki nad osobami starszymi nie oznaczałoby to tylko ustalenia minimalnej liczby pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, ale także, że 90% pracowników powinno być zatrudnionych na stałe, 90% powinno pracować w pełnym wymiarze czasu pracy, a cały personel powinien być wykwalifikowany lub w trakcie szkolenia.

W Norwegii NTL jest zaniepokojony tym, co postrzega jako „eskalację korzystania z obsługi zewnętrznej i zawierania umów z pracownikami innych firm w celu wypełniania zadań, które uważamy za podstawowe w pracy urzędników służby cywilnej". Związek stara się uporać z tą kwestią, prowadząc negocjacje na wszystkich poziomach, dzięki czemu wprowadzono zmiany w rozporządzeniu dotyczącym porozumień płacowych z 2012 roku, uwzględniając nowe postanowienie **dające przedstawicielom związków prawo do reprezentowania pracowników kontraktowych** i zapewnienia im zarobków przynajmniej na takim samym

[9] Vägval välfärd., Kommunal 2012, http://www.kommunal.se/PageFiles/142538/Rapport_Vagval_Valfard_121217.pdf.

poziomie jak inny pracowników wydziału, z wyłączeniem świadczeń emerytalnych. NTL jest zdania, że: „To nowe postanowienie sprawi, że wystąpienie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pomiędzy pracownikami kontraktowymi i pracującymi na stałe będzie mniej prawdopodobne i zapewni przedstawicielom związków wpływ na warunki pracy wszystkich wynagradzanych pracowników". Jednakże biorąc pod uwagę fakt, że jest to dość nowe postanowienie głównego porozumienia, związek będzie nadal monitorował jego skuteczność.

W Niemczech Ver.di próbował przeciwdziałać posunięciom polegającym na zatrudnianiu pracowników przez prywatne firmy bez uzgodnienia warunków, umożliwiając władzom lokalnym **wprowadzenie nowych, niżej opłacanych kategorii zaszeregowania do obowiązujących umów.** Chociaż oznacza to, że płace są niższe, inne warunki zatrudnienia zostały utrzymane. Mimo iż związek Ver.di starał się kontrolować ten proces poprzez ograniczenie okoliczności, w których mogą zostać wprowadzone nowe, niżej opłacane kategorie zaszeregowania, to przyznaje, że niektóre władze lokalne próbowały wprowadzić te kategorie w szerszym zakresie i informuje, że to podejście jest w związkach uważane za kontrowersyjne.

Elastyczny czas pracy

Odpowiedzi na kwestionariusz odzwierciedlają napięcie pomiędzy elastycznością w interesie pracodawcy — płacić za jak najkrótszy czas pracy potrzebny do jej wykonania — i elastycznością w interesie pracownika polegającą na zwiększeniu możliwości organizacji pracy, pozwalającej na zaspokojenie własnych potrzeb.

Odpowiedź Ver.di z Niemiec jest dobrze obrazuje starcie tych dwóch podejść. Związek stwierdza, że:

> *„Układy zbiorowe zawierają ustalenia pozwalające na pracę w elastycznym czasie, w tym banki czasu i korytarze czasu pracy. Intencją przyświecająca tym uregulowaniom jest uzyskanie większej równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Jednakże pracodawcy w coraz większym stopniu starają się wykorzystywać tę elastyczność we własnym interesie, zwiększając wyzysk pracowników.*

NTL w Norwegii wskazuje na podobne napięcie. Wyjaśnia, że krajowe porozumienie zawiera postanowienia dotyczące godzin pracy i korzystania z elastycznego czasu pracy, jednak poszczególne departamenty administracji centralnej mogą swobodnie szukać lokalnych rozwiązań w ustalonych granicach. W rezultacie wykorzystywanie elastycznego czasu pracy jest bardzo rozpowszechnione w administracji centralnej. Związek zauważa następujące tego konsekwencje:

> *„Stosowanie elastycznego czasu pracy sprawia, że, do pewnego stopnia, pracownicy mogą ustalać priorytety w zakresie wykonywanych zadań i łączyć karierę z życiem rodzinnym. Z drugiej strony korzystanie z elastycznego czasu pracy wywołało rosnące zapotrzebowanie na stałą dostępność w sieci, o każdej porze dnia i nocy, oraz gotowość do zaspokajania wymagań pracodawcy lub klientów/odbiorców, gdy tylko jest taka potrzeby".*

Według związku Pardia z Finlandii bilans jest dodatni. Twierdzi on, że:

> *„Elastyczność czasu pracy coraz bardziej się zwiększa, łącznie z wykorzystywaniem banków czasu. Dzięki temu godzenie pracy i życia rodzinnego stało się łatwiejsze”.*

Dla OSZ w Republice Czeskiej sytuacja nie jest taka oczywista: „Elastyczny czas pracy jest niekiedy uczciwie wykorzystywany przez pracodawców, jednak czasami nadużywany”.

Niemniej jednak dla związku UNISON z Wielkiej Brytanii coraz bardziej rozpowszechnione umowy z zerową liczbą godzin oznaczają, że pracodawcy czerpią wszystkie korzyści płynące z elastyczności czasu pracy, co związek wyjaśnia następująco:

> *„Władze lokalne korzystają z umów z zerową liczbą godzin lub ze zmienną ich liczbą. Umowy tego rodzaju są coraz częściej wprowadzane w innych usługach, na przykład w policji i na uniwersytetach. Oznacza to, że pracodawcy nie muszą określać konkretnych godzin ani dni pracy personelu, ani zabezpieczać ustalonego miejsca wykonywania pracy. Konsekwencje prawne dla członkiń naszych związków są bardzo poważne, zwłaszcza w odniesieniu do macierzyństwa, ubezpieczeń społecznych, zwolnień, urlopów i praw do świadczeń chorobowych. Pracodawcy korzystają z tego jako sposobu unikania obowiązków, co ma ogromne skutki finansowe dla naszych członkiń, w tym dla ich emerytur.*
>
> *„Kobiety, które są zależne od płatnego zatrudnienia stoją w obliczu trudnych decyzji. Czy nadal pracować bez gwarancji utrzymania płatnego zatrudnienia, ale nie zostać zwolnionym i mieć prawo do zasiłku, czy dobrowolnie odejść z pracy i czekać na możliwość ubiegania się o świadczenia państwowe i ewentualnie zgłosić roszczenia z tytułu zwolnienia się pracownika pod naciskiem dyrekcji”.*

Wydaje się, że w innych krajach tak brutalne metody nie są stosowane. Jednakże Kommunal zwraca uwagę na kolejne niepokojące zjawisko — wykorzystywanie opracowanych komputerowo harmonogramów do kontrolowania czasu pracy. Twierdzi on, że:

> *„Aby zaoszczędzić pieniądze, pracodawcy wydają coraz więcej środków na programy komputerowe do szczegółowej kontroli czasu pracy. Członkowie są dziś bardziej niż kiedykolwiek kontrolowani przez opracowane komputerowo harmonogramy i wpływ poszczególnych jednostek związków zawodowych na to zjawisko jest ograniczony. W niektórych przypadkach...system tworzy harmonogramy, które są niemożliwe do wykonania. Jest to duży i rosnący problem, którym związki będą musiały się zająć zarówno na poziomie lokalnym, jak i krajowym".*

Skutki cięć w wydatkach w sektorze publicznym

Wpływ środków oszczędnościowych w sektorze publicznym, wprowadzonych przez wiele europejskich rządów, na różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest nadal trudny do zmierzenia.

Wynagrodzenia kobiet oraz ich zatrudnienie z pewnością poważnie ucierpiały na skutek niektórych z podjętych działań — w Grecji, na przykład, w okresie od lipca 2010 do lutego 2013 roku 28 600 kobiet straciło pracę w sektorze publicznym, później miały miejsce także dalsze cięcia, a wysokość ich wynagrodzenia spadła o około 40%. Podobne, choć mniej katastrofalne, dane liczbowe dotyczą wielu innych krajów, jak Rumunia, Irlandia, Hiszpania, Łotwa czy Wielka Brytania (patrz raport EPSU — *Cięcia w wynagrodzeniach i zatrudnieniu w sektorze publicznym: wpływ na sytuację kobiet w sektorze publicznym*, *Cuts in public sector pay and employment: the impact on women in the public sector,* maj 2013).

Jednak cięcia te dotyczyły również mężczyzn, chociaż niekoniecznie w takim stopniu, więc wpływ na różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, która określa względną sytuację zarówno jednych, jak i drugich, jest tu mniej wyraźny. Ponadto w niektórych krajach wprowadzone zostały cięcia lub zamrożenia płac, w sposób, który mocniej uderza w pracowników zarabiających więcej. Stało się tak na przykład w Irlandii, Wielkiej Brytanii i Portugalii, a brytyjski związek PCS ogłosił w raporcie, że w administracji państwowej (administracja centralna) nastąpiło zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn — z 16% w 2011 do 14% w 2012 roku. Niemniej jednak daje się zauważyć, że Rumunia, Węgry i Łotwa, należące do krajów, które stanęły w tym okresie w obliczu konieczności wprowadzenia istotnego programu oszczędnościowego, to także kraje, w których różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym (z wyłączeniem administracji publicznej) zwiększyła się.

