



Warszawa, dnia 8 kwietnia 2016 r.

MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Elżbieta Rafalska

DAE.III.6103.6.2016.AG/MMI

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH	
WPL.	2016 -04- 11
ZAL.	NR

Pan
Adam Bodnar
Rzecznik Praw Obywatelskich
Aleja Solidarności 77
00-90 Warszawa

Szanowny Panie Ministrze

W odpowiedzi na pismo z dnia 19 marca 2016 r. znak XI.816.9.2016.KWŻ w sprawie działań podejmowanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) w zakresie zwalczania zjawiska luki płacowej, w załączeniu przekazuję kserokopię odpowiedzi MRPiPS do Komisji Europejskiej stanowiącej sprawozdanie z realizacji *Zaleceń w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki ich przejrzystości lub też przejrzystości systemów wynagrodzenia*. Przedmiotowe sprawozdanie zawiera odpowiedzi na większość pytań postawionych w Pana piśmie.

Jednocześnie, odnosząc się do kwestii szczegółowych, poniżej przedstawiam następujące informacje.

W celu wypracowania metodologii oceny luki płacowej w przedsiębiorstwach MRPiPS zleciło wypracowanie dostosowaną do warunków polskich metodologię oceny luki płacowej oraz stworzenie przyjaznego narzędzia do jej mierzenia. Narzędzie, w formie aplikacji internetowej, przeznaczone jest dla przedsiębiorstw oraz sektora administracji publicznej. Wypracowana metodologia umożliwi oszacowanie przez pracodawcę skorygowanego wskaźnika luki płacowej uwzględniającego różne charakterystyki pracy i pracowników. Narzędzie znajduje się obecnie w fazie testowania przez Ministerstwo, przygotowana jest również strategia jego upowszechnienia.

Pragnę również poinformować, że w kontekście wypracowania metodologii oceny luki płacowej Ministerstwo zaangażowało się we współpracę z Instytutem Badań Ekonomicznych w Kolonii oraz Niemieckim Ministerstwem ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży, przy realizacji projektu Komisji Europejskiej promującego narzędzie internetowe *equal pacE*. Narzędzie to umożliwia pracodawcom (zarówno przedsiębiorstwom, jak i instytucjom publicznym) monitoring i analizę struktury wynagrodzeń. Narzędzie internetowe *equal pacE* zostało specjalnie skonfigurowane do korzystania on-line w Polsce. Ma formę bezpłatnej i interaktywnej aplikacji internetowej, która jest polską wersją niemieckiego narzędzia internetowego Logib-D, wykorzystywanego już od kilku lat w Niemczech. We wrześniu 2015 r. w siedzibie MRPiPS, przedstawiciele partnerów społecznych, organizacji pozarządowych, biznesowych i administracji publicznej wzięli udział w szkoleniu promującym to rozwiązanie. Aplikacja wraz z informacjami dotyczącymi problematyki luki płacowej znajduje została upowszechniona na stronach internetowych MRPiPS, znajduje się również na stronie projektowej: <http://www.equal-pace.eu/polska/>.

Dodatkowo pragnę poinformować, iż w Ministerstwie przygotowywana jest analiza międzynarodowego prawa i dobrych praktyk w zakresie monitorowania oraz przeciwdziałania zjawisku luki płacowej w wybranych państwach. Przygotowywane opracowanie będzie zawierać również opis metodologii szacowania luki płacowej, w tym wady i zalety istniejących mierników luki płacowej. Planuje się, iż opracowanie zostanie ukończone w 2016 roku. W przypadku sporządzenia finalnej analizy, będzie ona przekazana do wiadomości Pana Rzecznika.

Z wyrazami szacunku
MINISTER
Elżbieta Rafalska
Elżbieta Rafalska

Załącznik:

Odpowiedź MRPiPS na pismo w sprawie realizacji wydanych przez Komisję Europejską zaleceń w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki ich przejrzystości lub też przejrzystości systemów wynagrodzenia (pismo z dnia 13 stycznia 2016 r., znak: DAE.40016.7.2015.AG)



Warszawa, dnia 13 stycznia 2016 r.

MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
PODSEKRETARZ STANU

Bartosz Marczuk

DAE.40016.7.2015.AG

Pani
Paraskevi Michou
Pełniąca obowiązki
Dyrektora Generalnego
Dyrekcja Generalna ds.
Sprawiedliwości i Konsumentów

Komisja Europejska

Szanowna Pani Dyrektor,

w odpowiedzi na pismo w sprawie realizacji wydanych przez Komisję Europejską zaleceń w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki ich przejrzystości lub też przejrzystości systemów wynagrodzenia, uprzejmie przesyłam stosowne informacje.

W Polsce, według najnowszych dostępnych danych Eurostatu, różnica w zarobkach między kobietami a mężczyznami liczona jako różnica średniej stawki godzinowej brutto między mężczyznami i kobietami w całej gospodarce wynosi 6,4% na niekorzyść kobiet. Jest to jedna z najniższych wartości luki płacowej w UE 28 - średnia różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w całej UE wynosi 16,3% na niekorzyść kobiet (Eurostat 2013). Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (dalej: GUS) pochodzących z badania struktury wynagrodzeń według zawodów za 2014 r. wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wynosił 7,7%.

Niezależnie od stosunkowo dobrego wyniku Polski na tle UE, rząd i administracja publiczna stale podejmują starania na rzecz wyrównywania szans pracy kobiet i mężczyzn na rynku w zakresie problematyki luki płacowej oraz transparentności płac. Działania te podejmowane są na różnych płaszczyznach i w różnych obszarach, tak by skutecznie odpowiedzieć na wielowymiarowy problem, jakim jest zjawisko luki płacowej.

Regulacje dotyczące równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn

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.1974.21.94 z późn. zm.) pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Dotyczy to w szczególności nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

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 „praca 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 przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

W Kodeksie pracy nie występuje jednak wprost definicja pojęcia „jednakowej pracy”. W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także – ilości i jakości. Sąd Najwyższy orzekł także, że stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy”, ale nie jest ono wyłączne. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia (wyrok SN z 7.3.2012 r., II PK 161/11, LEX nr 1211149). Polska regulacja w tym zakresie odpowiada wymogom wynikającym z dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przededagowana).

Zgodnie z przepisem art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym

przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się (w trybie przewidzianym w art. 771 – 773 k.p.) wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Ponadto, prawo do jednakowego wynagrodzenia gwarantuje kobietom i mężczyznom Konstytucja RP (Dz.U. Nr 78, poz.483 ze zm.), która w art. 33 ust. 2 określa, iż „Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”.

Możliwości dochodzenia roszczeń w przypadku dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia za pracę

Przepis art. 18³d Kodeksu pracy mówi, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (tj. rozporządzenia w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za dany rok). Na podstawie powyższego artykułu pracownik może domagać się wyrównania uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08). Oznacza to, że odszkodowanie za złamanie zasady równego traktowania obejmuje również rekompensatę za doznaną krzywdę, czyli zadośćuczynienie.

W przypadku, gdy pracownik domaga się odszkodowania w wysokości wyższej niż minimalne wynagrodzenie, to na nim spoczywa ciężar dowodu wysokości dochodzonego odszkodowania. Należy jednak pamiętać, że to pracodawca będzie musiał udowodnić, że nie dyskryminował pracownika (tzw. przeniesiony ciężar dowodu).

Odszkodowanie powinno wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, przy zachowaniu odpowiedniej proporcji między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników. Ponadto odszkodowanie powinno działać prewencyjnie, a ustalając wysokość odszkodowania sąd bierze pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy.

Obok sądów powszechnych, również Państwowa Inspekcja Pracy (dalej: PIP) posiada kompetencje w zakresie ochrony praw pracowniczych. Co prawda przepisy Kodeksu pracy nie przewidują obowiązku „zapewnienia transparentności płac” czy „dostępu pracowników do informacji o wynagrodzeniu” (innym niż własne), stąd też PIP nie ma podstaw do przeprowadzania czynności kontrolnych w tym zakresie, tym niemniej kontroli – w przypadku złożenia skargi – może podlegać realizacja przez pracodawcę nałożonego na niego w art. 85 § 5 k.p. obowiązku udostępnienia do wglądu - na żądanie pracownika -

dokumentów, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie, jak również wywiązywanie się przez pracodawcę z ciążącego na nim obowiązku udostępnienia do wglądu, na żądanie pracownika, treści regulaminu wynagradzania lub układu zbiorowego pracy oraz wyjaśnienia ich treści (art. 77² § 5 i art. 241¹² § 2 pkt 3 k.p.).

