



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Warszawa, 10-11-2021 r.

Marcin Wiącek

XI.801.6.2020.ASZ

**Pani  
Anna Schmidt  
Pełnomocnik Rządu do Spraw  
Równego Traktowania  
ePUAP**

*Szanowna Pani Minister,*

jako Rzecznik Praw Obywatelskich, zgodnie z art. 18 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156, t.j.), wykonuję zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania, w tym związane z równym statusem kobiet i mężczyzn. W tym zakresie w obszarze mojego szczególnego zainteresowania pozostaje zjawisko nierównego wynagradzania przedstawicieli obu płci za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

W dniu 10 listopada 2021 r. przypada **Europejski Dzień Równości Wynagrodzeń**<sup>1</sup>. Ta symboliczna data wyznacza dzień, od którego kobiety w całej Europie przestają otrzymywać wynagrodzenie za wykonywaną przez siebie pracę zawodową, podczas gdy praca mężczyzn nadal jest opłacana aż do 31 grudnia. Ilustruje tym samym jedną z najpoważniejszych przeszkód w osiągnięciu rzeczywistej równości płci – **problem dyskryminacji płacowej kobiet**.

Pomimo prawnych gwarancji równego traktowania również w odniesieniu do wynagradzania, kobiety nadal zarabiają kilkanaście procent mniej niż mężczyźni – w 2016 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto kobiet o 18,5%, natomiast przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto mężczyzn było wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia

---

<sup>1</sup> Zob. komunikat Komisji Europejskiej i zawarte w nim informacje nt. podejmowanych przez UE-państwa członkowskiej działań, dostęp: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_21\\_5806](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_5806).

brutto kobiet o 12,1%<sup>2</sup>. Na przestrzeni lat sytuacja ta nie tylko nie uległa poprawie – różnice pomiędzy płacami mężczyzn a płacami kobiet nadal się utrzymują, co potwierdza najnowszy **Gender Equality Index 2021** mierzący równość płci w zakresie wynagrodzenia m.in. medianą dochodów (ujawniającą różnicę średniej wysokości wynagrodzeń na niekorzyść kobiet w odniesieniu do standardu siły nabywczej) oraz medianą ekwiwalentnych dochodów netto (ujawniającą różnicę średnich dochodów z różnych źródeł na niekorzyść kobiet w odniesieniu do standardu siły nabywczej)<sup>3</sup> – ale nawet się pogorszyła. **Luka płacowa w Polsce, choć jedna z najniższych w Unii Europejskiej, nieco się bowiem zwiększyła**: w 2019 r. mężczyźni zarabiali średnio o blisko 9% więcej niż kobiety, podczas gdy w 2015 r. ta przewaga wynosiła ok. 7%. Odnotować należy trend pozytywny, tj. zmniejszenie się luki płacowej w sektorze prywatnym, gdzie była dużo wyższa niż w sektorze publicznym (niemal 16% wobec niespełna 4%)<sup>4</sup>. Warto przy tym pamiętać, że **skorygowana luka płacowa**, która porównuje płace kobiet i mężczyzn na podobnych stanowiskach i o podobnych kompetencjach, **jest znacznie wyższa i wynosi około 20%**<sup>5</sup>.

Luka płacowa między mężczyznami i kobietami pozostaje w Polsce wysoka mimo wyraźnej przewagi edukacyjnej kobiet – w roku akademickim 2020/21 stanowiły one 58% studiujących, natomiast w roku akademickim 2019/20 – aż 63,2% absolwentów<sup>6</sup>. Wykazuje ponadto zróżnicowanie zarówno pod względem wieku kobiet i mężczyzn, jak i rodzaju zawartej umowy, a także związek ze zróżnicowanym wiekiem emerytalnym ze względu na płeć – przeciętne wynagrodzenie aktywnych zawodowo kobiet po 65 roku życia jest niższe o 9% niż wynagrodzenie mężczyzn w tym samym wieku. Luka płacowa w tej grupie wiekowej jest jeszcze wyższa w przypadku umów zlecenia i wynosi aż 16%<sup>7</sup>. To niepokojące zjawisko przekłada się na znaczące dysproporcje w zakresie wysokości emerytury ze względu na płeć – w 2018 r. emerytura kobiety była średnio o 30% niższa niż mężczyzny<sup>8</sup>, a tym samym, wyższe ryzyko ubóstwa kobiet, potwierdzone Gender Equality Index 2021<sup>9</sup>.

