Sedlak & Sedlak

22.09.2015
Informacja prasowa portalu
wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:
Artur Szeremeta
Specjalista ds. współpracy z mediami
tel. 509 509 536
media@sedlak.pl

LUKA PŁACOWA W POLSCE NA POZIOMIE STANOWISKOWYM

Problem różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest zjawiskiem powszechnym na całym świecie. Polityka równości płci pod względem zatrudnienia i płac jest kluczowym elementem dalszego rozwoju każdej gospodarki. Wciąż jednak w większości krajów dysproporcje w tym zakresie są znaczne. Mówi się, że wysokość luki płacowej świadczy o poziomie rozwoju danego kraju – im mniejsza, tym kraj bardziej rozwinięty.

Zjawisko nierówności zatrudnienia można tłumaczyć mniejszą aktywizacją zawodową, która jest wynikiem ról społecznych jakie kobiety odgrywają. Mowa tu m.in. o wychowywaniu dzieci czy pracach wykonywanych w gospodarstwach domowych. Zatem, patrząc przez pryzmat wynagrodzeń, zadajmy pytanie co determinuje dyskryminację ze względu na płeć? Na samym początku jednak, warto przybliżyć jak definiuje się lukę płacową. A jest to procentowa różnica średniego wynagrodzenia kobiet w stosunku do wynagrodzenia mężczyzn. Przy obliczeniach należy przyjąć wynagrodzenie mężczyzn jako 100%. Czyli zakładając, że luka płacowa wynosi 20%, a mężczyźni zarabiają 4 000 PLN, oznacza to, że wynagrodzenie kobiet wynosi 3 200 PLN.

Jest wiele elementów wpływających na wielkość luki płacowej. Biorąc pod uwagę ogólne analizy, typu przeciętne miesięczne wynagrodzenie, dysproporcja między wysokością zarobków kobiet a mężczyzn będzie większa, aniżeli w przeliczeniu na stawkę godzinową. Wiadomo, że mężczyźni pracują zdecydowanie dłużej niż kobiety. Poniższa analiza na poziomie stanowisk i szczebli zarządzania ukazuje lukę płacową wyliczaną na podstawie przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto. Dane pochodzą z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń przeprowadzonego w

2014 roku. Analizie poddane zostały stanowiska, w których próba każdej z płci przekroczyła 40 badanych.

Tabela 1. Wysokość luki płacowej na wybranych stanowiskach dyrektorskich

stanowisko	wysokość luki płacowej (w%)
dyrektor oddziału	37,0%
dyrektor generalny/zarządzający	35,6%
prokurent	31,4%
dyrektor oddziału banku	27,0%
dyrektor ds. sprzedaży	23,0%
dyrektor ds. marketingu	22,4%
dyrektor ds. finansów i controllingu	21,8%
dyrektor ds. administracyjnych	18,5%
dyrektor operacyjny/zarządzający	13,7%

Opracowanie własne Sedlak & Sedlak na podstawie Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń 2014

Istnieje pewna zależność pomiędzy poszczególnymi szczeblami zarządzania a wysokością luki płacowej. Mianowicie, im wyższe stanowisko, tym wartość luki płacowej wyższa – co potwierdzają wyniki Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń. W praktyce przeciętne wynagrodzenie kobiet stanowi w przybliżeniu 80% mediany wynagrodzeń mężczyzn. Na wyższych szczeblach zarządzania różnice te przekraczają 40%. Oprócz luki płacowej, na rynku pracy często spotyka się również zjawisko szklanego sufitu. Sytuacja ta dotyczy kobiet, które często na swojej ścieżce kariery napotykają niewidoczne bariery, które uniemożliwiają im awans na wyższe stanowiska. Teoria ta zakłada, że mimo posiadanych kwalifikacji, doświadczenia czy talentów, oraz ze skutków instytucjonalnych rozwiązań czy przyjętych społecznie stereotypów, kobiety zatrzymują się na pewnym etapie ścieżki kariery i nie są w stanie osiągnąć wyższych stanowisk. Ma to niewątpliwie odbicie w wysokości wynagrodzenia. Jednak pocieszający jest fakt, że coraz mniejszy odsetek kobiet w swoim życiu zawodowym spotyka się z tym dyskryminującym zjawiskiem.