Regulacje dotyczące równości transparentności wynagrodzeń

Informacje o wynagrodzeniu pracownika, jako należące do kategorii dóbr osobistych, są chronione przepisami ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2014 r. poz. 121, z późn. zm. – dalej k.c.). Takie stanowisko jest ugruntowane w orzecznictwie, np. w uchwale z dnia 16 lipca 1993 r. (I PZP 28/93, OSNC 1994/1/2) Sąd Najwyższy orzekł, że ujawnienie przez pracodawcę, bez zgody pracownika, wysokości jego wynagrodzenia za pracę może naruszać dobra osobiste w rozumieniu art. 23 i 24 k.c. Z powyższego wynika zatem, że dane o wynagrodzeniu pracownika należy zaliczyć do tej grupy informacji, do których dostęp jest możliwy wyłącznie za zgodą osoby, której one dotyczą, lub wówczas, gdy szczególny przepis prawa wprost upoważnia określone podmioty do ich uzyskania.

Niemniej jednak udzielanie informacji na temat poziomów wynagrodzeń z podziałem na płeć, kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o równej wartości nie pozwala na identyfikację konkretnej osoby fizycznej, a zatem nie stanowi naruszenia ochrony danych osobowych w rozumieniu art. 6 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1182 z późn. zm.)

Informacje o wynagrodzeniu określonych osób stanowić mogą informację publiczną, a ich udostępnienie podlega analizie na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2015 r. poz. 2058). Należy mieć przy tym na uwadze art. 5 ust. 2 ustawy o dostępie do informacji publicznej, zgodnie z którym prawo do informacji publicznej podlega ograniczeniu ze względu na prywatność osoby fizycznej lub tajemnicę przedsiębiorcy. Ograniczenie to nie dotyczy informacji o osobach pełniących funkcje publiczne, mających związek z pełnieniem tych funkcji, w tym o warunkach powierzenia i wykonywania funkcji, oraz przypadku, gdy osoba fizyczna lub przedsiębiorca rezygnują z przysługującego im prawa.

W Polsce obowiązują również przepisy prawne, które wprost przesądzają o jawności wynagrodzenia określonych osób. Przykładowo można wymienić ustawę z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2015 r. poz. 2099), której art. 15 stanowi, że informacje o wynagrodzeniu osób podlegających przepisom tej ustawy oraz o przysługujących im nagrodach rocznych, świadczeniach dodatkowych i odprawach są jawne i nie podlegają ochronie danych osobowych ani tajemnicy handlowej. Na podstawie tej ustawy jawne są wynagrodzenia m.in. kierowników samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej czy szefów jednoosobowych spółek prawa handlowego utworzonych przez Skarb Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego.

Zgodnie zaś z przepisami ustawy z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2015 r. poz. 1515, z późn. zm. – art. 24h i nast.), ustawy z 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2015 r. poz. 1445, z późn. zm. – art. 25c i nast.) i ustawy z 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U. z 2015 r. poz. 1392, z późn. zm. – art. 27c) osoby pełniące określone funkcje (np. radny, wójt, burmistrz, prezydent, członek zarządu powiatu czy województwa, skarbnik gminy, powiatu i województwa) są zobowiązane do składania oświadczeń majątkowych, które w części dotyczącej m.in. wynagrodzeń są jawne i podlegają upublicznieniu w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP). Potwierdza to również orzecznictwo, m.in. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 6 maja 1997 r. (II Sa/Wr 929/96, ONSA 1998/2/54), zgodnie z którym „wysokość wynagrodzeń członków zarządu gminy (wójta, burmistrza i ich zastępców) nie należy wyłącznie do sfery prywatności osób piastujących te stanowiska, gdyż wiąże się z ich funkcją publiczną”.

W doktrynie przyjmuje się, że pełnienie określonych funkcji w organach gminy, powiatu czy województwa, w tym funkcji, z którymi wiąże się wydawanie decyzji administracyjnych z upoważnienia wójta, burmistrza, prezydenta, starosty czy marszałka, powinno przesądzać o jawności wynagrodzeń tych osób. Jednak jawności takiej nie można stosować wobec pracowników, którzy nie pełnią funkcji publicznych.

Jawne są także wynagrodzenia członków zarządów spółek giełdowych. Publikowane są one zwykle w raportach rocznych (o czym przesądza ustawa z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, Dz. U. z 2013 r. poz. 1030, z późn. zm.). Również przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r. poz. 572, z późn. zm.) stanowią, że w uczelni publicznej wynagrodzenia rektorów, prorektorów, kanclerzy i kwestorów są jawne i nie podlegają ochronie danych osobowych (art. 151 ust. 3).

