

Pay Gap to mit

26 marca 2010



Statystyki

pokazują, że w Unii Europejskiej kobiety zarabiają 16 proc. mniej od mężczyzn. Dyskryminacja? Wiele wskazuje na to, że jedynymi osobami, które stoją kobietom na drodze do wielkich pieniędzy, są one same.

Guido Heineck, niemiecki badacz z Institute of Employment Research wykazuje w swojej analizie pt: „Does it pay to be nice? Personality and earnings in the UK”, że pracownice prezentują w porównaniu do swoich kolegów bardziej uległą i pasywną postawę. W pracy są przede wszystkim „miłe” i uczynne co przekłada się na ich niższe zarobki. Z kolei z obserwacji niektórych doradców zawodowych, specjalistów od rekrutacji oraz psychologów wynika, że kobiety rzadziej zabiegają o awans, prawie nie pytają o podwyżkę, są nastawione na kooperację, a nie rywalizację. – W życiu kobiety chodzi o coś więcej niż tylko zarabianie pieniędzy i wspinanie się po szczeblach kariery. To dlatego są bardziej skłonne pójść na kompromis jeśli chodzi o płace czy status społeczny, jeśli w ten sposób mogą osiągnąć większą równowagę w życiu – uważa kanadyjska psycholog Susan Pinker. Podczas gdy mężczyźni wciąż mierzą swoją wartość grubością portfela i wysokością stołka,

dla kobiet sukces to zbalansowane życie. A to kosztuje. Według Pinker kobiety bardzo często same rezygnują z wysokich zarobków i odpowiedzialnych stanowisk na rzecz pracy, która ma znaczenie i daje im większą autonomię.

ZA CO PŁACI PRACODAWCA?

Prawo do równej płacy za pracę o takiej samej wartości bez względu na płeć ustanowione zostało już 40 lat temu i zapisane w Pay Equal Act. Jak zauważają jednak członkowie Fawcett Society, brytyjskiej organizacji działającej na rzecz równouprawnienia w płacach – kobiety na pełnym etacie zarabiają średnio 16 proc. mniej od mężczyzn. W przypadku kobiet z mniejszości etnicznych różnica ta osiągnęła w ubiegłym roku 20 proc., a zatrudnionych na pół etatu – 36 proc., w przeliczeniu na godzinę pracy. Statystyki brytyjskie pokrywają się z oficjalnymi danymi Unii Europejskiej.

Biorąc te liczby pod lupę okazuje się, że nie taki diabeł straszny jako go malują. Pokazują bowiem różnicę w zarobkach kobiet i mężczyzn o „takich samych” kwalifikacjach i „takich samych” stanowiskach. W rzeczywistości jednak są to „prawie takie same” kwalifikacje i stanowiska. Znalezienie dwóch pracowników w jednej firmie o identycznych umiejętnościach, doświadczeniu, wykształceniu oraz zakresie obowiązków jest przecież niewykonalne. A „prawie” z punktu widzenia pracodawcy może stanowić wielką różnicę. Zdaniem Krystyny Walewskiej-Huseynov, polskiej psychoterapeutki w Londynie, między innymi dlatego trudno jest interpretować europejskie statystyki w kontekście dyskryminacji. Poza tym na wynagrodzenie danego pracownika/cy składają się jego/jej atuty osobowościowe, które również decydują o tym, czy jest on/ona ważnym elementem firmy. Statystyki nie rozpoznają jednak podejścia do pracy, motywacji, zaangażowania, lojalności, cech charakteru badanych. – Gdyby kwalifikacje były jedynym kryterium oceny, to na ulicy mielibyśmy samych wspaniałych kierowców. Każdy jadący ma przecież prawo jazdy, przeszedł odpowiedni kurs i zdał egzamin. Inne mogą być też efekty pracy dwóch

nauczycieli, którzy ukończyli ten sam uniwersytet i mają identyczny staż pracy. Podczas gdy jeden z nich potrafi zainteresować uczniów wykładanym przez siebie przedmiotem i sprawić, żeby się uczyli, inny usypia młodzież na lekcjach. Te przykłady można mnożyć bez końca – uważa Walewska – Huseynov.

PŁEĆ NIE MA ZNACZENIA, LICZY SIĘ OSOBOWOŚĆ

Gdy szef prosi pracownika, żeby sam siebie ocenił, ten nie mówi o tym, czego nie zrobił, ale o tym, czego dokonał. To naturalne, że gdy przychodzi do rozmowy o pracę i wynagrodzenie za nią, każdy uważa, że jest najlepszy w tym co robi i zasługuje na więcej pieniędzy. Jeśli nie dostaje awansu i podwyżki, lub z innego powodu czuje się niedoceniany, buntuje się i złorzeczy w duchu, ale nie zmienia miejsca pracy. Sytuację tą świetnie obrazuje film „Diabeł ubiera się u Prady”. Z jakiegoś powodu pracownicy amerykańskiego magazynu Vogue pozostają na swoich stanowiskach, pomimo, że Anna Wintour, bezwzględna redaktor naczelna pisma, jawnie nimi pomiata. – Sęk w tym, że oni wiedzą, iż nie są niezastąpieni. Gdyby byli, to oni dyktowaliby warunki – mówi Walewska – Huseynov. Ludziom trudno jest przyznać się nawet przed samym sobą, że co prawda wywiązują się ze swoich obowiązków, ale są co najwyżej “poprawni” w ich wykonywaniu. Takim osobom, bez względu płeć, trudno będzie przekonać szefa do podwyżki.