Jednak w dłuższej perspektywie, gdy nastąpi jakakolwiek chwilowa poprawa, może to stanowić wielką kompensatę cięć w programach równych szans, mających na celu poprawę dostępu kobiet do lepiej płatnych i wymagających wyższych kwalifikacji prac. I będzie to miało skutki długoterminowe. PCS — ten sam związek, który informował o zmniejszaniu się różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w wyniku zamrożenia płac lepiej opłacanego personelu — wskazał to bardzo wyraźnie w odpowiedzi na sondaż. Stwierdził, co następuje:

> *„Administracja państwowa w Wielkiej Brytanii prowadzi znakomitą politykę w większości obszarów wskazanych powyżej [szkolenia, opieka nad dziećmi, urlopy macierzyńskie i inne]. Niektóre urzędy są niemal w całości obsadzone przez personel pracujący na część etatu. Dobra polityka dotycząca urlopów macierzyńskichi ojcowskich oraz do niedawna opieki nad dziećmi, wspiera interes kobiet. Jednak cięcia rządowe spowodowały zamknięcie urzędów, relokacje, zwolnienia grupowe oraz korzystanie z obsługi zewnętrznej, co oznaczało redukcję miejsc pracy kobiet, a kierownictwo nie ma motywacji do wspierania kobiecego personelu. Liczy się nie polityka, lecz to, co dzieje się w praktyce."*

Dodatkowo tendencja, aby zwiększać zakres korzystania z obsługi zewnętrznej, która jest bezpośrednio związana z cięciem kosztów i częściowo stanowi konsekwencję wdrażania oszczędności, w odpowiedziach związku jest określana jako szkodliwa dla kobiet.

Jednak, mimo że w sektorze publicznym sytuacja krótkoterminowa może nie być całkowicie jasna, ponieważ zarówno mężczyźni, jak i kobiety doświadczają obniżenia realnych dochodów, skutki wprowadzenia oszczędności dla różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w całej gospodarce wydają się być negatywne.

Wynika to z faktu, że chociaż kobiety w sektorze publicznym zarabiają mniej niż mężczyźni, to niemniej jednak zarabiają one generalnie więcej niż kobiety w innych sektorach, w których występuje koncentracja kobiet. Średnio w całej UE kobiety pracujące w administracji publicznej zarabiają o jedną trzecią (32,1%) więcej niż kobiety pracujące w handlu detalicznym; kobiety pracujące w służbie zdrowia i opiece społecznej o 43,1% więcej, a kobiety pracujące w edukacji ponad połowę więcej (53,1%). Różnica jest jeszcze większa w porównaniu z zarobkami kobiet pracujących w hotelarstwie i cateringu.

Redukcja miejsc pracy i zarobków w sektorze publicznym stanowiącym obszar, który często oferuje kobietom większe szanse niż sektor prywatny, może skutkować zwiększeniem ogólnej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W ostatnim raporcie dla Parlamentu Europejskieg[10] stwierdza się, że w Grecji dobrze wykwalifikowane kobiety nie są zatrudniane w sektorze publicznym i jest mało prawdopodobne, że znajdą zatrudnienie gdzie indziej:

> *„Zatrudnianie zgodnie ze wskaźnikiem odejść pracowniczych [tylko jeden nowy pracownik na pięciu odchodzących] spowoduje, że dobrze wykwalifikowanym kobietom trudniej będzie znaleźć zatrudnienie, ponieważ posiadają one głównie kwalifikacje do pracy w sektorze publicznym. Perspektywy zatrudnienia kobiet będą w konsekwencji określane przez potencjał zatrudnienia w sektorze prywatnym, który do tej pory był poważnie opóźniony w kwestii równości płci w procedurach aplikacyjnych*".

Raport ekspertów Komisji na temat równości płci, opublikowany pod koniec 2012 roku, stwierdza, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zanika i sugeruje, że kryzys gospodarczy mógł odegrać w tym procesie pewną rolę, zmniejszając wielkość dodatkowych składników wynagrodzenia, nadgodzin, premii itd., „ponieważ mają [one] zazwyczaj większe znaczenie dla płac mężczyzn".

Jednak, po wyciągnięciu takiego wniosku, opublikowano późniejsze dane liczbowe dla 2011 roku, jak określono w Tabeli 15 w Załączniku. To pokazuje, że w UE jako całości, proces redukcji różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn został co najmniej zatrzymany, nie wykazując zmian między rokiem 2010 a 2011. W 10 z 27 krajów objętych raportem ogólna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wzrosła, a w pięciu nie nastąpiła żadna zmiana.

Szczególnie uderzający jest fakt, że wiele z tych państw, gdzie różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wzrosła, to kraje, które doświadczyły szczególnie poważnych cięć w wydatkach w sektorze publicznym czy to w zarobkach, miejscach pracy, czy w obu. Są to:

- Rumunia, gdzie różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wzrosła z 7,4 % w 2009 do 12,1 % w 2011 roku;
- Węgry, gdzie różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn rosła raczej stopniowo od 16,3% w 2007 do 18,0% w 2011 roku; Irlandia, gdzie w roku 2010 nałożone

[10] Analiza pięciu krajowych programów reform z 2012 roku, związanych z dążeniem do osiągnięcia związkowych celów w kwestii równości płci: Badanie 2012, Parlament Europejski http://www.lrsocialresearch.at/files/pe462510_en_FINAL_REPORT.pdf

zostały cięcia roczne, różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wzrosła do 13,9%, czyli o 1,3 punktu procentowego w stosunku do roku poprzedniego; oraz

- Łotwa, gdzie pomiędzy rokiem 2008 i 2010 różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wzrosła z 11,8% do 15,5%, ale później spadła do 13,6%.

W Grecji, która musiała stawić czoła najbardziej drastycznym cięciom, od 2008 roku nie pojawiły się dane liczbowe dotyczące różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Należy również pamiętać, że te ogólne dane liczbowe Eurostatu nie obejmują administracji publicznej, która w wielu krajach została poddana szczególnie poważnym redukcjom liczby zatrudnionych. Ponieważ włączenie administracji publicznej do statystyk ogólnie zawęża różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach gospodarki (patrz Tabela 16 w Załączniku), nieproporcjonalne zmniejszenie liczby zatrudnionych może doprowadzić do jej ponownego zwiększenia.

Istnieją oczywiście inne czynniki związane z miejscem pracy, co potwierdza fakt, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zwiększyła się w państwach, gdzie cięcia w sektorze publicznym były mniej poważne. Dodatkowo w krajach takich, jak Hiszpania i Portugalia, które również doświadczyły cięć w wydatkach, różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn nie wzrosła.

Jeśli jednak cięcia w sektorze publicznym powodują redukcję etatów oraz wynagrodzeń na tych stosunkowo lepiej płatnych stanowiskach dla kobiet, nie może dziwić fakt, że ogólna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn rośnie.

Czynimy postępy?

Na kongresie w 2009 roku federacja EPSU przyjęła uchwałę w sprawie równego wynagrodzenia, co zwróciło uwagę na niektóre przyczyny mniejszych w porównaniu z mężczyznami zarobków kobiet, i potwierdziła cel, jaki stawia przed członkami: „zmniejszyć różnicę w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn o co najmniej 5% do 2014 roku”

Jest jeszcze za wcześnie, aby zdecydowanie powiedzieć, czy zostanie on gdziekolwiek osiągnięty. Mimo że są to najświeższe dostępne dane, większość statystyk w tym raporcie odnosi się do 2011 roku, a zaledwie garstka danych liczbowych jest bardziej aktualna. Jednak wszystko wskazuje na to, że pięcioprocentowe zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn nie zostanie osiągnięte w całym sektorze publicznym w żadnym kraju, być może z wyjątkiem Polski.

Nie oznacza to jednak, że nie zrobiono postępu. Dane liczbowe Eurostatu dla sektora publicznego jako całości, chociaż niestety z wyłączeniem administracji publicznej, pokazują, że w połowie z 25 krajów, dla których dostępne są porównywalne dane, różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn w ostatnim roku, w okresie od 2007 do 2011 roku, jest mniejsza niż w roku poprzednim. Krajowe dane liczbowe dotyczące sektora publicznego jako całości, włączając administrację publiczną, istnieją jedynie dla dziewięciu państw UE oraz Norwegii. Niestety są one tylko nieznacznie bardziej obiecujące — zaledwie pięć z nich wykazuje na koniec okresu mniejszą niż na początku różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

W poszczególnych branżach obraz jest bardziej pozytywny — wyraźna większość państw wykazuje zmniejszanie różnicy we wszystkich branżach. Sytuacja ta jest jednak lepsza w edukacji oraz usługach wodociągowo-kanalizacyjnych niż w służbie zdrowia oraz branży energetycznej i gazowniczej. Szczegółowe informacje na temat różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w administracji publicznej dostarczyła mniejsza liczba krajów, ale wydaje się, że zrobiono tu większy postęp niż w służbie zdrowia, chociaż mniejszy niż w szkolnictwie.

Szczególnie zachęcający jest fakt, że tam, gdzie możliwe jest zbadanie statystyk opartych na konkretnych poziomach zarządzania (centralnym, regionalnym i gminnym/lokalnym) widać wyraźny postęp. Z sześciu krajów, w których jest to możliwe, pięć — Dania, Finlandia, Norwegia, Szwecja i Szwajcaria — wykazuje postęp we wszystkich dziedzinach, a jedynie w Słowacji różnica rośnie. Jednak efekty są powolne. Najwyższe wyniki są widoczne w administracji centralnej w Szwecji, gdzie różnica zmalała o cztery punkty procentowe — z 13% do 9% między 2007 a 2010.