Rola partnerów społecznych i układów zbiorowych w kwestii określania systemów wynagrodzeń

W większości państw członkowskich, w których stosowane są powszechnie obowiązujące branżowe układy zbiorowe pracy, systemy wynagradzania są negocjowane przez reprezentatywnych partnerów społecznych i obowiązują we wszystkich przedsiębiorstwach działających w danej branży, bez względu na liczbę zatrudnianych w nich pracowników.

W Polsce zgodnie z art. 77¹ k.p. warunki wynagradzania pracowników ustalane są w układach zbiorowych pracy, a w przypadku ich braku - w regulaminach wynagradzania. W aktach tych określone są zasady ustalania wynagrodzenia pracowników, takie jak np. składniki wynagrodzenia, określenie stawek wynagrodzenia zasadniczego (widełki wysokości wynagrodzenia zasadniczego, poziom zaszeregowania itp.) dodatkowe składniki wynagrodzenia (ich wysokość oraz warunki ich nabycia).

Od zasady tej przewidziane są odstępstwa, określone w art. 77² § 5 oraz w art. 239 § 3 k.p., dotyczące wyłączenia niektórych grup pracowników zatrudnionych w samorządowych

i państwowych jednostkach sektora publicznego, dla których zasady wynagradzania nie mogą być regulowane w wymienionych źródłach prawa, przy czym dla tych, zatrudnionych w państwowych jednostkach, nie objętych układem zbiorowym pracy, przepis art. 77³ Kodeksu pracy przewiduje regulowanie kwestii związanych z ich wynagradzaniem w drodze rozporządzenia – na warunkach w nim określonych. Każdy pracodawca ustalając warunki wynagradzania za pracę musi uwzględniać generalną zasadę, zawartą w art. 78 § 1 k.p., a mianowicie, dokonywać tych ustaleń w ten sposób, aby wynagrodzenie odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Natomiast z dyspozycji art. 78 § 2 k.p. wynika, że w celu określenia wynagrodzenia w drodze zawarcia układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania, dokonuje się ustalenia wysokości oraz zasad przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych składników wynagradzania.

Dane GUS wskazują, że sektor prywatny zdominowany jest przede wszystkim przez mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników oraz małe przedsiębiorstwa, zatrudniające do 50 pracowników. Wg danych GUS w 2013 r. działalność gospodarczą w Polsce prowadziło 1 771 tys. przedsiębiorstw niefinansowych (dane bez jednostek zaklasyfikowanych do rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa, rybactwa, działalności finansowej i ubezpieczeniowej, administracji publicznej i obrony narodowej oraz obowiązkowych zabezpieczeń społecznych). Małe przedsiębiorstwa stanowiły 98,9% tej populacji, zaś mikroprzedsiębiorstwa - 95,6%.¹ W odniesieniu do mikro i małych firm, regułą jest, że na ich terenie nie działają ani zakładowe, ani międzyzakładowe organizacje związkowe, posiadające, zgodnie z przepisami prawa, wyłączność „bycia” stroną w układach zbiorowych pracy, co determinuje sytuację, że pracownicy w nich zatrudniani nie mają szansy być objęci tym źródłem prawa. Ponadto mikropracodawcy nie mają obowiązku wydawania regulaminów wynagradzania z powodu nie spełniania warunku wynikającego z art. 77² § 1 k.p., tj. nie zatrudniają co najmniej 20 pracowników. Oznacza to, że najczęściej warunki wynagradzania ustalają sami, a ich pełna swoboda w tym zakresie ograniczona jest jedynie wtedy, gdy zatrudniają pracowników na podstawie umów o pracę. Wówczas wysokość wynagrodzenia nie może być niższa, od wysokości minimalnego wynagrodzenia, gwarantowanego przepisami ustawowymi (w 2014 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 1680 zł. brutto, w 2015 r. wynosi 1750 zł., w 2016 r. będzie to 1850 zł.).