Postawmy się na chwilę na miejscu pracodawcy. Jak właściciel firmy ocenia potencjalnych kandydatów do pracy? Prawdopodobnie na podstawie korzyści, jakie będzie miała z nich firma. – Gdyby tak było, że kobiety dostarczą firmie takich samych lub większych korzyści co mężczyźni, ale za mniejsze pieniądze, to pracodawca zatrudniałby same kobiety. Poza tym co piąty człowiek sukcesu jest kobietą. Przecież mogą one zatrudniać tylko kobiety, skoro uważają, że są lepszymi pracownikami. Dlaczego tego nie robią? – zauważa Walewska-Huseynov. Może są po prostu profesjonalistami, którzy podejmując decyzję o zatrudnieniu nowego pracownika kierują się przede wszystkim potrzebą gromadzenia wokół siebie kompetentnych osób, na

których mogą polegać, a nie płcią?

Mamy dziś również zbyt wiele przykładów kobiet sukcesu, żeby stwierdzić, że kobiety są dyskryminowane. Na liście najbogatszych ludzi świata magazynu „Forbes” z marca 2010 roku znajduje się 89 kobiet. Pierwszą w kolejności, na 12 miejscu jest Christy Walton. Odziedziczyła ona co prawda fortunę po mężu-założycielu sieci supermarketów Wal-Mart, ale 14 kobiet z tej listy zbiło swój majątek samodzielnie.

MĘSKIE REGUŁY GRY

Faktem jest, że panie wciąż mają trudniejszy start zawodowy niż mężczyźni. Podczas gdy oni uczą się rywalizacji i siły przebicia od dziecka, one myśląc o awansie w danej firmie muszą na wejściu udowodnić, że są „twarde”, zorientowane na cel, zdolne do kierowania zespołem ludzi i negocjacji finansowych. Gdy Cynthia Carroll trzy lata temu objęła prezesurę brytyjskiego koncernu Anglo American plc, akcje spółki na nowojorskim parkiecie potaniały o 36 proc. Inwestorzy nie uwierzyli, że kobieta jest w stanie pokierować największym przedsiębiorstwem wydobywczym świata. Zmienili zdanie, gdy okazało się, że reorganizacja firmy, którą przeprowadziła, przyniosła firmie ok. 300 mln USD oszczędności w 2008 roku. Rok później Carroll znalazła się na czwartym miejscu listy 100 najbardziej wpływowych kobiet świata magazynu „Forbes”. – Jestem żywym dowodem na to, że w biznesie płeć nie odgrywa żadnej roli. Ciężką pracą i konsekwencją można osiągnąć wszystko – skomentowała wówczas to wydarzenie Amerykanka. Przed nią uplasowały się Angela Merkel (kanclerz Niemiec), Sheila Bair, dyrektor Federal Deposit Insurance Corporation, FDIC), Indra Nooyi, prezes i CEO koncernu PepsiCo.

Męskie reguły gry panują również w zawodach wydawałoby się bardziej „miękkich”. Isabel Coixet jest jedną z zaledwie 7 proc. reżyserek, których filmy można zobaczyć w Stanach Zjednoczonych czy Wielkiej Brytanii. Dlaczego tak niewielu

kobietom udaje się przebić w tej branży? – Kobiety są z natury bardziej ugodowe, ja również. Tymczasem, żeby być reżyserem, potrzebujemy ogromnego ego. Mają je wszyscy mężczyźni za kamerą, bez względu na to czy nakręcili dotąd jeden film krótkometrażowy czy 20 przebojów kinowych. Kiedy trzeba, zamieniam się więc w aktorkę i wczuwam w rolę człowieka o rozbuchanym mniemaniu o sobie. Wielokrotnie już przekonałam się, że to działa! – mówi Coixet. Jest jeszcze kilka innych cech, które nabyła w miarę robienia kolejnych filmów. Dopiero w czterdziestym ósmym roku życia, podczas kręcenia „Elegii”, wstała i powiedziała producentowi: „Nie, to nie jest droga, którą chcę pójść. Mam inną wizję. Jeśli ci się nie podoba, to możesz mnie zwolnić”.

CO TY, NA WACIKI MI DAJESZ?

