



■ Nierówności płacowe w Niemczech. Czy uda się kolejny krok w kierunku regulacji gospodarki?

Tomasz Budnikowski

Utrzymujący się od dłuższego czasu napływ uchodźców z Bliskiego Wschodu sprawił, że na nieco dalszy plan, także w niemieckiej debacie publicznej, zaszły inne problemy o charakterze ekonomicznym. Do takich zaś zaliczyć należy niewątpliwie różnice w uposażeniach między kobietami i mężczyznami. Warto przypomnieć, że na konieczność zmiany w tym zakresie zwracała uwagę w swym programie niemiecka socjaldemokracja przed ostatnimi wyborami parlamentarnymi w 2013 r. Po objęciu rządów przez koalicję *CDU/CSU/SPD* nowy rząd stosunkowo szybko podjął realizację postulatów zgłaszanych przez teoretycznie słabszego partnera. To wszak z inicjatywy *SPD* na okres przejściowy wprowadzono możliwość wcześniejszego przechodzenia na emeryturę oraz powszechnie obowiązującą minimalną płacę na poziomie 8,5 euro na godzinę. Od lipca 2014 r. z kolei obowiązuje tzw. emerytura dla matek (*Mütterrente*), której promotorem był szef bawarskiej *CSU* Horst Seehofer. Dotychczas emerytura ta, jako dodatek do wypracowanego świadczenia, przysługiwała jedynie kobietom (lub ojcom), których dzieci przyszły na świat począwszy od 1992 r. Teraz także osoby, które urodziły przed tą datą, otrzymują 28 euro miesięcznie na każde dziecko.

Pewne zdziwienie musi budzić w tym kontekście fakt, iż zapomniano bądź jak się miało okazać, na okres późniejszy odłożono realizację postulatu zmierzającego do wyrównania uposażeń kobiet i mężczyzn. Był on *explicite* wyłożony we wspomnianym już programie wyborczym *SPD*. Czytamy tam m.in.: „Różnica w wynagrodzeniach między mężczyznami i kobietami wynosi 22%. Kariera zawodowa to w dalszym ciągu sprawa mężczyzn, podczas gdy od kobiet oczekuje się godzenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Taka struktura aktywności zawodowej kobiet

Redakcja:

Radosław Grodzki
Jacek Kubera
(redaktor naczelny)
Piotr Kubiak
Krzysztof Malinowski

Korekta:

Hanna Różanek

Nr 261/2016
25.07.16

ISSN 2450-5080

Biuletyny dostępne
także dzięki:
NEWSLETTER IZ
FACEBOOK
SCRIBD
LINKEDIN
TWITTER

bardzo często nie pozwala na zapewnienie egzystencji, prowadząc prostą drogą do nędzy” (SPD, *Das wir entscheidet. Das Regierungsprogramm 2013-2017*, s. 18).

Nie ulega wątpliwości, że realizacja tego postulatu wyborczego musi być o wiele bardziej skomplikowana niż wprowadzenie w życie dwóch wspomnianych już sztandarowych propozycji socjaldemokracji. Mimo to jednak w ostatnich tygodniach mamy do czynienia z wyraźnym ożywieniem dyskusji na ten temat. Odpowiedzialna za realizację tego postulatu Manuela Schwesig, federalny minister ds. rodziny, osób starszych, kobiet i młodzieży przypomniała niedawno, że projekt ustawy zmierzającej do wprowadzenia sprawiedliwych relacji płacowych między kobietami i mężczyznami od pół roku oczekuje w Urzędzie Kanclerskim. W ślad za tym głos zabrali działacze niemieckich federacji związków zawodowych. Uzyskali oni bardzo istotne wsparcie ze strony dyrektora Niemieckiego Instytutu Badań Ekonomicznych w Berlinie Marcela Fratzschera. Jego zdaniem, dysproporcja w zarobkach to wystawione państwu niemieckiemu świadectwo nędzy. Nie sposób nie zauważyć, że głos tego uczonego słuchany jest z nie małą uwagą szczególnie po tym, jak opublikował on książkę zatytułowaną *Verteilungskampf. Warum Deutschland immer ungleicher wird* [Bitwa o podział. Dlaczego w Niemczech wzrastają nierówności]. Zwraca w niej m.in. uwagę na rosnące dysproporcje dochodowe zachodzące - jego zdaniem - w ostatnich latach w niemieckim społeczeństwie.

