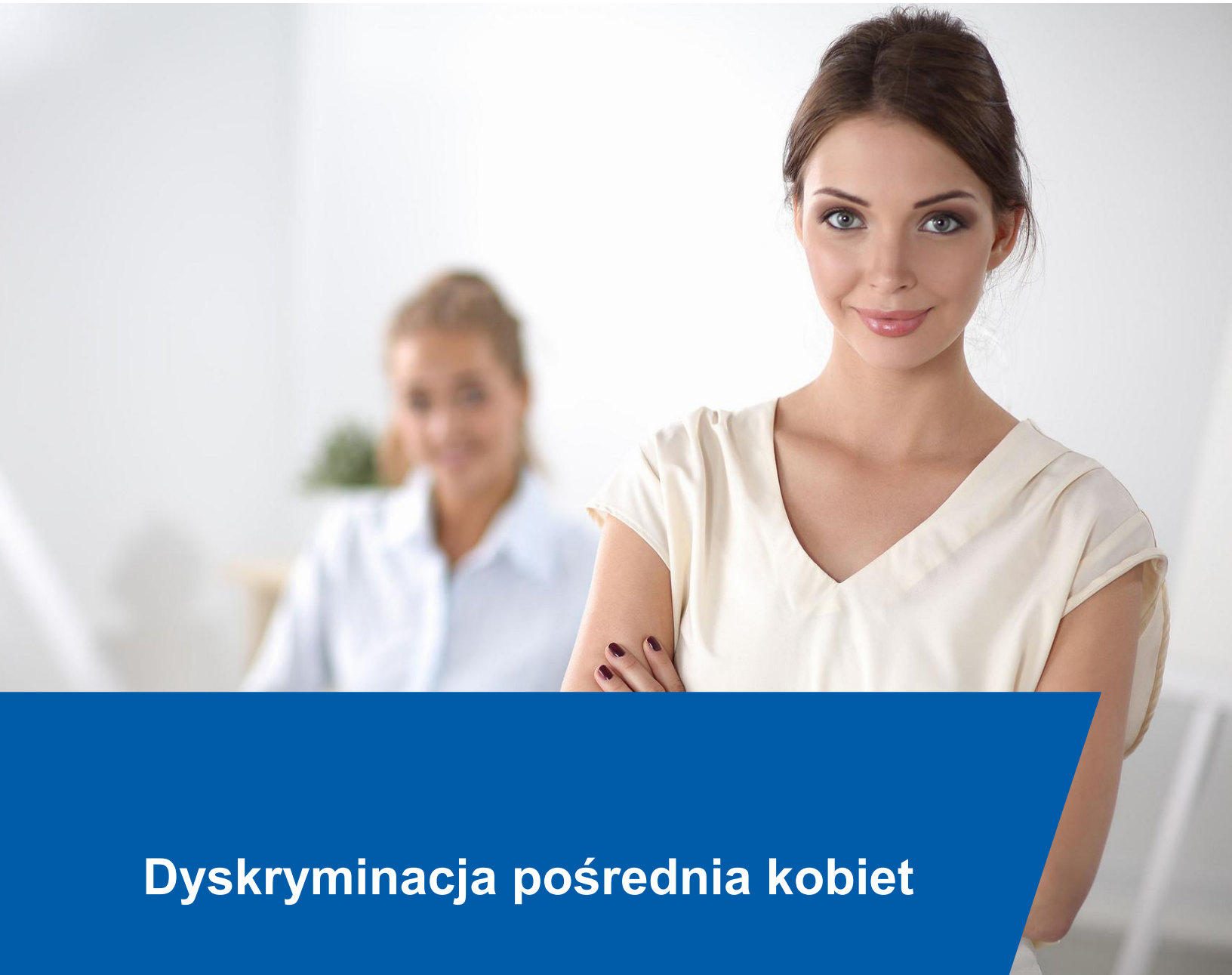


News Flash

Sierpień, 2015



Dyskryminacja pośrednia kobiet

Dyskryminacja pośrednia kobiet

Już od kilkudziesięciu lat ruchy feministyczne podkreślają istnienie nierówności kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Od tamtego momentu analizy nie pozostawiają złudzeń, że podległość i dyskryminacja jest rzeczywistością dla większości aktywnych zawodowo kobiet. Według danych podawanych przez Międzynarodową Organizację Pracy, stopa bezrobocia wśród kobiet, na skale globalną jest znacznie wyższa niż wśród mężczyzn i nie zapowiada się aby te wyniki uległy znaczącej zmianie. Należy zauważyć, iż dyskryminacja może występować na różnych etapach życia zawodowego, nie tylko w momencie poszukiwania pracy. Podczas rozmów rekrutacyjnych przy wyborze pracownika jak i zwolnieniach kadra zarządzająca faworyzuje męską część kadry pracowniczej a przybiera to najróżniejsze formy. Bezpośrednia forma dyskryminacji przejawia się poprzez akty niekorzystnego traktowania kobiet na rynku pracy. Są one wyrażone jasno dlatego też łatwiejsze do wykrycia a tym samym coraz rzadsze. Przykładem takiego zachowania jest molestowanie seksualne czy zwolnienie kobiety z powodu zajścia w ciążę. Jednak istnieje również pośrednia forma dyskryminacji która jest bardziej subtelna czasami wręcz niedostrzegalna przez co trudna do wykrycia.

Różnice w wynagrodzeniu

Jedną z głównych form dyskryminacji pośredniej która została najdokładniej zbadana jest różnica w wynagrodzeniu. Należy jednak zachować ostrożność przed postawieniem zarzutów. Trudności w obliczaniu dyskryminacji płacowej wynikają z faktu, iż przy ustalaniu wynagrodzenia udział bierze wiele czynników (zachęty, rodzaje przemysłu i pracy lub doświadczenie), które utrudniają dokładną analizę. Obecność kobiet posiadających niepełny wymiar czasu pracy, również przyczynia się do zniekształcenia danych dotyczących nierówności