Te szczegółowe dane liczbowe podkreślają również znaczenie dostępu do rzetelnych informacji na temat różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, którymi dysponuje Szwecja. Niestety nie jest tak w szerszym kontekście, a fakt, że dane dotyczące wynagrodzeń osób pracujących w administracji publicznej nie są gromadzone przez wiele krajów, wyraźnie zniekształca odbiór zjawiska i utrudnia uzyskanie pełnego obrazu różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Ogólnie rzecz biorąc, dane liczbowe wskazują nie tylko, że jest jeszcze wiele do zrobienia, ale też, że postęp może być i został poczyniony.

Obraz wyłaniający się ze statystyk

Ogólna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

Zanim przyjrzymy się różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym, warto przypatrzeć się różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w gospodarce jako całości. Umożliwia to spojrzenie w kontekście narodowym, na tle którego można oceniać sektor publiczny i poszczególne gałęzie przemysłu. Pozwala także na bardziej szczegółową analizę niektórych głównych czynników, takich jak różnica między zatrudnieniem w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, które wyjaśniają dysproporcje w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Większość danych liczbowych wykorzystanych w niniejszym raporcie pochodzi z Eurostatu, oficjalnej unijnej agencji statystycznej. Eurostat oblicza różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn poprzez określenie różnicy między średnimi zarobkami brutto mężczyzn i kobiet za godzinę pracy, liczonej jako procent średniego wynagrodzenia brutto mężczyzn na godzinę. Dane te to tzw. nieskorygowana różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, jako że nie uwzględnia indywidualnych cech, jak na przykład wiek, kwalifikacje lub doświadczenie, które mogą częściowo wyjaśniać różnice w zarobkach.

Niemniej jednak, podczas badania danych liczbowych Eurostatu na temat ogólnej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, ważne jest, aby mieć świadomość ich istotnej niedoskonałości w odniesieniu do sektora publicznego, a nawet w szerszym kontekście. Chodzi o to, że dane Eurostatu nie zawierają automatycznie danych dotyczących pracowników z branży administracji publicznej, obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obrony narodowej. Choć w przypadku niektórych państw możliwe jest wykorzystanie danych liczbowych Eurostatu do obliczenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, obejmujących tę grupę pracowników (patrz Tabela 2), nie jest to możliwe dla wszystkich krajów. Oprócz tego, dane liczbowe publikowane przez Eurostat, uwzględniające czynniki takie, jak praca w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, wykluczają tych, którzy pracują w branży administracji publicznej, obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obrony narodowej[11].

Wielkość różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

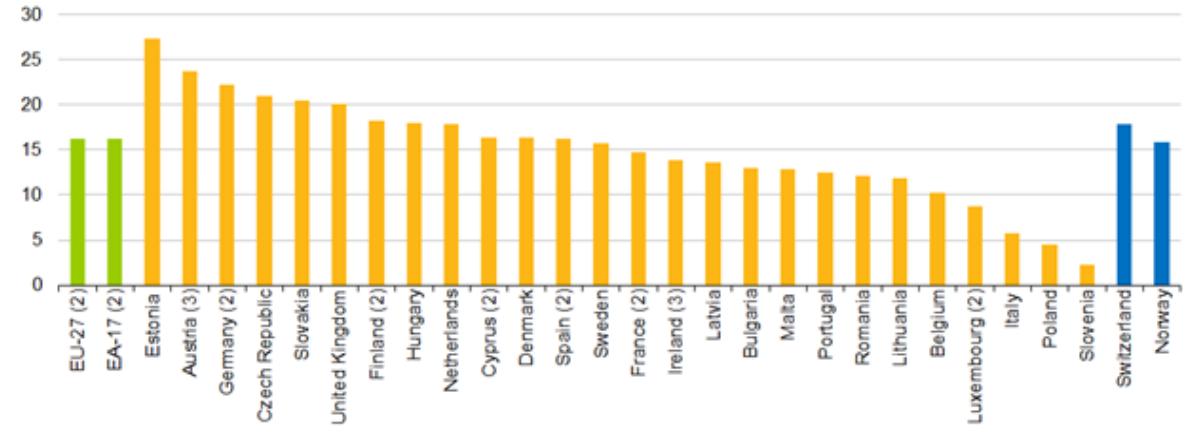
Tabela 14 w załączniku oraz wykres poniżej przedstawiają ogólną różnicę wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w 30 państwach. Całkowita średnia dla 27 państw UE wynosiła 16,2%. Dane liczbowe przedstawiają szeroki zakres — przy uwzględnieniu najnowszych danych, pozyskanych bezpośrednio z Eurostatu za 2011 rok — wahają się od różnicy wynoszącej ponad jedną czwartą (27,3%) w Estonii do około jednej pięćdziesiątej (2,3%) w Słowenii.

W siedmiu państwach różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynosiła ponad 20%: Estonia, Austria, Niemcy, Grecja (przy wykorzystaniu najnowszych danych z 2008),

[11] Jest to możliwe dzięki podstawie prawnej dla statystyk struktury zarobków stosowanej do określania danych liczbowych różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (Rozporządzenie Rady WE nr 530/1999 z dnia 9 marca 1999 r. w sprawie danych statystycznych dotyczących struktury przychodów i kosztów pracy). Nie obejmuje ona sektora O klasyfikacji NACE (administracja publiczna, obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne) jako jednego z sektorów, dla których dane muszą być gromadzone. Ponieważ Eurostat nie ma prawnego obowiązku gromadzenia i publikowania tych danych, ponad jedna czwarta państw UE (Austria, Belgia, Grecja, Włochy, Luksemburg, Malta i Portugalia) oraz Islandia i Turcja nie dostarczają ich.

Republika Czeska, Słowacja i Wielka Brytania; w czterech państwach różnica wynosiła mniej niż 10%: Luksemburg, Włochy, Polska i Słowenia. Z pozostałych 18 państw połowa wykazywała różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w zakresie od 15% do 20%: Finlandia, Węgry, Holandia, Szwajcaria, Dania, Cypr, Hiszpania, Norwegia i Szwecja; a dla drugiej połowy różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynosiła od 10% do 15%: Francja, Łotwa, Irlandia (przy wykorzystaniu najnowszych danych liczbowych z 2010), Bułgaria, Malta, Portugalia, Rumunia, Litwa i Belgia.

Wykres: Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Europie



(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (-O).
(2) Provisional data; EU/EA aggregates excluding Greece
(3) (IE) 2010 data; (AT) estimated data
Source: Eurostat (tsdsc340)

(1) Przedsiębiorstwa zatrudniające 10 lub więcej pracowników; NACE Wer. 2 B doS (0)
(2) Dane tymczasowe: dane zagregowane UE/EOG z wyłączeniem Grecji
(3) (IE) dane za 2010.; (AT) dane szacunkowe
Źródło: Eurostat (tsdsc340)

Chociaż w niektórych przypadkach, gdy kraje o pozornie podobnej charakterystyce struktur relacji przemysłowych znajdują się bardzo blisko siebie w tabeli — na przykład Republika Czeska znajduje się blisko Słowacji, a Niemcy blisko Austrii — ogólnie trudno jest zauważyć wyraźne usystematyzowanie. Państwa bałtyckie, na przykład są rozrzucone po tabeli, a Wielka Brytania nie znajduje się blisko Irlandii.

Na temat sytuacji w państwach, o których danych Eurostat nie posiada, wiemy mniej. Zostało to przedstawione w Tabeli 15 w załączniku. Ważne jest, aby pamiętać, że te wskaźniki są oparte raczej na zarobkach miesięcznych niż godzinowych, które Eurostat wykorzystuje dla zobrazowania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Dla porównania z innymi krajami przedstawiono również średnie płace kobiet i mężczyzn w UE w oparciu o średnie zarobki miesięczne. Z tabeli wynika, że, z wyjątkiem BJR Mołdawii i Ukrainy, kraje spoza UE wykazują większe różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Zmiany w ogólnej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn z upływem czasu

Raport przygotowany podczas belgijskiej prezydencji na koniec 2010 roku cytuje wiele źródeł, aby stwierdzić, że „nie istnieje ogólny trend redukcji różnic w wynagrodzeniach[12]". Jednak nowszy raport sieci komisyjnych ekspertów ds. równości płci jest bardziej optymistyczny. Informuje, że „różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zmniejszyła się zarówno w UE jako całości, jak i w większości państw członkowskich, dla których dostępne są dane", chociaż sugeruje, że może to być po części wynikiem kryzysu gospodarczego — patrz poniżej.

Najnowsze dane liczbowe Eurostatu (Tabela 14 w Załączniku) sugerują, że co najmniej do 2010 roku różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wydawała się kurczyć, przy czym średnia dla 27 państw UE spadła z 17,3% w 2008 do 17,2% w 2009 i 16,2% w 2010 roku. Jednakże w 2011 utrzymała się na stałym poziomie 16,2%. (Te dane liczbowe zostały zweryfikowane i mogą podlegać dalszym kontrolom).

Patrząc na poszczególne państwa, w większości krajów (21 z 28 państw, dla których dostępne są dane z ponad kilku lat) różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zmniejszyła się między 2007 i 2011 rokiem, i zanotowała duży spadek na Litwie — o 10,7 punktów procentowych, w Polsce — 10,4 punktów procentowych, na Cyprze — 5,6 punktów procentowych, w Estonii — 3,6 punktów procentowych i na Słowacji — 3,1 punktów procentowych. (W Irlandii różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zmniejszyła się o 3,4 punktów procentowych w okresie od 2007 do 2010 roku, ale dane za 2011 nie są dostępne).