Odmienne natomiast prezentuje się sytuacja pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym, gdzie bez względu na to, czy mogą oni być objęci układami zbiorowymi pracy, czy też ustawowo wyłączeni są z tej możliwości, to określenie poszczególnych składników wynagrodzenia oraz przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą odbywa się poprzez tzw. pragmatyki służbowe. Należą do nich regulacje prawne, które w jasny sposób określają zawody/kategorie stanowisk pracowniczych, wymaganych na nie kwalifikacji wraz ze wskazaniem zakresu poziomu wynagrodzenia. Przykładami takich aktów prawnych są:

¹ „Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2013 r.”, GUS Warszawa,

- ustawa o pracownikach samorządowych wraz z rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
- ustawa o służbie cywilnej wraz z rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie określania stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej, ustawa o pracownikach urzędów państwowych wraz z rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej (...),
- ustawa o działalności leczniczej wraz z rozporządzeniem Ministra Zdrowia w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników niektórych podmiotów leczniczych, itd.).

W przypadku pracowników wyłączonych z prawnej możliwości objęcia ich zarówno układami zbiorowymi pracy, jak i regulaminami wynagradzania, wszystkie obligatoryjne składniki wynagradzania określone są przez pracodawcę w ich indywidualnych umowach o pracę.

Informacje na temat statystyk i danych administracyjnych

W polskim Głównym Urzędzie Statystycznym statystyka wynagrodzeń jest realizowana na bieżąco i obejmuje wszystkie rodzaje działalności gospodarczej. Szczegółowy zakres podmiotowy i przedmiotowy poszczególnych badań jest podawany każdorazowo w Programie Badań Statystycznych Statystyki Publicznej na dany rok. Wyniki badań z zakresu statystyki wynagrodzeń według płci są prezentowane w publikacjach dostępnych na stronie internetowej GUS pod adresem <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/>.

Podstawowym źródłem danych na temat zróżnicowania wynagrodzeń w Polsce jest reprezentatywne badanie struktury wynagrodzeń według zawodów - realizowane co 2 lata. Badanie to jest dostosowane do wymogów UE.² Obejmuje ono podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób i prezentuje statystykę wynagrodzeń pracowników pełnozatrudnionych oraz niepełnozatrudnionych we wszystkich rodzajach działalności gospodarczej.

Badanie to pozwala na uzyskanie informacji na temat wynagrodzenia miesięcznego i godzinowego zarówno w układzie według rodzaju działalności zakładu pracy (PKD) oraz Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (zawód wykonywany przez zatrudnionego). Dane te zamieszczane są w publikacji „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku ... r.” dostępnej na stronie internetowej GUS pod adresem: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura->

² Rozporządzenie Komisji (WE) nr 1738/2005 z dnia 21 października 2005 r. zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1916/2000 w odniesieniu do definicji i przekazania informacji o strukturze zarobków oraz Rozporządzenie Rady (WE) NR 530/1999 z dnia 9 marca 1999 r. dotyczące statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów pracy.

[wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2012-r-4,6.html](#). Drukowana wersja tej publikacji jest przekazywana nieodpłatnie m.in. do wszystkich zainteresowanych jednostek administracji państwowej, w tym do Kancelarii Prezydenta RP, Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Sejmu, Senatu, Ministerstw i innych jednostek. Z danych pochodzących z badań struktury wynagrodzeń według zawodów korzystają użytkownicy, których można podzielić na następujące grupy:

a) krajowi użytkownicy:

- instytucje rządowe, takie jak: Kancelaria Prezydenta RP, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Ministerstwa, Narodowy Bank Polski;
- sądy;
- ośrodki badawcze, Polska Akademia Nauk, uniwersytety, szkoły wyższe;
- pracodawcy; związki zawodowe;
- studenci, uczniowie czy inne osoby prywatne;
- media;
- Kongres Kobiet;

b) użytkownicy międzynarodowi:

- organizacje Unii Europejskiej - Rada Europejska, Komisja Europejska, Eurostat;
- organizacje międzynarodowe, takie jak Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO), Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), UNICEF, Bank Światowy, Międzynarodowy Fundusz Walutowy;
- pracodawcy zagraniczni;
- zagraniczne ośrodki badawcze, uniwersytety;
- studenci i inne osoby prywatne.

Najnowsza edycja publikacji „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r.” będzie dostępna w styczniu 2016 r. Obecnie dostępna jest notatka informacyjna zawierająca wyciąg najważniejszych danych.

