



**MINISTERSTWO
Rodziny i Polityki Społecznej
Anna Schmidt
Sekretarz Stanu**

Warszawa, /zgodnie ze znacznikiem czasu/

**Pełnomocnik Rządu
ds. Równego Traktowania**

BRT-I.058.24.2020.LL

**Pani
Elżbieta Witek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowna Pani Marszałek,

odpowiadając na interpelację nr K9INT14680 Joanny Senyszyn z grupą Posłów (Lewica) w sprawie opracowania programu likwidacji luki płacowej między kobietami i mężczyznami przekładam poniżej odpowiedzi na pytania zawarte w ww. interpelacji.

Ad 1. Polska zapewnia przestrzeganie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu gwarantując, w Konstytucji i w ustawach zwykłych, równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości oraz do zabezpieczenia społecznego. Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320) pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Stosownie do art. 18^{3c} Kodeksu pracy (dalej: k.p.) pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pojęcie „prac o jednakowej wartości” jest zdefiniowane w przepisie

§ 3 art. 18^{3c} k.p. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami

przewidywanymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Zgodnie z przytoczonymi przez wnioskodawców danymi, poziom luki płacowej w Polsce jest jednym z najniższych w UE. Obecnie w sektorze publicznym, w którym sposób ustalania wynagrodzeń jest sformalizowany, luka płacowa praktycznie jest bardzo niska (3,8%). W sektorze prywatnym zaś sięga ona 16,6%, dlatego w warunkach polskich realizacja działań w zakresie przeciwdziałania nierównościami w wynagrodzeniach spoczywa w głównej mierze właśnie na pracodawcach z sektora prywatnego.

Warto zwrócić uwagę na fakt, iż wszystkie powyższe dane prezentują tzw. nieskorygowany poziom luki płacowej, tj. obrazujący różnice w średnich zarobkach kobiet i mężczyzn.

Na poziomie konkretnych przedsiębiorstw bardziej rzetelnym miernikiem nierówności płacowych wydaje się być tzw. „skorygowanej luki płacowej”, w ramach której porównuje się płace pracowników z uwzględnieniem takich cech jak: płeć, wiek, wykształcenie, zajmowane stanowisko, wymiar czasu pracy oraz staż pracy. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej prowadzi działania, mające na celu uświadomienie pracodawców oraz pracowników w tematyce nierówności płacowych. Aby pomóc pracodawcom w zweryfikowaniu, czy za taką samą pracę wynagradzają w równy sposób, w 2017 r. MRiPS przygotowało aplikację komputerową „Równość płac”, pozwalającą w łatwy sposób oszacować różnice w wynagrodzeniach pracowników, z uwzględnieniem ich płci, wieku, wykształcenia oraz innych wybranych cech (czyli tzw. „skorygowaną lukę płacową”). Skorzystanie z przedmiotowej aplikacji nie tworzy dodatkowych obciążeń administracyjnych lub finansowych dla przedsiębiorcy. Aplikacja dostępna jest bezpłatnie na stronie internetowej MRiPS pod linkiem: <https://www.gov.pl/web/rodzina/aplikacja-do-mierzenia-nerownosci-placowych>.

Od 2017 r. aplikacja jest dostępna bezpłatnie dla wszystkich pracodawców, dla których może być ona wsparciem w kształtowaniu świadomej i niedyskryminującej ze względu na płeć polityki płacowej. Wystarczy ściągnąć ją na komputer, zainstalować i uzupełnić danymi (które są dostępne w dziale kadr). W okresie 2017-2019 r. odnotowano ponad 10 300 wejść na stronę z aplikacją. W tym miejscu warto podkreślić, że Komisja Europejska prezentuje informacje o polskiej aplikacji jako przykład wśród najlepszych praktyk państw unijnych w zakresie promocji przejrzystości wynagrodzeń.¹ Co więcej, podobne do polskiego, stworzone przez Rząd Szwajcarii, narzędzie do mierzenia luki płacowej², uzyskało aprobatę i wsparcie organizacji międzynarodowych (EPIC³). W ciągu najbliższych dwóch lat planowana jest aktualizacja narzędzia

¹ Zob. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet-pay_transparency-2019.pdf