płac w analizach. Pracę nad pomiarem stopnia nierówności płac w 1957 roku rozpoczął Becker. Jednak dopiero metodologia szacowania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć Oaxaca i Blindera z 1973 roku stała się podstawowym odniesieniem do dalszych badań. Od tej pory zostały one podzielone na dwie teorie:

- Teoria kapitału ludzkiego: Kobiety zarabiają mniej gdyż są mniej wydajne. Nie inwestują one w kapitał intelektualny, który często wykorzystywany jest tylko w określonym typie pracy gdyż a priori zakłada, iż będzie tam spędzać znacznie mniej czasu niż mężczyzna. Z tego punktu widzenia dyskryminacja płacowa jest ekonomicznie wymierzalna.

- Teoria dyskryminacji kobiet: Kobieta zarabia mniej nie ze względu na brak kompetencji czy niską wydajność. Spowodowane jest to dyskryminacją na rynku pracy bądź brakiem szans na rozwój. Z tej perspektywy różnice w zarobkach są ekonomicznie niewymierzalne.

W momencie analizy obu teorii pojawia się pewien konsensus. Część czynników wpływających na zmienną wartość zarobków wynikających z różnicy płci, można tłumaczyć właśnie rozbieżnością kapitału ludzkiego który posiadają mężczyźni i kobiety. Oznacza to, że istnieją różnice w wydajności między kobietami i mężczyznami, i to one tworzą różnice w zarobkach obu płci ale nie wyjaśniają wszystkich różnic w wynagrodzeniu.

Oaxaca pokusił się o zbadanie zjawiska, dzięki któremu będzie wiedział na ile różnice płacowe kobiet i mężczyzn w Stanach Zjednoczonych wynikają z dyskryminacji płci a ile można przypisać różnicy w ich wydajności. Metoda estymacji, którą Oaxaca użył w swoich badaniach zaliczana jest do klasyki a wszystkie współczesne analizy w większym lub mniejszym stopniu posiłkują się właśnie jego metodologią. W opinii Autora aby rozpocząć analizę dyskryminacji płacowej należy zacząć od ustalenia wysokości wynagrodzenia które musi odpowiadać wartości krańcowej produktu pracownika tj. jego pracy.