Choć pandemia COVID-19 zdaje się nie wpływać znacząco na przeciętne różnice między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn, to pogłębiła nierówny podział obowiązków

---

<sup>2</sup> Dane za Głównym Urzędem Statystycznym, Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce w 2016 r., dostęp pod adresem: [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/2/1/roznice\\_w\\_wynagrodzeniach\\_kobiet\\_i\\_mezczyzn\\_w\\_polsce\\_w\\_2016.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/2/1/roznice_w_wynagrodzeniach_kobiet_i_mezczyzn_w_polsce_w_2016.pdf).

<sup>3</sup> Zob. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/money/PL>.

<sup>4</sup> Dane za Głównym Urzędem Statystycznym, Polska na drodze zrównoważonego rozwoju. Inkluzyjny wzrost gospodarczy, Raport 2021, dostęp pod adresem: <https://raportsdg.stat.gov.pl/inkluzyjnyrynekpracy.html>.

<sup>5</sup> Kryzys, rynek pracy i kobiety. Raport Stowarzyszenia Kongres Kobiet o sytuacji kobiet na rynku pracy w okresie pandemii Covid-19, <https://www.kongreskobiet.pl/kryzys-rynek-pracy-i-kobiety>, s. 9.

<sup>6</sup> Dane za <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20202021-wyniki-wstepne.8.7.html>.

<sup>7</sup> Kryzys, rynek pracy i kobiety..., op.cit., s. 9-10.

<sup>8</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>.

<sup>9</sup> Dostęp pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/money/PL>.

domowych między płciami – kobiety częściej twierdzą, że **obowiązki domowe podzielone są niesprawiedliwie** (23% w stosunku do 7% mężczyzn)<sup>10</sup>, przyczyniając się do wzrostu ilości nieodpłatnej pracy kobiet. Nierówność płci widoczna jest także w odniesieniu do **pełnionych nieodpłatnie funkcji opiekuńczych**. Gender Equality Index 2021 wskazuje, że obciążają one w zdecydowanej większości kobiety (47% do 25% mężczyzn)<sup>11</sup>.

Powyższe skłania ku podtrzymaniu akceptacji wskazanej w rządowej opinii do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 463<sup>12</sup>) tezy, iż „**dyskryminacja płacowa kobiet w Polsce wynika przede wszystkim z (...) czynników pozaprawnych**”. W związku z tym wyeliminowanie tej istotnej przeszkody i jednocześnie przejawu nierówności płci wymaga podjęcia działań o zróżnicowanym charakterze<sup>13</sup>.

**Szczególne znaczenie ma** moim zdaniem **edukacja**. Prowadzenie edukacji szkolnej wolnej od przekazywania stereotypów dotyczących płci oraz socjalizującej dziewczęta i chłopców do pełnienia różnych ról społecznych i zawodowych jest niezbędnym i jednym z najskuteczniejszych instrumentów budowania społeczeństwa opartego na równości i niedyskryminacji<sup>14</sup>.

W mojej ocenie konieczne są również działania mające na celu **upowszechnienie informacji na temat zakazu i przejawów dyskryminacji w zatrudnieniu**, w tym w szczególności ze względu na płeć, **oraz o prawie do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości**. Badania wskazują bowiem na niski poziom świadomości prawnej w tym przedmiocie, który z jednej strony może przyczyniać się do zwiększenia skali naruszeń zakazu nierównego traktowania przez podmioty zobowiązane do jego przestrzegania, w szczególności – pracodawców, z drugiej – obniża skuteczność wprowadzonych mechanizmów ochronnych oddanych do dyspozycji osób dyskryminowanych, jeśli pozostają one niewykorzystane w praktyce<sup>15</sup>. W tym zakresie pragnę **podkreślić niezmienną rekomendację Rzecznika Praw Obywatelskich wprowadzenia rozwiązań ustawowych przyznających pracownikom prawo do informacji o płacach i – równolegle – nakładających obowiązek sprawozdawczy po stronie pracodawców**. Z powyższych względów z aprobatą należy odnieść się do rozwiązań zawartych w poselskim projekcie ustawy o ograniczeniu różnic w

---

<sup>10</sup> Kryzys, rynek pracy i kobiety..., s. 11.