² Zob.: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/logib.html>

³ EPIC to Międzynarodowa Koalicja ds. Równych Płac, pod przewodnictwem MOP, ONZ Kobiety i OECD. Celem Koalicji jest zmniejszenie luki płacowej na całym świecie. Łącząc różnorodne podmioty o różnych obszarach zainteresowania i wiedzy,

do mierzenia luki płacowej oraz jego dalsze upowszechnianie wśród pracodawców oraz partnerów społecznych m.in. poprzez organizację szkoleń regionalnych nt. luki płacowej i zaktualizowanego narzędzia, realizację kampanii upowszechniającej dot. wdrażania transparentnej polityki płacowej. Działania te zostaną podjęte w ramach realizacji projektu „Dobry klimat dla miejsc pracy dobrej jakości”, finansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego.

Ad 2. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej nie prowadzi innych niż opisane powyżej działań mających na celu zmniejszenie luki płacowej. Patrząc na przykłady innych państw, które podejmują działania mające na celu niwelowanie zjawiska nierówności płacowych można stwierdzić, iż nie występuje na świecie państwo, które miałyby wskaźnik luki płacowej poniżej 1 proc. Dzieje się tak pomimo funkcjonowania prawa gwarantującego pracownikom równość wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.⁴

Ad 3. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej posiłkuje się badaniami dot. wysokości luki płacowej w Polsce prowadzonymi przez instytucje zewnętrzne. Zgodnie z najnowszym raportem PwC „Women in Work Index 2020”⁵, wskaźnik luki płacowej w 2018 r. w Polsce osiągnął poziom 5,3%. Po Luksemburgu jesteśmy drugim krajem z najniższym poziomem tego wskaźnika wśród analizowanych krajów. W raporcie wskazano także, że w latach 2000 – 2017 Polska zrobiła bardzo duży postęp w poprawie sytuacji kobiet na rynku pracy. Pozycja Polski w rankingu poprawiła się z 19 na 8 – to jest aż o 11 pozycji. Ponownie, był to drugi, po Luksemburgu, najlepszy wynik wśród badanych krajów. Pomiędzy 2017 i 2018 r. Polska zyskała w tym rankingu jedną pozycję, przede wszystkim dzięki niskiej stopie bezrobocia wśród kobiet, niskiej luce płacowej oraz wysokiemu odsetkowi kobiet pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy.

Nieco inną metodologię wyliczania nierówności płacowych między kobietami a mężczyznami prezentuje GUS, wedle którego w październiku 2018 r. średnie wynagrodzenie kobiety było o 19,9% niższe od średniego wynagrodzenia mężczyzny, co przekłada się na średnio o 900 zł niższą płacę.⁶ Dla wynagrodzenia godzinowego luka wyniosła 13,6%.

Ad 4. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej nie posiada na chwilę obecną aktualnych danych na ten temat.

Ad 5. Obserwując dane dot. odsetka luki płacowej w Polsce na przestrzeni lat można zauważyć, iż luka płacowa zwiększa się w okresach dobrej koniunktury gospodarczej. Z taką

EPIC wspiera rządy, pracodawców, pracowników i ich organizacje w osiągnięciu konkretnych i skoordynowanych postępów w realizacji tego celu.

⁴ Np.: Islandia, Wielka Brytania

⁵ PwC, Women in Work Index 2020, <https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html>

⁶ GUS, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 roku*, 2019

sytuacją mieliśmy do czynienia pomiędzy badaniami prowadzonymi w latach 2016 i 2018.⁷ Można domniemywać, iż w czasach dobrej koniunktury gospodarczej płace szybciej wzrastają mężczyznom niż kobietom, dlatego różnica między ich średnimi wynagrodzeniami zwiększa się. Niestety, brakuje badań analizujących poziom tzw. skorygowanej luki płacowej, który pokazałby rzeczywiste różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, z uwzględnieniem takich przesłanek jak m.in. wykształcenie czy doświadczenie zawodowe.

Z wyrazami szacunku

Anna Schmidt

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

⁷ Przed kryzysem gospodarczym 2010 r. luka płacowa dla Polski wynosiła kilkanaście procent (14,9% w 2007 r., 11,4% w 2008 r.), zaś roku 2010 zmniejszyła się do poziomu 4,5%. W latach 2011-2018 poziom luki płacowej stopniowo wzrastał, by osiągnąć 8% w 2018 r.