Kolejnym krokiem powinno być określenie wydajności poszczególnych jednostek tj. kobiety i mężczyzny co jednak nie jest czynnikiem bezpośrednio widocznym. Biorąc pod uwagę te trudności, Oaxaca przeszedł do ustalenia pewnych obserwowalnych cech, które wpływają na wydajność pracowników:

- Cechy personalne: edukacja, zdrowie czy doświadczenie;
- Charakterystyka pracy: sektor działalności, wielkość obszaru miejskiego czy rodzaj stanowiska;

Dane te przedstawione poprzez model regresji mogą dać obraz przyczyn różnic wynagrodzenia godzinowego otrzymanego na podstawie tych zmiennych. Aby ocenić wielkość dyskryminacji płac należy oszacować wynagrodzenie kobiety, które otrzymałaby w momencie gdy wszystkie jej przymioty niezbędne do wykonania danej pracy pokrywałyby się z męskimi. Oznacza to, że wynagrodzenie mężczyzny jest przyjęte jako niedyskryminujące, więc wprowadzenie cech osobistych i zawodowych w równaniu płac obu płci powinno dać wynik oznaczający brak dyskryminacji.

Dyskryminacja płacowa w Polsce

Jak wynika z najnowszych badań przeprowadzonych w roku 2014 pensje kobiet były najczęściej o blisko jedną czwartą niższe niż mężczyzn. W ubiegłym roku, panowie średnio zarabiali 4,6 tys. zł, zaś kobiety 3,6 tys. zł. Mężczyźni na stanowiskach dyrektorskich dostawali wynagrodzenie w wysokości 13,8 tys. zł, dla porównania panie zarabiały 10 tys. zł. Nie możemy jednak składać całej winy na dyskryminację. Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni wykonują zawody, w których pensja jest niewysoka. W najlepiej opłacanej w Polsce branży, IT tylko 29 proc. zatrudnionych to kobiety. Trochę więcej bo już 32 proc. kobiet - pracuje w bankowości inwestycyjnej. Natomiast zwróćmy uwagę na 2 najgorzej opłacane sektory gospodarki. W służbie zdrowia kobiety stanowią 63 proc. pracowników, a w sektorze kultura i sztuka - 56 proc. Jednak nawet w momencie objęcia tego samego stanowiska kobieta statystycznie zarabia mniej. We wcześniej wspomnianej branży IT, różnica w zarobkach to ok. 25 % natomiast w bankowości inwestycyjnej już 28%

Zastrzeżenie

Newsletter ma charakter jedynie informacyjny i stanowi publikację zainspirowaną treścią artykułów prasowych, interpretacji organów podatkowych i orzeczeń sądów. Nie stanowi porady ani opinii podatkowej czy prawnej w rozumieniu art. 2 ust. 1 i art. 31 ustawy o doradztwie podatkowym (Dz. U. z 1996 r. Nr 102, poz. 475, ze zm.) i jest odzwierciedleniem poglądów wyrażanych przez autorów publikacji. Accace Sp. z o.o. nie bierze odpowiedzialności za ewentualne skutki podejmowanych decyzji na ich podstawie.

Kontakt

Antonina Napiórkowska

Marketing Assistant

E-Mail: Antonina.Napiorkowska@accace.com

Tel: +48 223 132 950



O Accace

Z ponad 250 profesjonalistami oraz oddziałami w 7 krajach, Accace jest jedną z wiodących firm outsourcingowych i doradczych w Europie Środkowo-Wschodniej. Sukcesywnie wcielamy w życie naszą strategię rozwoju poza ten region. Naszym celem jest świadczenie usług o globalnym zasięgu. Dzięki temu zaufało nam już ponad 1400 międzynarodowych firm.

Nasze biura znajdują się w Czechach, na Węgrzech, w Rumunii, na Słowacji, w Polsce, na Ukrainie i w Niemczech. We wszystkich innych europejskich krajach działamy poprzez sieć firm partnerskich.

Więcej o nas na stronie www.accace.pl