Jednakże było sześć państw: Portugalia, Węgry, Bułgaria, Włochy, Norwegia i Belgia, w których różnica pogłębiła się — przeciwnie do ogólnego trendu w tym okresie, oraz jedno państwo — Łotwa, w którym zarówno po zmniejszeniu, a następnie zwiększeniu, różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn była w 2011 taka sama. jak w 2007 roku. W większości państw, w których różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn się zwiększyła, wzrost nie przekroczył jednego punktu procentowego, ale na Węgrzech różnica zwiększyła się o 1,7 punktu procentowego, a w Portugalii o 4 punkty procentowe. W Chorwacji, dla której dostępne są dane liczbowe tylko z dwóch lat, ogólna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wzrosła o 2,1 punktów procentowych pomiędzy 2010 a 2011 rokiem.

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym

Istnieją pewne oczekiwania, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn będzie mniejsza w sektorze publicznym. Dzieje się tak po części dlatego, że sektor publiczny powinien znajdować się pod większym wpływem ogólnych polityk publicznych na rzecz większej równości płci. Jak w sprawozdaniu na temat skutków kryzysu gospodarczego zauważyli eksperci Komisji ds. równości płci:

> *„Polityki dotyczące równości płci często rozpoczynają się w sektorze publicznym i są zawsze wdrażane znacznie ostrożniej w sferze publicznej, ze względu na przejrzystość, stabilność zatrudnienia, siłę związków zawodowych i -— stosowane bardzo często w przeszłości — niewielkie ograniczenia budżetowe".*

Sprawozdanie przygotowane podczas prezydencji belgijskiej wskazuje podobne stanowisko, stwierdzając, co następuje:

[12] *Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w państwach członkowskich Unii Europejskiej: wskaźniki ilościowe i jakościowe*, Bruksela, 23 listopada 2010, Patrz: http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st16/st16516-ad02.en10.pdf.

> *„Ogólnie rzecz biorąc oczekuje się, że różnice w wynagrodzeniach będą mniejsze w sektorze publicznym, ponieważ mechanizm ustalania wynagrodzenia jest w dużym stopniu regulowany i określany w skali płac, zawierającej kilka indywidualnych składowych wynagrodzenia."*

Dostępne dane statystyczne Eurostatu sugerują, że właśnie tak to wygląda, choć należy pamiętać, że dane liczbowe nie obejmują branży administracji publicznej, obrony narodowej i obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Nie ma również danych liczbowych podzielonych według rodzaju własności dla Estonii i Grecji.

Sektor publiczny jako całość

Tabela 1 poniżej przedstawia różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym, głównie w oparciu o dane Eurostatu (to znaczy dane liczbowe nieuwzględniające administracji publicznej, z wyjątkiem Islandii). W 2010 roku, dla którego większa liczba krajów przedstawiła dane, różnica wahała się od 21,5% w Bułgarii do minus 2,6% w Belgii — innymi słowy, pracownik płci męskiej w Belgii w sektorze publicznym zarobił nieco mniej niż kobieta na tym samym stanowisku.

W większości krajów i przez większość lat różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym była mniejsza niż w gospodarce jako całości. Przykłady obejmują Niemcy, gdzie różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym konsekwentnie utrzymuje się na poziomie od 7 do 8 punktów procentowych niższym niż w gospodarce jako całości; Hiszpanię, gdzie różnica spadła z około sześciu do około czterech punktów procentowych, i Polskę, w której różnica między sektorem publicznym i gospodarką jako całością utrzymywała się na poziomie ponad 4,4 punktów procentowych przez okres powyżej pięciu lat, pomimo faktu, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w całej gospodarce spadła w tym samym okresie z 14,9% do 4,5%.

Jest jednak kilka krajów, w których na przestrzeni ostatnich czterech lub pięciu lat różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn była stale wyższa w sektorze publicznym niż w sektorze prywatnym. Są to: Rumunia, Bułgaria, Słowenia, Łotwa i Węgry (trzy lata). Ponadto w Finlandii, w 2011 roku, różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym była o 2,7 punktów procentowych wyższa niż ogólna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, a w Holandii, na Litwie i w Wielkiej Brytanii była o 0,2 punktu procentowego wyższa.

Brak danych liczbowych dla niektórych krajów na przestrzeni kilku lat sprawia, że trudno jest śledzić postępy. Jakkolwiek obraz jest bardzo zróżnicowany.

W połowie krajów (13 z 25, dla których dostępne są dane liczbowe z kilku lat) różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym w tym okresie spadła. W Szwecji, na przykład, spadła z 15,0% w 2008 do 13,6% w 2011 roku, a w Danii z 15,1% do 13,5%. Najlepsze wyniki odnotowano w Polsce, gdzie różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn spadła o ponad 10 punktów procentowych, tj. z 10,5% w 2007 do 0,1% w 2011roku.

Jednak w drugiej połowie krajów (12 z 25) różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym wzrosła, zwłaszcza na Węgrzech — z 15,9% w 2007 do 20,5% w 2011, na Łotwie — z 12,7% w 2007 do 17,5% w 201., i w Rumunii — z 21% do 22,8% w latach 2010 i 2011. Daje się też zauważyć, że we wszystkich tych krajach miały miejsce znaczące

cięcia kosztów w sektorze publicznym. Podobnie w Wielkiej Brytanii tendencje płacowe wydają się zmierzać w złym kierunku, przy rosnącej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym — wzrost z 18,1% w 2007 do 20,3% w 2011 roku.

Tylko w Portugalii różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn była taka sama w 2011, jak w 2007 roku, pomimo że w tym okresie wystąpiły pewne wahania.

Tabela 1: Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym, z wyłączeniem administracji publicznej

Dane liczbowe uszeregowano według wartości dla 2010, ponieważ w 2011 roku wystąpiło wiele różnic.

Kraj	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
Bułgaria	21,7	20,3	22,4	21,5	19,9
Rumunia	10,9	11,3	12,8	21,0	22,8
Republika Czeska	:	23,3	22,1	20,0	19,5
Węgry	15,9	17,5	17,9	20,0	20,5
Austria	:	:	:	19,6	:
Finlandia	:	20,7	20,3	19,4	20,9
Wielka Brytania	18,1	19,0	20,2	18,9	20,3
Holandia	19,4	18,6	18,6	18,4	18,1
Łotwa	12,7	13,3	13,7	16,8	17,5
Norwegia	:	14,5	14,6	15,9	14,8
Słowacja	:	16,1	15,8	14,9	16,7
Szwecja	:	15,0	14,3	14,5	13,6
Litwa	13,7	17,3	13,1	14,2	12,1
Niemcy	:	16,0	14,4	13,9	13,9
Dania	:	15,1	15,1	13,6	13,5
Francja	:	:	:	13,2	:
Szwajcaria	:	12,8	12,7	13,0	13,3
Hiszpania	12,4	11,6	11,4	12,3	12,3
Irlandia	:	12,5	13,2	12,1	:
Portugalia	10,8	10,0	12,1	10,1	10,8
Luxemburg	10,2	9,8	9,3	:	:

Włochy	6,2	6,7	6,5	4,5	3,8
Słowenia	4,5	4,8	1,7	2,3	6,4
Cypr	:	0,0	0,1	0,3	0,3
Polska	10,5	7,0	3,6	0,1	0,1
Malta	:	-3,6	-1,6	-1,3	:
Belgia	-3,5	-3,0	-3,0	-2,6	-2,9

Brak danych liczbowych dla Chorwacji, Estonii i Grecji.
Źródło: Eurostat – Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w postaci nieskorygowanej, względem kontroli gospodarczej w % – NACE Wer. 2, B-S z wyłączeniem O (metodologia badań struktury zarobków), Gender pay gap in unadjusted form by economic control in % – NACE Rev. 2, B-S excluding O (Structure of Earnings Survey methodology) [earn_gr_gpgr2ct]

Dla 10 krajów dostępne są zarówno dane krajowe, jak i dane Eurostatu dla całego sektora publicznego (w przypadku Islandii są to tylko krajowe dane liczbowe) i, w przeciwieństwie do wskaźników Eurostatu, dane te obejmują także pracowników zatrudnionych w administracji publicznej. (Istnieją także bardziej szczegółowe dane liczbowe na temat oddzielnych części sektora publicznego w Danii i Finlandii — patrz Tabela 10).

Wyłącznie dane dla Republiki Czeskiej, Niemiec, Islandii i Irlandii są oparte na stawkach godzinowych i dlatego są one porównywalne ze statystykami Eurostatu. Dane liczbowe dotyczące Łotwy, Litwy, Norwegii, Słowacji i Szwecji obliczane są na podstawie zarobków miesięcznych, wpływa na nie znacząco fakt, że mężczyźni zwykle pracują większą liczbę godzin niż kobiety. Dane liczbowe dla Wielkiej Brytanii odnoszą się do zarobków tygodniowych w pełnym wymiarze czasu pracy, uwzględniają dodatkowo liczbę przepracowanych godzin.

Zgodnie z danymi liczbowymi Eurostatu, które nie obejmują administracji publicznej, statystyki pokazują, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest mniejsza w sektorze publicznym niż w gospodarce jako całości.

Porównanie krajów, które dostarczają dane w oparciu o zarobki miesięczne, wyraźnie wskazuje, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest najniższa w Norwegii i Szwecji, Litwa plasuje się tuż za nimi, chociaż ostatnie dane nie są dostępne. Dane liczbowe dla Republiki Czeskiej, Niemiec i Irlandii również są zbliżone, ale w przypadku Niemiec niedokładne, ponieważ dotyczą tylko administracji publicznej i edukacji, a nie pozostałej części sektora publicznego. Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Islandii jest wyższa.