W dyskusji jaka rozgorzała w ostatnich miesiącach odnośnie do tzw. luki uposażeniowej między mężczyznami i kobietami (*Gender Pay Gap, Lohnlücke*) szczególne miejsce przypadło publikacji przygotowanej przez koloński Instytut Gospodarki Niemieckiej (*Institut der deutschen Wirtschaft*). Na pierwszy rzut oka badania przeprowadzone przez Jörga Schmidta zdają się potwierdzać rozpowszechnianą w lewicowych kręgach opinię o dużych dysproporcjach jakie w tym zakresie obserwowane są w Niemczech. Wynika z nich, że w 2014 r. średnie wynagrodzenie brutto za jedną godzinę pracy kobiety było tu aż o 21,6% niższe niż w przypadku mężczyzn. W Europie gorzej kształtowała się sytuacja jedynie w Republice Czeskiej (22,1%) oraz w Austrii (22,9%). Najmniejsze dysproporcje płacowe zanotowano zaś w Słowenii (2,9%), na Malcie (4,5%), we Włoszech (6,5%) i w Polsce (7,7%).

Tymczasem dogłębniejsza analiza sytuacji w sferze płac nakazuje daleko idącą weryfikację tych danych. Trzeba bowiem pamiętać, że na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia wpływ mają czynniki przyczyniające się do pewnego upośledzenia kobiet. Należy tu wymienić chociażby takie elementy, jak: kwalifikacje, wybór zawodu i branży czy wielkość przedsiębiorstwa. I tak, podobnie jak w większości państw wysoko rozwiniętych, także w Niemczech kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni. Stanowią one zdecydowaną większość absolwentów uczelni wyższych. Nie znajduje to jednak swego przełożenia w strukturze zatrudnienia. Jedynie 16% pracujących kobiet może się wykazać wykształceniem na poziomie akademickim, podczas gdy w grupie mężczyzn odsetek ten jest o sześć punktów procentowych wyższy. Poza tym kobiety częściej wybierają zawody, w których płace są tradycyjnie relatywnie niskie. I tak np. w 2012 r. stanowiły one niemalże 70% zatrudnionych w szkolnictwie, służbie zdrowia, placówkach opieki społecznej czy innych typach usług, gdzie wynagrodzenie brutto za godzinę pracy wynosiło średnio 12,5 euro. Wartość o ponad cztery euro wyższą osiągało ono w takich gałęziach gospodarki, jak górnictwo, przemysł

przetwórczy czy budownictwo. Tutaj jednak odsetek kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych kształtował się na poziomie tylko 28%. Ponadto - znacznie częściej aniżeli mężczyźni - znajdują one zatrudnienie w niewielkich przedsiębiorstwach oferujących relatywnie niskie wynagrodzenie. W 2012 r. kobiety stanowiły 60% zatrudnionych w firmach, w których ogólna liczba pracujących nie przekraczała 20 osób. Małe placówki to najczęściej firmy świadczące relatywnie niskopłatne usługi w takich branżach, jak: handel, fryzjerstwo czy usługi z zakresu szeroko pojętej opieki zdrowotnej.

Uwzględnienie tych okoliczności każe zrelatywizować oceny różnic w uposażeniach uzyskiwanych w poszczególnych krajach przez kobiety i mężczyzn. Korekta ta pozwala wskazać kraje, gdzie dysproporcje te okazują się niemalże niezauważalne. Ale można też dzięki niej wyróżnić i takie, w których dyskryminacja kobiet wydaje się aż nadto widoczna. Do tych pierwszych zaliczyć należy przede wszystkim Holandię, gdzie przeciętnie kobieta otrzymuje wynagrodzenie jedynie o 2,5% mniejsze niż jej kolega, oraz Szwajcarię, gdzie różnica ta jest nieznacznie większa (2,9%). Niemcy lokują się w tym rankingu na piątej pozycji w grupie państw europejskich. Statystyczna kobieta za godzinę pracy otrzymuje wynagrodzenie o 6,6% niższe niż pracujący na podobnym etacie mężczyzna. Jak obliczył Marcel Fratzscher, szef kolońskiego instytutu przyjmując, że przeciętne roczne wynagrodzenie wynosi 41 000 euro, to kobieta zatrudniona na tym samym stanowisku co jej kolega zarabia o 2700 euro mniej. Marnym pocieszeniem dla osób pracujących Niemczech jest pewnie fakt, że znacznie większe dysproporcje ujawniają się przede wszystkim w dawnych krajach Europy Wschodniej. I tak różnica między średnim wynagrodzeniem brutto za godzinę pracy wynosi na Litwie 24,9%, w Irlandii 21,1%, Chorwacji 14,6%, Słowenii 14,5%, a w Czechach 14,4%.