Oprócz powyższego wydawnictwa, GUS jest autorem opracowań, w których analizowany jest problem nierówności płacowych. W folderze „Wskaźniki jakości pracy” wydanym w 2014 r. prezentowane są luki płacowe, czyli wskaźniki stosowane do porównania wysokości wynagrodzeń między poszczególnymi grupami osób. Poddane analizie są tu trzy grupy osób: kobiety i mężczyźni; pracownicy w wieku do 24 lat i powyżej 65 oraz pracownicy przy pracach prostych i przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. W wydawanym co 2 lata folderze „Kobiety i mężczyźni na rynku pracy” jest obszernie przedstawiony i omówiony temat zróżnicowania przeciętnego wynagrodzenia według płci i grup zawodowych.

GUS obecnie wykonuje zalecenia Komisji, nakładające na państwa członkowskie obowiązek zwiększania dostępności aktualnych danych dotyczących zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć poprzez coroczne (w połowie grudnia) przesyłanie danych do Eurostatu, które są podstawą publikacji wskaźnika zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (gender pay gap). Głównym źródłem informacji dla potrzeb opracowania wskaźnika jest

badanie struktury wynagrodzeń według zawodów. W okresach pomiędzy badaniami prowadzone są szacunki z wykorzystaniem bieżących źródeł danych o wynagrodzeniach i zatrudnieniu. Gender pay gap jest wyliczany w procentach, przy wykorzystaniu przeciętnych stawek godzinowych wynagrodzeń ogółem brutto za czas opłacony (*dla kobiet i mężczyzn zatrudnionych w jednostkach o liczbie pracujących 10 i więcej osób*). Do Eurostatu GUS przekazuje informacje o wskaźniku gender pay gap, który obliczany jest według poniższego wzoru:

$$\frac{PGWB \text{ mężczyzn} - PGWB \text{ kobiet}}{PGWB \text{ mężczyzn}} * 100\%$$

PGWB - przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto

Działania promocyjne, których celem jest zwiększenie świadomości społecznej w zakresie problematyki luki płacowej i przejrzystości wynagrodzeń

Zgodnie z art.10 ust. 1 pkt 7f ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2015 r., poz. 640 z późn. zm.), PIP realizuje zadania prewencyjne i promocyjne, zmierzające do zapewnienia przestrzegania przepisów prawa pracy. Polegają one na szeroko zakrojonej działalności informacyjno-edukacyjnej prowadzonej zarówno centralnie – przez Główny Inspektorat Pracy, jak i lokalnie – w ramach działalności okręgowych inspektoratów pracy. Działania te obejmują m.in. publikację wydawnictw, kampanie informacyjne, programy prewencyjne, udział w targach pracy oraz różnego rodzaju projektach, realizowanych we współpracy z innymi instytucjami i organizacjami. Adresatami działań PIP podejmowanych w obszarze równego traktowania i niedyskryminacji w pracy są pracodawcy, pracownicy (w tym także osoby poszukujące zatrudnienia), związki zawodowe, organizacje pracodawców i inne osoby zainteresowane.

Działania na rzecz zwiększenia świadomości przedsiębiorców, pracodawców oraz społeczeństwa w zakresie problematyki luki płacowej podejmowane są również przez Rząd. Przykładowymi działaniami w tym zakresie podejmowanymi przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (w latach 2009-2015) są:

- włączenie się, wspólnie z Biurem Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, w kampanię na rzecz równości wynagrodzeń prowadzoną przez Komisję Europejską w latach 2009 oraz 2010; działania w ramach pierwszej odsłony kampanii realizowane były tylko w pięciu miastach UE, w tym w Warszawie (pozostałe miasta: Bruksela, Budapeszt, Madryt i Berlin),
- włączenie się, wspólnie z Biurem Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, w organizację Europejskiego Dnia Równości Wynagrodzeń (2012 r., 2013 r., 2014 r., 2015 r.),
- promowanie równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w ramach projektów systemowych realizowanych w ramach POKL Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna (proj. „Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym” oraz „Godzenie ról zawodowych i rodzinnych kobiet i mężczyzn”),

- zorganizowanie międzynarodowej konferencji poświęconej tematowi luki płacowej m.in.: Okrągłego Stołu Ministrów ds. Równego Traktowania UE pt. „Nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz udział kobiet w rynku pracy” (2013 r.),
- publikowanie na stronach Ministerstwa i innych urzędów materiałów oraz artykułów dotyczących tematyki luki płacowej,
- organizacja i udział w seminariach, konferencjach i spotkaniach poświęconych problematyce luki płacowej i transparentności wynagrodzeń (m.in. konferencja zorganizowana przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania *Luka płacowa, czyli co zrobić, żeby kobiety nie zarabiały mniej?* (26.03.2014 r.), seminarium Fundacji Naukowej Instytut Badań Strukturalnych *Zróżnicowanie płac kobiet i mężczyzn w Polsce* (25.06.2014 r.).