Patrząc na tendencje w czasie, dostrzegamy, że Niemcy, Islandia, Norwegia i Szwecja wykazują stałe, choć powolne zmniejszanie się różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, chociaż w Islandii widać gwałtowny spadek na początku okresu. Proces ten nie zachodzi jednak w przypadku innych krajów, a najnowsze dane liczbowe dotyczące Republiki Czeskiej, Irlandii, Łotwy i Słowacji są wyższe w porównaniu z najstarszymi, mimo że dla Republiki Czeskiej i Irlandii dostępne są dane tylko z dwóch lat.

Tabela 2: Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym, z uwzględnieniem administracji publicznej

Kraj	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Republika Czeska*			7,3	8,2			
Niemcy**	9,0	8,0	7,0	7,0	7,0	6,0	
Islandia		21,2	18,0	16,5	16,3	16,2	
Irlandia*			7,1	7,3			
Łotwa		21,2	19,3	22,0	22,1	23,3	
Litwa		20,6	15,4				
Norwegia		12,0	11,8	11,6	11,7	11,1	
Słowacja	21,2	19,7	25,6	24,9	22,4		
Szwecja	17,0	16,0	15,0	15,0	14,0		
Wielka Brytania***		16,4	19,9	20,4	18,1	18,2	15,6

Dane liczbowe dotyczą zarobków miesięcznych z następującymi wyjątkami: *Zarobki godzinowe **Zarobki godzinowe, przy czym sektor publiczny w Niemczech jest zdefiniowany tylko jako administracja publiczna i szkolnictwo ***Zarobki tygodniowe
Źródło: Krajowe urzędy statystyczne.

Sytuacja w trzech państwach, które nie są uwzględnione w danych Eurostatu, jest przedstawiona w Tabeli 3. Ważne jest, aby pamiętać, że te dane liczbowe są również oparte na zarobkach miesięcznych raczej niż godzinowych, co zwiększa różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Tabela 3: Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym z uwzględnieniem administracji publicznej

Kraj	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Armenia	33	33,8	33,6	33,2	32,7	
Republika Gruzji		54,5	50,2	47,9	47,1	45,2
Mołdawia					12,6	

Źródło: Krajowe urzędy statystyczne.

Możliwe jest również przyjrzenie się różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w głównych branżach sektora publicznego, mimo że przeprowadzenie podziału na przedsiębiorstwa prywatne i publiczne nie jest tutaj możliwe

Służba zdrowia i opieka społeczna

Służba zdrowia i opieka społeczna to niezwykle ważny pracodawca kobiet. W sumie 12,7 miliona kobiet w UE pracuje w służbie zdrowia i opiece społecznej. Stanowią one ponad trzy czwarte całej siły roboczej (77,8%).

Tabela 4 przedstawia dane liczbowe dotyczące różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pracujących w służbie zdrowia oraz opiece społecznej. Ostatnia różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (2011) waha się od 41,5% na Cyprze do 5,1% w Luksemburgu. i w większości przypadków różnica ta w służbie zdrowia i opiece społecznej jest większa niż różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w gospodarce jako całości — z 30 krajów, dla których dostępne są dane liczbowe, 17 wykazało większą od średniej w gospodarce różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pracujących w służbie zdrowia i opiece społecznej. Fakt ten niemal z pewnością można tłumaczyć segregacją zawodową w służbie zdrowia i opiece społecznej, w których to występuje koncentracja kobiet na gorzej płatnych stanowiskach pracy.

Analizując tendencje w okresie od 2008 roku, można zauważyć że różnica zmniejszyła się w 21 państwach, ale zwiększyła w ośmiu, jednak fakt, że w wielu krajach dane liczbowe dotyczące 2011roku są prowizoryczne, oznacza, że w niektórych z nich ostateczna wartość może ulec zmianie. Kraje wykazujące stałą poprawę w badanym okresie to:

- Belgia, gdzie różnica zmniejsza się nieznacznie, ale systematycznie, z 9,4% w 2007 do 9,0% w 2011 roku;
- Irlandia, gdzie różnica zmniejszyła się z 23,8% do 16,8%, jednak w okresie tylko trzech lat.
- Holandia, gdzie różnica zmniejszyła się z 17,2% w 2008 do 16,4% w 2011;
- Polska, gdzie różnica zmniejszyła się z 25,3% do 17,8%; oraz
- Słowenia — spadek z 20,4% do 16,9%, mimo że ostateczne dane liczbowe mają charakter prowizoryczny.

Inne kraje, w tym Francja Niemcy, Hiszpania i Wielka Brytania, wykazują wahania, bez stałej tendencji spadkowej, a na Cyprze, w Portugalii i w Słowacji, tendencja zdaje się zmierzać w złym kierunku.

Tabela 4: Służba zdrowia i opieka społeczna: różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

Obszar ▼	2007	2008	2009	2010	2011
Austria	**:**	**:**	**:**	12,0	**:**
Belgia	9,4	9,4	9,3	9,2	9,0
Bułgaria	26,0	30,2	30,5	27,2	26,1
Chorwacja	:	:	:	22,5	28.6*
Cypr	:	32,7	35,4	37,6	41.5*
Republika Czeska	:	25,6	27,1	25,6	27,6

Dania	:	14,3	8,9	10,0	10,2
Estonia	:	31,3	33,0	34,8	30,3
Finlandia	:	30,2	30,2	29,6	17.6*
Francja	:	18,6	18,7	18,2	16.9*
Niemcy	24,3	24,4	24,5	24,6	24.7*
Węgry	:	18,6	17,0	16,1	16,4
Islandia	:	18,5	16,2	13,3	13,8
Irlandia	:	23,7	21,4	16,8	:
Włochy	:	:	:	28,5	24,3
Łotwa	:	:	:	11,1	9,7
Litwa	24,2	25,1	26,1	24,3	22,8
Luksemburg	5,7	5,6	5,4	5,2	5.1*
Malta	:	8,5	10,5	12,4	11,2
Holandia	:	17,2	17,0	16,5	16,4
Norwegia	:	13,4	12,8	12,7	12,7
Polska	25,3	22,8	20,3	17,8	17,8
Portugalia	30,9	31,4	33,0	35,9	35,7
Rumunia	19.7**	9.4**	11.3**	8,6	10,7
Słowacja	:	17,4	17,5	23,8	24,1
Słowenia	20,4	20,0	20,0	19,0	16,9
Hiszpania	24,9	23,6	24,7	24,2	24.2*
Szwecja	:	16,0	14,0	13,3	15,2
Szwajcaria	:	20.9**	20.8**	19,1	19,5
Wielka Brytania	32,7	29,9	31,6	30,9	29,3

Brak danych liczbowych dla Grecji. *Dane tymczasowe **Na podstawie różnych definicji.

Źródło: Eurostat — Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w postaci nieskorygowanej, względem kontroli gospodarczej w % — NACE Wer. 2, (Metodologia badań struktury zarobków) [earn_gr_gpgr2], oraz islandzki urząd statystyczny.

Sytuacja w państwach, które nie należą do Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz w Szwajcarii, a dla których dostępne są informacje, jest przedstawiona w Tabeli 5. Ważne jest, aby pamiętać, że te dane liczbowe są obliczane raczej na podstawie zarobków miesięcznych

niż godzinowych. Zgodnie z danymi liczbowymi Eurostatu, relacja między różnicą w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pracujących w służbie zdrowia i opiece społecznej a ogólną różnicą w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest zróżnicowana — przy czym połowa państw wykazuje mniejszą różnicę, a połowa większą.

Patrząc na najnowsze dane liczbowe z każdego kraju można zauważyć, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pracujących w służbie zdrowia i opiece społecznej waha się od 58,9% w Azerbejdżanie do 9,5% na Ukrainie. Brak danych liczbowych dla wielu krajów sprawia, że trudno jest wyznaczyć tendencję w czasie. Jeśli chodzi o kraje dysponujące danymi z kilku lat, różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zwiększyła się w Armenii, ale zmniejszyła się na Ukrainie oraz w Izraelu, choć tu w niewielkim stopniu. W Gruzji miały miejsce większe wahania, przy czym różnica była mniejsza w 2012 niż w 2007 roku.

Tabela 5: Służba zdrowia i opieka społeczna: różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn – zarobki miesięczne

Kraj	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Armenia	28,1	27,8	28,8	24,9	35,1	
Republika Azerbejdżanu					58,9	
Gruzja	39,1	42,9	42,6	50,2	42,0	35,3
Izrael	46,9				46,8	
BJR Macedonii				13,2		
Mołdawia					14,8	
Turcja				32,0		
Ukraina		12,0	11,6	9,9	10,0	9,5

Źródło: krajowe urzędy statystyczne oraz Eurostat dla BJR Macedonii.

Administracja publiczna

Jak już wspomniano, dane o płacach w branży administracji publicznej, obrony narodowej i obowiązkowych ubezpieczeń społecznych nie są automatycznie gromadzone i analizowane przez Eurostat. W praktyce oznacza to również, że znacznie mniej krajów podaje szczegółowe dane. W wyniku tego w Tabeli 6, która zawiera dane na temat różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pracujących w administracji publicznej,, oprócz Grecji i Turcji, brakuje także danych dla innych państw — Austrii, Belgii, Włoch, Luksemburga, Malty i Portugalii.