Jak mówi Coixet, największym problemem dla kobiet w branży filmowej jest konieczność ciągłego „proszenia się” o więcej pieniędzy. Wiele z nich rezygnuje z zawodu, ponieważ nie potrafi tego robić. – Mężczyźni nie są skłonni powierzyć 20 milionów dolarów kobiecie, ponieważ nie wierzą, że przyniosą im tą kasę z powrotem. Musimy się nauczyć więc, jak radzić sobie z mężczyznami, znaleźć sposób na wydobycie od nich pieniędzy – mówi Coixet. Jej opinię podziela Corrine Mills, MD of Personal Career Management. – Mężczyźni proszą o podwyżkę znacznie częściej, podczas gdy kobiety wydają się być wręcz zawstydzane rozmawiając o pieniądzach – mówi Mills. Zdaniem Walewskiej-Huseynov, panie nie pytają o podwyżkę, ponieważ nie wierzą w siebie, nie są skłonne do podejmowania ryzyka i rywalizacji. Nauczone zostały przecież w dzieciństwie, że powinny być posłuszne dobre, opiekuńcze, a nie agresywne. A tak właśnie, w ich mniemaniu, żądanie podwyżki, choćby najbardziej uzasadnione, odbierze pracodawca. Jak zauważyła Coixet, panie nie są skłonne stawiać sprawy na ostrzu noża. Żeby zatem uniknąć wyboru „albo podwyżka, albo odchodzę”, wolą nie pytać.

Brak wiary w siebie i skłonności do ryzyka kobiet potwierdza

analiza wykonana przez The Women Equality Unit. Wynika z niej, że panie aplikują tylko na te stanowiska pracy, gdzie wypełniają większość kryteriów wymienionych w ogłoszeniu. Dla porównania mężczyźni zgłaszają swoją kandydaturę spełniając zaledwie kilka wymagań.

PRZERWA NA DZIECKO

Największa dysproporcja między zarobkami kobiet i mężczyzn w Wielkiej Brytanii następuje pomiędzy 35 i 55 roku życia. Może to dziwić, ponieważ w tym wieku kobiety mają już przecież odchowane dzieci i większą niż wcześniej motywację do pracy – koszty ich życia wzrosły, a przecież chcą również zapewnić swoim potomkom dobry start. – Mężczyźni około czterdziestki nie mieli prawdopodobnie żadnej przerwy w swojej karierze. Kobiety musiały kiedyś urodzić. Z punktu widzenia pracodawcy, kobieta z kilkumiesięczną lub kilkuletnią przerwą w karierze, mimo, że wraca na to samo stanowisko, ma mniejsze doświadczenie niż mężczyzna, który na nim pozostał. Każda przerwa oznacza też uszczerbek na wypracowanych wcześniej relacjach biznesowych, np. z klientami – mówi Walewska-Huseynov. Jej zdaniem właśnie dlatego kobieta, która wraca do pracy po urlopie macierzyńskim nie powinna się dziwić, że jej pensja zamiast „urosnąć”, pozostała nietknięta, podczas gdy jej kolegi wzrosła.

– Motywacja matek faktycznie rośnie, ale niekoniecznie do ciężkiej pracy, może raczej do wysokich zarobków. Równocześnie, chcąc nie chcąc, matki są mniej dyspozycyjne dla pracodawców. Te matki, które potrafią wyraźnie oddzielić życie prywatne od zawodowego i pomimo obowiązków macierzyńskich dawać z siebie w pracy równie dużo co ich koledzy, nie mieszczą się w statystykach – uważa Walewska-Huseynov. Tak jak nie mieszczą się w nich Bair, Nooyi, Carroll czy Coixet. Powiecie, że one mają pieniądze na opiekunki, a wy mężów, którzy nie chcą pomagać w obowiązkach domowych? Pracodawca prawdopodobnie zinterpretuje ten argument następująco: Jeżeli ona nie potrafi nawet zorganizować swojego życia prywatnego,

to jak mam uwierzyć, że zrobi to w mojej firmie?

Krystyna Walewska-Huseynov radzi kobietom, które czują się płacowo dyskryminowane przeprowadzić mały rachunek sumienia. – Jeśli faktycznie jesteś lepsza, to z łatwością udowodnisz to szefowi przedstawiając mu fakty. Nie wierzę, żeby jakakolwiek dzisiaj kobieta, która ma wiedzę, doświadczenie i przysparza firmie tyle samo korzyści co mężczyzna z jej otoczenia, pozwoliła się dyskryminować. Jeśli miała na tyle siły przebicia żeby dojść tam, gdzie doszła – to nie pozwoli na to, żeby być gorzej opłacanym pracownikiem. Po prostu nie pasuje mi to do obrazu specjalisty – puentuje. Przykłady Merkel, Blair, Nooyi, Carroll czy Coixet są bezwzględnym dowodem na to, że kobieta nie jest naturalnie „gorsza” od mężczyzn i jak chce, to potrafi. Pod warunkiem, że najpierw przełamie parę barier w sobie samej.

Autor: Małgorzata Mrozińska

Zdjęcie: Flickr

Źródło: [eLondyn](#)