W kontekście przeciwdziałania zjawisku luki płacowej, Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania, podejmuje działania w zakresie inspirowania i upowszechniania wyników działań monitorujących i kontrolnych w zakresie wypełniania wymogów jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości przez powołane do tego instytucje (m.in. NIK, PIP, RPO). W tym zakresie Pełnomocnik zwrócił się do Najwyższej Izby Kontroli o przeprowadzenie kontroli spółek Skarbu Państwa i spółek komunalnych pod kątem przestrzegania wymogu jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Kontrola podjęta przez NIK wykazała, że istnieją różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, jednak jednoznaczna ocena przestrzegania zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn jest bardzo trudna, ponieważ nie wypracowano w Polsce narzędzia umożliwiającego monitorowanie poziomu zróżnicowania płac, a także zobiektywizowanych mierników pozwalających ustalić wpływ poszczególnych czynników na wysokość wynagrodzenia.

Metodologia i narzędzie pozwalające na pomiar różnic w wynagrodzeniach

Biorąc pod uwagę wnioski płynące z kontroli przeprowadzonej przez Najwyższą Izbę Kontroli, jak również zobowiązania ciążące na MRPiPS wynikające z realizacji Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016, w Ministerstwie podjęto szereg działań w zakresie pomiaru i niwelowania luki płacowej.

W 2014 r. zorganizowano polsko-niemieckie seminarium pt. „Sposoby monitorowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn”, którego celem była prezentacja modelu szwajcarskiego kalkulatora płac i systemu audytowania różnic w wynagrodzeniu, stosowanego przez niemieckie Federalne Ministerstwo Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży.

Ministerstwo zaangażowało się również we współpracę z Instytutem Badań Ekonomicznych w Kolonii oraz Niemieckim Ministerstwem ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży, przy realizacji projektu UE promującego narzędzie internetowe *equal pace*, umożliwiające pracodawcom monitoring i analizę struktury wynagrodzeń. Narzędzie ma formę bezpłatnej i interaktywnej aplikacji internetowej, która jest polską wersją niemieckiego narzędzia internetowego Logib-D, wykorzystywanego już od kilku lat w Niemczech. We wrześniu 2015 r. w siedzibie MRPiPS, przedstawiciele partnerów społecznych, organizacji pozarządowych, biznesowych i administracji publicznej wzięli udział w szkoleniu promującym to rozwiązanie. Aplikacja wraz z informacjami dotyczącymi problematyki luki płacowej znajdują się na stronie: <http://www.equal-pace.eu/polska/>.

Ministerstwo opracowało również, dostosowaną do warunków polskich, metodologię oceny luki płacowej, a także stworzyło przyjazne narzędzie do jej mierzenia. Narzędzie, w formie aplikacji internetowej, przeznaczone jest dla przedsiębiorstw oraz sektora administracji publicznej. Wypracowana metodologia umożliwia oszacowanie przez pracodawcę skorygowanego wskaźnika luki płacowej uwzględniającego różne charakterystyki pracy i pracowników. Metoda umożliwia oszacowanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w oparciu o możliwie najbardziej zbliżone charakterystyki indywidualne i miejsca pracy (takie jak: wiek, poziom wykształcenia, staż pracy, wymiar czasu pracy, stanowisko), zmienne opisujące pracodawcę (np. wielkość i branża) oraz poszczególne składniki wynagrodzenia (w tym tak zwane elastyczne składniki wynagrodzenia). W 2016 r. planowane są spotkania promujące narzędzie wśród pracodawców i upowszechniające problematykę różnic w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami.

Z pozdrowieniami

PODSEKRETARZ STANU

Barłoz Marczuk
Barłoz Marczuk

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

DAE.III.6103.6.1.2016.Mmi

OPLATA POBRANA
TAXE PERÇUE - POLOGNE
Umowa z Poczta Polska S.A. ID nr 327014/W

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH	
WPL.	2016 -04- 11
Zał.	NR

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

AL.SOLIDARNOŚCI 77
00-090 WARSZAWA

26809-4410-21-R