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn waha się od 20,3% w przypadku Chorwacji do minus 4,3% na Łotwie, a w większości krajów różnica ta w administracji publicznej jest mniejsza niż w pozostałych sektorach gospodarki, zupełnymi wyjątkami są: Chorwacja, gdzie różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pracujących w administracji publicznej jest o

22 punkty procentowe wyższa niż w gospodarce jako całości, oraz Polska, gdzie różnica jest o 12,3 punktów procentowych wyższa. W 19 spośród 25 państw dostarczających takie informacje różnica między zarobkami mężczyzn i kobiet jest mniejsza w administracji publicznej niż w innych sektorach.

Tendencja zarysowana w czasie wydaje się nieco bardziej obiecująca dla administracji publicznej niż służby zdrowia i opieki społecznej. W okresie od 2008 roku różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zmniejszyła się w 18 państwach, ale zwiększyła w sześciu, chociaż w przypadku dwóch z nich, Rumunii i Chorwacji, istnieją dane porównawcze tylko z dwóch lat.

Kraje, w których różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn była w 2011 większa niż w 2007 lub 2008 roku, to:

- Bułgaria, gdzie różnica wzrosła z 4,9% w 2007 do 10,3% w 2011;
- Dania, gdzie wyraźnie wzrosła z 5,0% w 2008 do 8,7% w 2011 (mimo że 5,0% na rok 2008 wydaje się być bardzo niską wartością, a od roku 2009 odnotowuje się stałą tendencję spadkową);
- Finlandia, gdzie różnica wzrosła z 18,0% w 2008 do 19,6% w 2011, mimo że te dane liczbowe mają charakter prowizoryczny, oraz
- Litwa, gdzie różnica zwiększyła się nieco w porównaniu do 2007, chociaż wykazywała spadek od 2009.
-

Stały postęp w niwelowaniu różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn ma miejsce w Republice Czeskiej, Estonii, Islandii, Irlandii, Holandii, Polsce, Hiszpanii, Szwecji i Wielkiej Brytanii.

Tabela 6: Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w administracji publicznej

Obszar	2007	2008	2009	2010	2011
Bułgaria	4,9	10,8	13,0	12,5	10,3
Chorwacja	:	:	:	11,7	47.8*
Cypr	:	20,4	18,8	16,0	16.3*
Republika Czeska	:	18,1	17,0	16,3	14,3
Dania	:	5,0	11,0	9,7	8,7
Estonia	:	16,0	13,4	10,6	10,2
Finlandia	:	18,0	17,6	18,3	19.6*
Francja	:	:	:	11,6	11.1*
Niemcy	:	:	:	8,5	8.4*
Węgry	:	15,1	7.0**	3,7	3,9
Islandia	:	16,5	15,6	14,5	13,2

Irlandia	:	11,4	8,6	7,0	:
Łotwa	:	:	:	-3,4	-4,3
Litwa	5,5	7,4	8,7	7,2	6,2
Holandia	:	15,9	15,3	13,7	11,8
Norwegia	:	:	:	20,9	18,0
Polska	17,6	17,3	17,1	16,8	16,8
Rumunia	-0.8**	-2.1**	3.7**	-0,2	2,4
Słowacja	:	19,6	21,2	23,2	19,1
Słowenia	4,9	6,7	8,5	5,5	4,7
Hiszpania	:	12,0	11,1	10,1	10.1*
Szwecja	:	12,2	10,7	10,1	9,0
Szwajcaria	:	17.5**	17.4**	17,2	17,2
Wielka Brytania	20,8	19,8	17,7	17,0	16,1

Brak danych liczbowych dla Austrii, Belgii, Grecji, Włoch, Luksemburga, Malty i Portugalii. *Dane prowizoryczne **Na podstawie różnych definicji

Źródło: Eurostat – Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w postaci nieskorygowanej, względem kontroli gospodarczej w % – NACE Wer. 2, (Metodologia badań struktury zarobków) [earn_gr_gpgr2], oraz islandzki urząd statystyczny.

We wszystkich państwach nienależących do EOG, dla których dostępne są informacje (Tabela 7), różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest mniejsza niż w gospodarce jako całości. Najnowsze dane liczbowe pokazują, że różnica jest największa w Azerbejdżanie, gdzie wynosi 36,6%, a najmniejsza w Mołdawii, gdzie wynosi 10,7%. We wszystkich przypadkach, w których istnieją dane liczbowe dotyczące więcej niż jednego roku, różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn maleje — stale, ale znacząco w Armenii i na Ukrainie, bardzo mocno w Gruzji i nieznacznie w Izraelu. Ważne jest, aby podczas porównywania tych danych ze statystykami Eurostatu pamiętać, że są one oparte raczej na zarobkach miesięcznych niż godzinowych.

Tabela 7: Administracja publiczna: różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn – zarobki miesięczne

Kraj	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Armenia	33,7	38,1	33,7	32,1	29,2	
Republika Azerbejdżanu					36,6	
Republika Gruzji	24,9	23,6	10,3	15,4	12,4	11,1

Izrael	26,2				25,3	
BJR Macedonii				5,2		
Mołdawia					10,7	
Ukraina		16,4	15,5	12,2	13,6	12,8

Źródło: krajowe urzędy statystyczne oraz Eurostat dla BJR Macedonii; brak danych dla Turcji.

Szkolnictwo

Duża liczba kobiet pracuje w szkolnictwie, który to sektor zatrudnia około 8,8 mln kobiet w całej UE, mimo że dane liczbowe obejmują również dużą liczbę nauczycieli. Ogólnie ponad dwie trzecie (69,1%) liczby zatrudnionych w szkolnictwie w UE to kobiety, a w każdym państwie członkowskim UE stanowią one ponad połowę wszystkich pracowników zatrudnionych w szkolnictwie.

Tabela 8 przedstawia różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w szkolnictwie od 2008 do 2011 roku. Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn waha się od 27,8% w Austrii (dane liczbowe za 2010) do minus 4,7% na Malcie. W przypadku Belgii, Danii, Niemiec, Luksemburga i Norwegi różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn plasuje się na poziomie poniżej 10%.

Uderzające jest również to, że w większości krajów — 23 z 30 — różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w szkolnictwie była mniejsza niż w gospodarce jako całości — w tym znacznie mniejsza w niektórych krajach, jak Belgia, Finlandia, Norwegia i Dania — gdzie różnica wynosiła od siedmiu do ośmiu punktów procentowych a także Niemcy — 13 punktów procentowych, Litwa —13,7, Łotwa —14,7 i Malta —17,6. Państwa znajdujące się na drugim końcu skali, o większej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w szkolnictwie niż w innych sektorach, to: Chorwacja, Włochy, Słowenia, Austria, Holandia, Rumunia i Republika Czeska.

Tendencja rysująca się w czasie jest również pozytywna, gdyż 21 państw wykazuje spadek, a tylko siedem — Chorwacja, Estonia, Włochy, Rumunia, Słowacja, Szwajcaria i Wielka Brytania — wzrost w oparciu o porównywalne dane liczbowe. W rzeczywistości tylko w Estonii, Słowacji i Wielkiej Brytanii dane liczbowe odnoszą się do dłuższego okresu. W przypadku innych państw porównywalne dane pochodzą tylko z dwóch lata.

Kilka krajów wykazuje stały postęp w niwelowaniu różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w szkolnictwie. Są to: Niemcy, Islandia, Holandia, Norwegia, Polska i Portugalia. Pozostałe charakteryzują większe wahania, choć tylko Słowacja wydaje się iść wyraźnie w złym kierunku.

Tabela 8: Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w szkolnictwie

Kraj	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
Austria	:	:	:	27,8	:
Belgia	3,7	3,6	3,5	3,4	3,2

Bułgaria	13,4	11,9	14,5	13,2	11,1
Chorwacja	:	:	:	21,8	32.6*
Cypr	:	13,0	11,3	11,4	11.0*
Republika Czeska	:	25,4	24,8	21,7	21,9
Dania	:	8,6	8,7	8,8	8,5
Estonia	:	24,0	23,9	23,8	25,3
Finlandia	:	16,9	15,4	15,8	11.1*
Francja	:	15,8	13,1	13,9	13.5*
Niemcy	14,7	12,8	11,1	9,6	9.2*
Węgry	:	20,6	18,9	20,7	17,6
Islandia	:	21,8	17,3	15,9	15,4
Irlandia	:	26,0	25,9	25,3	:
Włochy	:	:	:	12,6	13,6
Łotwa	:	:	:	0,8	:
Litwa	-0,1	2,0	-3,2	1,0	-1,8
Luksemburg	15,5	12,5	9,6	6,7	6.8*
Malta	:	7,2	1,2	-3,0	-4,7
Holandia	:	22,2	21,8	21,2	19,3
Norwegia	:	10,6	9,8	8,8	8,6
Polska	6,4	4,6	2,8	1,0	1,0
Portugalia	18,3	17,2	17,5	12,4	10,8
Rumunia	19.6**	16.9**	12.5**	11,5	13,5
Słowacja	:	10,7	14,9	14,5	15,8
Słowenia	9,5	9,2	9,0	9,7	9,3
Hiszpania	11,5	10,5	10,8	10,5	10.5*
Szwecja	:	12,0	11,3	11,2	11,8
Szwajcaria	:	13.7**	13.6**	12,5	13,0
Wielka Brytania	17,5	19,2	18,5	16,6	18,3

*Dane prowizoryczne **Na podstawie różnych definicji

Źródło: Eurostat — Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w postaci nieskorygowanej, względem kontroli gospodarczej w % — NACE Wer. 2, (Metodologia badań struktury zarobków) [earn_gr_gpgr2], oraz islandzki urząd statystyczny.