Tabela 2. Wysokość luki płacowej na wybranych stanowiskach kierowniczych

stanowisko	wysokość luki płacowej (w%)
kierownik ds. sprzedaży	26,4%
kierownik ds. finansów i controllingu	25,6%
kierownik biura (office manager)	25,0%
…	…
kierownik magazynu	2,2%
kierownik ds. marketingu	1,4%
kierownik ds. eksportu/importu	-10,2%
koordynator ds. personalnych	-10,7%

Opracowanie własne Sedlak & Sedlak na podstawie Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń 2014

Wykluczając z tej analizy czynnik determinujący lukę płacową, jakim jest odmienność stanowisk zazwyczaj obejmowanych przez mężczyzn i kobiety, warto zwrócić uwagę na przypadki, w których jej wartość jest ujemna. Mogłoby się wydawać, że sytuacja dotyczy stanowisk sfeminizowanych. Jednak nie zawsze. Na szczeblu kierowniczym luka płacowa wśród kierowników eksportu/importu przyjęła wartość mniejszą niż -10%. Oznacza to, że kobiety na tym stanowisku zarabiały ponad 110% wynagrodzenia mężczyzn.

Tabela 3. Wysokość luki płacowej na wybranych stanowiskach specjalistycznych

stanowisko	wysokość luki płacowej (w%)
administrator baz danych	44,2%
specjalista ds. rekrutacji	29,6%
administrator nieruchomości	28,6%
agent/doradca ubezpieczeniowy	25,7%
…	
grafik komputerowy	1,0%
analityk kredytowy	0,0%

przedstawiciel handlowy w branży medycznej/farmaceutycznej	-1,6%
…	
analityk rynku	-7,0%
analityk finansowy	-9,1%
przedstawiciel medyczny	-11,1%

Opracowanie własne Sedlak & Sedlak na podstawie Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń 2014

Skąd jeszcze takie różnice w wysokości luki płacowej? Nie bez znaczenia pozostaje kwestia ścieżki zawodowej kobiet i mężczyzn. Podczas, gdy ten realizuje swój plan rozwoju zawodowego, kobiety zatrzymują się na niższym szczeblu, przedkładając wychowywanie dzieci nad karierę. Można na tym przykładzie uzasadnić mniejszą skłonność pracodawcy do awansowania kobiet, poprzez właśnie m. in. tradycyjne spostrzeganie roli kobiet w społeczeństwie, a przez to mniej dyspozycyjne. Tym samym implikuje to większą podatnością kobiet do akceptowania niższych stawek wynagrodzeń. Nie bez znaczenia jest również dalej popularne (chociaż powoli wypierane) przekonanie, jakoby głównym żywicielem rodziny jest mężczyzna.

Tabela 4. Wysokość luki płacowej na wybranych stanowiskach wykonawczych

stanowisko	wysokość luki płacowej (w%)
operator maszyn i urządzeń produkcyjnych	19,8%
asystent naukowy	17,7%
monter elementów w procesie produkcji	16,5%
…	
pracownik administracyjny/asystent /asystentka	0,0%
aplikant	-2,4%
asystent w dziale logistyki	-6,7%
asystent ds. prawnych	-17,3%

Opracowanie własne Sedlak & Sedlak na podstawie Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń 2014

Podsumowanie

Niewątpliwie problem nierówności kobiet i mężczyzn na rynku pracy ma charakter globalny. Jednak zamiast liczyć na zmiany legislacyjne na poziomie krajowym, warto zacząć monitorować poziom dyskryminacji w firmie. Aby jednak badanie było obiektywne, powinno być zlecane na zewnątrz. Niwelowanie negatywnych skutków dysproporcji płac między kobietami i mężczyznami to zadanie skomplikowane, jednak nie można zapomnieć, że nierówności są barierą, która blokując karierę kobiet, blokuje rozwój gospodarczy całego kraju.

Sylwia Radzięta
Sedlak & Sedlak

Ile powinieneś zarabiać? Weź udział w Ogólnopolskim Badaniu Wynagrodzeń i porównaj swoje zarobki z innymi.

---

wynagrodzenia.pl

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: wynagrodzenia.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń 2015 (http://wynagrodzenia.pl/obw.php/p.118) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.