

Warszawa, 2020-11-20

Joanna Senyszyn  
Karolina Pawliczak  
Marcin Kulasek  
Tomasz Trela  
Monika Pawłowska  
Wiesław Szczepański  
Wanda Nowicka  
Beata Maciejewska  
Marek Rutka  
Jan Szopiński  
Joanna Scheuring-Wielgus  
Przemysław Koperski  
Katarzyna Ueberhan  
Krzysztof Śmiszek  
Katarzyna Kretkowska  
Monika Falej  
Anita Kucharska-Dziedzic  
Robert Obaz

minister rodziny i polityki społecznej

## **Interpelacja nr 14680**

### **Interpelacja w sprawie opracowania programu likwidacji luki płacowej między kobietami i mężczyznami**

Prof. Joanna Senyszyn  
14.11.2020

Gdynia,

Posłanka na Sejm RP

Pani

Marlena Małaq

Minister Rodziny i Polityki

Społecznej

Interpelacja

Pani Minister!

Luka płacowa ze względu na płeć, to różnica między zarobkami kobiet i mężczyzn, znajdujących się na tych samych stanowiskach i wykonujących te same obowiązki zawodowe. Dysproporcja w zarobkach jest konsekwencją, a zarazem jedną z głównych przyczyn dyskryminacji kobiet, ich mniejszej aktywności zawodowej, trudności w zdobyciu niezależności finansowej, niższego poziomu życia, zwłaszcza na emeryturze.

Według danych ostatnio opublikowanych przez Europejski Urząd Statystyczny, średnia luka płacowa (tzw. Gender Pay Gap) w 2018 r, w Unii Europejskiej wyniosła 14.8 proc. na niekorzyść kobiet. Polska w tym zestawieniu wypadła lepiej (8.8 proc.), ale gorzej niż 2016 r., kiedy ta różnica wyniosła 7.2 proc.

Jako Posłanka na Sejm RP., jestem zobowiązana do dbałości o równość oraz likwidację dyskryminacji ze względu na płeć. W związku z powyższym, działając na podstawie art. 14 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1799), zwracam się o odpowiedź na następujące pytania:

1. Jakie działania prowadzi Ministerstwo w celu minimalizacji luki płacowej i zapewnienia kobietom takiego samego wynagrodzenia, jakie mają mężczyźni na tych samych stanowiskach i wykonujący te same obowiązki zawodowe?

2. Czy Ministerstwo przygotowało kompleksowy program systematycznego zmniejszania luki płacowej? Jeśli tak, proszę o przedstawienie z uwzględnieniem informacji na ile lat jest rozpisany i jakie działania obejmuje, kiedy luka ma spaść poniżej 5 proc., kiedy poniżej 1 proc.? Jeśli jeszcze nie ma takiego programu, kiedy będzie opracowany? Jeśli są tylko częściowe opracowania, wnoszę o ich udostępnienie.

3. Czy Ministerstwo dysponuje innymi wynikami badań luki płacowej niż opublikowane przez Eurostat za rok 2016 i 2018?

4. Jaki wpływ na mniejszą niż średnio w UE lukę płacową w Polsce ma fakt, że znaczny 13-14 proc. zatrudnionych otrzymuje minimalne wynagrodzenie, które jest niezależne od płci?

5. Co jest powodem pogłębienia luki płacowej w Polsce w 2018 r. w stosunku do 2016 r.?

prof. Joanna

Senyszyn