We wszystkich państwach nienależących do EOG, dla których dostępne są informacje (Tabela 9), różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w szkolnictwie jest mniejsza niż w gospodarce jako całości. Najnowsze dane liczbowe wskazują, że różnica ta waha się od 31,2% w Azerbejdżanie do minus 4,2% w Turcji. Jest to bardzo dobry wskaźnik, biorąc pod uwagę fakt, że dane liczbowe oparte są na zarobkach miesięcznych, które zazwyczaj wykazują większą różnicę niż zarobki godzinowe. Między początkiem a końcem badanego okresu różnica zwiększyła się w Armenii, ale zmniejszyła się w Gruzji (podlegając znacznym wahaniom), w Izraelu i na Ukrainie.

Tabela 9: Szkolnictwo: różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn – zarobki miesięczne

Kraj	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Armenia	16,6	16,6	17,1	18,7	18,7	
Republika Azerbejdżanu					31,2	
Republika Gruzji	25,7	18,8	20,1	21,5	23,2	23,6
Izrael	31,4				27,4	
BJR Macedonii				1,5		
Mołdawia					2,8	
Turcja				-4,2		
Ukraina		14,6	12,2	12,0	10,2	9,0

Źródło: krajowe urzędy statystyczne oraz Eurostat dla BJR Macedonii

Krajowe, regionalne i lokalne instytucje rządowe

Niewielka liczba państw wykazuje różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na różnych szczeblach administracji publicznej, podając oddzielne liczby dla krajowych, regionalnych i lokalnych instytucji rządowych. Dostępne statystyki są podane w Tabeli 10. Danych liczbowych nie można porównywać między krajami ani różnymi szczeblami administracji w poszczególnych krajach, ponieważ występują różnice w ramach sektora publicznego (administracja publiczna, służba zdrowia, opieka społeczna i szkolnictwo) na różnych szczeblach administracji.

Możliwe jest jednak dokonywanie porównań w czasie, aby zobaczyć, w jakim obszarze administracji różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wzrosła lub zmalała.. Dane tutaj są obiecujące, ponieważ wszystkie kraje, z wyjątkiem Słowacji, wykazują na wszystkich szczeblach zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w tym okresie.

Tabela 10: Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na różnych szczeblach administracji państwowej

Kraj	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Dania						
Centralna			15,3	15,2	15,0	
Regionalna (powiat)			26,2	25,0	24,8	
Lokalna			10,6	9,8	9,6	
Finlandia						
Centralna		16,3	15,9	15,8	14,6	
Lokalna		16,0	15,6	15,6	14,6	
Norwegia						
Centralna		8,7	9,1	8,7	8,4	7,8
Gminy i powiaty		7,1	7,1	6,8	7,1	6,5
Słowacja						
Centralna	19,6	16,9	23,2	22,8	19,4	
Lokalna	14,4	14,9	16,4	15,2	13,5	
Szwecja						
Centralna	13,0	12,0	11,0	11,0	9,0	
Regionalna (powiat)	28,0	27,0	27,0	27,0	26,0	
Lokalna	9,0	8,0	7,0	6,0	6,0	
Szwajcaria						
Centralna		12,9		12,1		
Regionalna (kantonalna)		17,4		16,4		
Lokalna		8,9		6,7		

Źródło: krajowe urzędy statystyczne

Energetyka i gazownictwo, usługi wodociągowo-kanalizacyjne

Znacznie mniej kobiet znajduje zatrudnienie w sektorze energetycznym i usług wodociągowo-kanalizacyjnych. W całej UE 23,2% zatrudnionych w sektorze energii elektrycznej i gazownictwa w 2010 roku stanowiły kobiety, natomiast w usługach wodociągowo-kanalizacyjnych wskaźnik ten był podobny i wyniósł 21,3%.

Jednak istnieją różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w tych dwóch branżach.

W sektorze energii elektrycznej i gazownictwa (Tabela 11) najnowsze dane liczbowe wahają się od 48,3% dla Holandii do 2,7% dla Rumunii. Chociaż w niektórych krajach — Holandii, Belgii i Chorwacji z jednej strony, a Rumunii i Słowacji z drugiej — różnica wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze energii elektrycznej i gazownictwa znacznie różni się od różnicy w wynagrodzeniach niezwiązanej z płcią, w około połowie krajów mieści się ona w zakresie trzech punktów procentowych. (Patrz Tabela 11).

W usługach wodociągowo-kanalizacyjnych (Tabela 12) w 2011 roku różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wahała się od 23,6% dla Austrii (dane liczbowe za 2010) do minus19,7% dla Luksemburga. I, w przeciwieństwie do sektora energii elektrycznej i gazownictwa, w niemal wszystkich przypadkach różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pracujących w usługach wodociągowo-kanalizacyjnych jest mniejsza niż ogólna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Ponadto, w 13 krajach różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest ujemna — innymi słowy, kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni. Wydaje się, że jest to wynik tzw. efektu selekcji — w tym sektorze zatrudnienie znajdują tylko kobiety o wyższych umiejętnościach.

W Luksemburgu, gdzie występuje ujemna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn — czyli kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni — jedynie 10,7% osób zatrudnionych w tym sektorze to kobiety. Istnieją jednak inne kraje z ujemnymi różnicami w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn — jak Wielka Brytania i Francja, w których 20% pracowników to kobiety.

Jeśli chodzi o tendencję, to w sektorze energii elektrycznej i gazownictwa w oparciu o porównywalne dane 18 państw wykazuje zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, choć w niektórych przypadkach zmiana jest bardzo niewielka, natomiast dziewięć państw wykazuje wzrost tej różnicy. (Dla Rumunii i Szwajcarii brano pod uwagę tylko ostatnie dwa lata, z powodu niedostępności innych danych liczbowych). W usługach wodociągowo-kanalizacyjnych, na podstawie porównywalnych danych liczbowych, wyróżnia się 20 krajów, w których pozycja kobiet względem mężczyzn w tym okresie się poprawiła, a w zaledwie siedmiu się pogorszyła.

W sektorze energii elektrycznej i gazownictwa uwagę przykuwa fakt, że dane liczbowe wykazują względną stabilność na wysokich szczeblach w wielu krajach. Na przykład różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Niemczech wahała się między 21,5% a 21,4% co roku w okresie między 2007 i 2011, a w Holandii spadła z 52,2% do 48,3% w ciągu czterech lat. Kraje, w których różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych w sektorze energii elektrycznej i gazownictwa wydaje się wykazywać wyraźną i stabilną tendencję spadkową, to: Cypr, Litwa, Portugalia, Słowenia i Szwecja.

Tabela 11: Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych w sektorze energii elektrycznej i gazownictwa

Kraj	2007	2008	2009	2010	2011
Austria	:	:	:	23,6	:
Belgia	31,1	30,8	30,4	29,6	29,3
Bułgaria	9,2	15,9	17,0	15,7	19,6
Chorwacja	:	:	:	20,7	28.8*
Cypr	:	22,5	20,4	19,3	18.2*
Republika Czeska	:	18,4	18,5	18,4	14,2
Dania	:	21,6	17,4	20,1	18,6
Estonia	:	24,8	23,4	21,9	19,3
Finlandia	:	20,3	20,3	20,4	19.6*
Francja	:	11,8	11,2	11,2	8.7*
Niemcy	21,5	21,4	21,5	21,4	21.4*
Węgry	:	13,0	14,4	17,4	17,0
Islandia	:	19,1	14,0	11,0	14,4
Włochy	:	:	:	8,2	:
Łotwa	:	:	:	17,7	21,0
Litwa	20,1	20,1	18,9	15,4	13,1
Luksemburg	:	:	:	5.1***	4.2*
Malta	:	4,4	3,1	6,8	13,9
Holandia	:	52,2	53,7	49,2	48,3
Norwegia	:	11,8	12,7	11,4	9,4
Polska	7,2	7,9	8,7	9,4	9,4
Portugalia	15,6	15,0	14,4	13,8	12,6
Rumunia	4.1**	7.0**	7.8**	1,3	2,7
Słowacja	:	9,1	12,5	15,9	9,4
Słowenia	11,9	10,5	7,5	5,6	2,9
Hiszpania	18,9	14,2	17,6	14,0	14.0*

Szwecja	:	11,5	11,5	10,3	9,7
Szwajcaria	:	18.6**	18.6**	15,8	16,1
Wielka Brytania	28,8	32,1	26,5	28,9	27,3

Brak danych dla Grecji i Irlandii *Dane prowizoryczne **Na podstawie różnych definicji ***Niska wiarygodność

Źródło: Eurostat – różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w postaci nieskorygowanej, względem kontroli gospodarczej w % – NACE Wer. 2, (Metodologia badań struktury zarobków) [earn_gr_gpgr2], oraz islandzki urząd statystyczny.

W usługach wodociągowo-kanalizacyjnych najbardziej uderzający w danych liczbowych jest postęp w kwestii wynagrodzeń dla kobiet, który zgłaszają niemal wszystkie kraje. Tam, gdzie sytuacja uległa pogorszeniu, z wyjątkiem Rumunii, między 2010 a 2011 rokiem, zmiany były niewielkie. W wielu krajach postęp oznaczał, że ujemna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych (fakt, że kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni na godzinę) pogłębiła się. We Francji na przykład, wzrosła z minus 4,4% w 2008 do 12,3% w 2011, a w Wielkiej Brytanii z minus 0,3 w 2007 do minus 6,6% w 2011 roku.