<sup>11</sup> Dostęp pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/time/PL>.

<sup>12</sup> Zob. <http://sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?documentId=5F98B4A5B17AF496C12586850048BA1B>.

<sup>13</sup> O czym w wystąpieniu RPO do Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z 15.04.2021 r., dostęp pod adresem: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/luka-placowa-rownosc-kobiet-mezczyzn-gender-pay-gap-rpo-zmiany-kodeks-pracy-zarobki>.

<sup>14</sup> Zob. wystąpienie RPO do Ministra Edukacji i Nauki, dostęp pod adresem: <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/rpo-do-mein-o-koniecznosci-edukacji-antydyskryminacyjnej>.

<sup>15</sup> Niewystraszający stan wiedzy na temat dyskryminacji – jej przejawów i relewantnych rozwiązań prawnych – potwierdzają badania przedstawione w raporcie Rzecznika Praw Obywatelskich pt. „Ochrona przed dyskryminacją w Polsce. Stan prawny i świadomość społeczna” 2020; dostęp pod adresem: <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/ochrona-przed-dyskryminacja-w-polsce-stan-prawny-i-swiadomosc-spoeczna>.

wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (EW-020-492/21)<sup>16</sup>, którego przyjęcie pozwoliłoby nam osiągnąć standard normatywny wpisujący się w kierunek rozwoju ustawodawstwa unijnego w przedmiotowym zakresie, którego ilustrację stanowi propozycja dyrektywy w sprawie jawności wynagrodzeń złożona przez Komisję Europejską<sup>17</sup>. Liczę, że wypracowane rozwiązania przyczynią się osiągnięcia istotnej i szybkiej zmiany w ramach Unii Europejskiej, w tym w Polsce.

Jednocześnie chciałbym podkreślić, że należy kontynuować wysiłki w kierunku zniwelowania omawianego problemu poprzez podejmowanie różnorodnych inicjatyw już teraz, w szczególności mających na celu podniesienie świadomości, w tym prawnej, wśród osób świadczących pracę, jak i pracodawców, a także odpowiednio uwzględniać propozycje m.in. organizacji pozarządowych<sup>18</sup>.

Uwzględniając powyższe, działając w oparciu o 13 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 17b pkt 3 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2020 r. poz. 627, ze zm.), zwracam się do Pani Pełnomocnik z uprzejmą prośbą o poinformowanie o obecnie prowadzonych lub planowanych działaniach na rzecz przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności w zakresie niwelowania różnic w średnich wynagrodzeniach przyznawanych kobietom i mężczyznom w Polsce. Będę zobowiązany za uwzględnienie w odpowiedzi informacji na temat stanu zaawansowania działań mających na celu aktualizację narzędzia „Równość płac”<sup>19</sup> oraz jego upowszechnienie wśród pracodawców, które były planowane w ramach realizacji projektu pn. Dobry klimat dla miejsc pracy dobrej jakości, finansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego<sup>20</sup>.

*Z poważaniem*

Marcin Wiącek

Rzecznik Praw Obywatelskich

/-podpisano elektronicznie/

---

<sup>16</sup> Dostęp pod adresem: [https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/Projekty/9-020-492-2021/\\$file/9-020-492-2021.pdf](https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/Projekty/9-020-492-2021/$file/9-020-492-2021.pdf).

<sup>17</sup> Dostęp pod adresem: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/ip\\_21\\_881](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/ip_21_881).

<sup>18</sup> Zob. projekt ustawy w sprawie ograniczania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn Stowarzyszenia Kongres Kobiet, dostęp pod adresem: <https://www.kongreskobiet.pl/pressroom-1>.

<sup>19</sup> Aplikacja elektroniczna „Równość płac”, dostępna na stronie <https://www.gov.pl/web/rodzina/aplikacja-do-mierzenia-nierownosci-placowych>, pozwala oszacować różnice w wynagrodzeniach pracowników z uwzględnieniem ich płci, wieku, wykształcenia oraz innych wybranych cech, a zatem mierzy ona skorygowaną lukę płacową.

<sup>20</sup> Zgodnie z informacją przedstawioną w piśmie Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania z 10 września 2020 r., ozn.: DPR-I.412.46.2020.