Dziwić musi w związku z tym fakt, że zwolennicy daleko posuniętej egalitaryzacji zarobków uzyskiwanych przez pracowników bez względu na ich płeć zdają się nie przyjmować do wiadomości wyników tych badań, szermując tezą o przekraczających 20% dysproporcjach. „Po latach stagnacji odnośnie do różnic zarobkowych między kobietami i mężczyznami, kroki jakie podjęte zostały przez obecny rząd przyniosły już pewne efekty w postaci niewielkiego spadku tej dysproporcji z 22 do 21%”, stwierdza z pewną satysfakcją sekretarz stanu w federalnym ministerstwie ds. rodziny, osób starszych, kobiet i młodzieży dr Ralf Kleindiek. Jak słusznie zauważa, jest to w pewnej mierze następstwem ustawowego wprowadzenia minimalnej płacy. Największymi beneficjentami tego rozwiązania stały się kobiety pracujące w niskopłatnych gałęziach gospodarki, głównie w nowych krajach federacji. „To jednak - zdaniem sekretarza stanu - jedynie początek. W dalszym ciągu bowiem kobiety zarabiają średnio o 21% mniej niż mężczyźni. Konieczne jest więc wprowadzenie ustawy zmierzającej do wprowadzenia bardziej sprawiedliwych relacji w tym zakresie) (*Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit notwendig*, www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/preemitteilungen). Wtórują mu oczywiście działacze związkowi. Największa organizacja pracownicza jaką jest *IG Metall* poddała ostrej krytyce wspomniane wyżej wyniki badań analityków kolońskiego instytutu. Uzasadniając takie stanowisko, zastępca szefa tej organizacji Christiane Benner nie zgodziła się z opinią, że brak powszechnej gotowości kobiet do pracy na pełnym etacie i rozwoju zawodowego jest efektem ich prywatnej decyzji. Przyczyn należy szukać raczej w niedorozwoju systemu opieki nad dziećmi, niekorzystnym z punktu widzenia pracownika czasie pracy oraz zawyżonych wymaganiach pracodawców oczekujących od zatrudnionych nieograniczonej dyspozy-

cyjności. Jörg Hofmann, szef *IG Metall* domaga się szybkiego wprowadzenia odpowiednich uregulowań prawnych podkreślając, że rynek pracy sam nie doprowadzi do uporządkowania sytuacji w tym zakresie. Zwolennicy zrównania płac zdają się zapominać, że już od 2006 r. zagadnienia te uregulowane są Ustawą o jednakowym traktowaniu (*Gleichbehandlungsgesetz*). Daje ona m.in. możliwość zaskarżenia ewentualnych nieprawidłowości w zakresie wynagrodzeń. Obecny projekt ustawy tymczasem - na co zwracają uwagę jej przeciwnicy - pociągnąłby za sobą konieczność uruchomienia potężnej maszyny biurokratycznej pozwalającej na daleko idące monitorowanie polityki placowej przedsiębiorstw. Jej wprowadzenie musiałoby w poważny sposób naruszyć dotychczasowe praktyki zawierania umów zbiorowych. Nic więc dziwnego, że coraz częściej przeciwnicy nowej ustawy piszą wręcz o pewnym szaleństwie regulacyjnym (*Regulierungswahn*). Wyrażają jednocześnie nadzieję, że jej projekt długo jeszcze pozostanie w Urzędzie Kanclerskim, gdzie podlegać będzie kolejnym analizom i sprawdzaniu jego przydatności dla niemieckiej gospodarki.

Tezy zawarte w tekście wyrażają jedynie opinie autora.

Tomasz Budnikowski - prof. dr hab., pracownik Instytutu Zachodniego, ekonomista, zainteresowania badawcze: rynek pracy w Polsce i na świecie, gospodarka Niemiec, katolicka nauka społeczna.