Tabela 12: Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych w usługach wodociągowo-kanalizacyjnych

Kraj	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
Austria	:	:	:	12,2	:
Belgia	1,7	1,1	0,0	-0,5	-0,8
Bułgaria	14,5	12,2	8,2	8,2	2,8
Chorwacja	:	:	:	3,2	21.2*
Cypr	:	0.3***	-6.5***	-6.3***	-6.3*
Republika Czeska	:	3,8	4,0	-1,2	-3,9
Dania	:	11,1	7,8	8,0	8,9
Estonia	:	14,9	17,2	18,5	14,1
Finlandia	:	5,8	8,0	7	2.5*
Francja	:	-4,4	-8,2	-11,5	-12.3*
Niemcy	8,3	7,3	5,4	4,7	4.7*
Grecja	:	:	:	11,2	:
Węgry	:	1,9	0,0	-1,7	-0,9
Irlandia	:	18,2	16,9	18,9	:
Włochy	:	:	:	4,0	:

Łotwa	:	:	:	11,5	12,5
Litwa	10,2	10,2	9,7	9,0	6,6
Luksemburg	:	:	:	-21,0	-19.7*
Malta	:	4,7	3,5	-3,1	-5,0
Holandia	:	20,7	15,3	15,8	15,8
Norwegia	:	1,9	0,2	-0,5	-0,5
Polska	6,3	4,7	3,2	1,6	1,6
Portugalia	2,1	-6,7	-8,0	-5,0	-9,5
Rumunia	14.4**	7.1**	2.4**	-5,3	2,7
Słowacja	:	-5,7	-2	-9,1	-2,1
Słowenia	-15,1	-14,7	-16,8	-16,3	-17,2
Hiszpania	20,3	17	16,4	17,5	17.5*
Szwecja	:	2,0	2,0	2,8	-0,2
Szwajcaria	:	5.6**	5.5**	8,4	8,8
Wielka Brytania	-0,3	-2,5	-8,9	-2,8	-6,6

Brak danych dla Islandii *Dane prowizoryczne **Na podstawie różnych definicji ***Niska wiarygodność

Źródło: Eurostat – Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w postaci nieskorygowanej, względem kontroli gospodarczej w % – NACE Wer. 2, (Metodologia badań struktury zarobków)[earn_gr_gpgr2].

W państwach nienależących do EOG (Tabela 13) różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest mniejsza w sektorze energii elektrycznej i gazownictwa oraz usług wodociągowo-kanalizacyjnych niż różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w gospodarce jako całości. Największa różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn występuje w Izraelu, gdzie w sektorze energii elektrycznej i wodociągowym kobiety zarabiają o 32,3% mniej niż mężczyźni, w opozycji do BJR Macedonii, gdzie zarabiają o 21,7% więcej w usługach wodociągowo-kanalizacyjnych. Sektory te, zatrudniające bardzo niewielką liczbę kobiet, są szczególnie narażone na skutki efektu selekcji. Tylko trzy kraje dostarczyły dane za okres dłuższy niż jeden rok. W Gruzji różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zmniejszyła się, w Armenii pozostała niemal niezmieniona (bardzo nieznaczny wzrost pod koniec okresu), natomiast w Izraelu zwiększyła się. Podobnie jak w przypadku innych statystyk spoza obszaru EOG, fakt, że są one oparte na zarobkach miesięcznych implikuje, że są one prawie na pewno wyższe niż dane liczbowe różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w EOG.

Tabela 13: Sektor energii elektrycznej i gazownictwa oraz usługi wodociągowo-kanalizacyjne: różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn – zarobki miesięczne

Kraj	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Armenia (energia elektryczna i woda)	23,8	23,9	24,8	20,4	24,0	
Azerbejdżan (energia elektryczna i gaz)				15,0		
Azerbejdżan (woda i kanalizacja)				30,6		
Gruzja (energia elektryczna, gaz i woda)	15,8	11,4	7,9	15,7	4,3	3,6
Izrael (energia elektryczna i woda)	21,9				32,3	
BJR Macedonii (energia elektryczna i gaz)				3,4		
BJR Macedonii (woda i kanalizacja)				-21,7		
Mołdawia (energia elektryczna i gaz)					8,5	
Turcja (energia elektryczna i gaz)				11,9		
Turcja (woda)				10,2		

Źródło: krajowe urzędy statystyczne oraz Eurostat dla BJR Macedonii.

Załącznik

Tabela 14: Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w latach 2007–2011

Stawka godzinowa w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy pracowników, z wyłączeniem administracji publicznej, obrony narodowej, obowiązkowego ubezpieczenia społecznego

	2007	2008	2009	2010	2011
Unia Europejska*	:	17,3	17,2	16,2	16,2
Strefa euro**	:	16,8	16,9	16,5	16,4
Estonia	30,9	27,6	26,6	27,7	27,3
Austria	25,5	25,1	24,3	24,0	23,7
Niemcy	22,8	22,8	22,6	22,3	22,2
Grecja	:	22,0	:	:	:
Republika Czeska	23,6	26,2	25,9	21,6	21,0
Słowacja	23,6	20,9	21,9	19,6	20,5
Wielka Brytania	20,8	21,4	20,6	19,5	20,1
Finlandia	20,2	20,5	20,8	20,3	18,2
Węgry	16,3	17,5	17,1	17,6	18,0
Holandia	19,3	18,9	18,5	17,8	17,9
Szwajcaria	:	18,4	18,4	17,8	17,9
Chorwacja	:	:	:	15,5	17,6
Dania	17,7	17,1	16,8	16,0	16,4
Cypr	22,0	19,5	17,8	16,8	16,4
Hiszpania	18,1	16,1	16,7	16,2	16,2
Norwegia	15,6	17,0	16,5	16,1	15,9
Szwecja	17,8	16,9	15,7	15,4	15,8
Francja	17,3	16,9	15,2	15,6	14,8
Irlandia	17,3	12,6	12,6	13,9	:
Łotwa	13,6	11,8	13,1	15,5	13,6
Bułgaria	12,1	12,3	13,3	13,0	13,0

Portugalia	8,5	9,2	10,0	12,8	12,5
Rumunia	12,5	8,5	7,4	8,8	12,1
Litwa	22,6	21,6	15,3	14,6	11,9
Belgia	10,1	10,2	10,1	10,2	10,2
Luksemburg	10,2	9,7	9,2	8,7	8,7
Malta	7,8	9,2	7,7	7,2	6,0
Włochy	5,1	4,9	5,5	5,3	5,8
Polska	14,9	11,4	8,0	4,5	4,5
Słowenia	5,0	4,1	-0,9	0,9	2,3

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w postaci nieskorygowanej w % — NACE Wer. 2, (Metodologia badań struktury zarobków) [earn_gr_gpgr2] *27 krajów **17 krajów
Dane liczbowe dla BJR Macedonii i Turcji dotyczą zarobków na godzinę za 2010 r.
Uwzględnione branże: przemysł, budownictwo i usługi (z wyjątkiem administracji publicznej, obrony narodowej i obowiązkowych ubezpieczeń społecznych).

Tabela 15: Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w latach 2007–2011 — średnie miesięczne zarobki

Kraje	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
Armenia	40,8	41,8	39,2	35,9	35,3
Republika Azerbejdżanu	:	:	:	:	48,9
Gruzja	:	45,8	42,3	42,6	40,3
Izrael	35,8	:	:	34,3	33,9
Mołdawia	:	:	:	:	12,2
Ukraina	:	24,8	22,8	22,2	25,1
Unia Europejska – 27 krajów				**20,4**	

Tabela 16: Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn dla całej gospodarki z uwzględnieniem administracji publicznej

Kraj	2007	2008	2009	2010	2011
Estonia	29,5	26,6	25,4	26,1	25,8
Niemcy	:	:	:	20,8	20,8
Republika Czeska	23,3	25,4	25,0	20,9	20,3
Słowacja	22,7	20,4	21,7	19,6	20,2
Wielka Brytania	20,8	21,3	20,4	19,3	19,8
Finlandia	20,1	20,2	20,3	20,0	19,1
Holandia	19,7	19,3	18,9	18,0	18,0
Szwajcaria	:	18,4	18,4	17,9	17,9
Cypr	21,7	19,6	18,0	16,6	16,3
Norwegia	:	:	:	16,7	16,2
Dania	17,3	15,1	15,7	15,7	15,9
Węgry	16,1	16,7	15,5	15,9	15,9
Hiszpania	:	15,4	15,8	15,3	15,3
Szwecja	14,5	15,3	15,0	15,6	15,3
Francja	:	:	:	15,5	14,7
Bułgaria	10,6	11,4	12,5	12,3	12,2
Litwa	21,2	20,5	15,0	14,3	11,6
Irlandia	17,6	12,5	12,3	13,3	
Łotwa	:	:	:	13,2	11,4
Rumunia	10,5	6,9	6,7	8,4	11,4
BJR Macedonii*				*6,5*	
Polska	14,2	11,1	8,0	4,9	4,9
Słowenia	4,9	4,1	-0,3	0,7	1,9
Chorwacja*				*-0,6*	

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w postaci nieskorygowanej w % — NACE Wer. 2, (metodologia badań struktury zarobków) [earn_gr_gpgr2]*Dane liczbowe dla Chorwacji iBJR Macedonii dotyczą zarobków godzinowych za 2010 r.

Uwzględnione branże: przemysł, budownictwo i usługi (z wyjątkiem działalności gospodarstw domowych jako pracodawców, organizacji oraz organów eksterytorialnych).