



BIURO  
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

Warszawa, 8 grudnia 2016 r.

Zastępczyni Rzecznika Praw Obywatelskich  
ds. Równego Traktowania  
Sylvia Spurek

XI.816.9.2016.KWŻ

Pani Elżbieta RAFALSKA  
Minister Rodziny, Pracy  
i Polityki Społecznej  
ul. Nowogrodzka 1/3/5  
00-513 Warszawa

*Szanowna Pani Minister*

W nawiązaniu do poprzedniej korespondencji (pismo z dnia 8 kwietnia br., ozn.: DAE.III.6103.6.2016.AG/MMI) uprzejmie dziękuję za przekazane informacje na temat działań rządu w zakresie zwalczania zjawiska luki płacowej.

W wyżej wymienionym piśmie Pani Minister poinformowała Rzecznika, że w resorcie rodziny, pracy i polityki społecznej przygotowywana jest **analiza międzynarodowego prawa i dobrych praktyk w zakresie monitorowania oraz przeciwdziałania zjawisku luki płacowej w wybranych państwach**. Prace nad przedmiotową analizą miały zostać ukończone do końca 2016 roku.

Ponadto z pisma wynika, że Ministerstwo opracowało, dostosowaną do warunków polskich, **metodologię oceny luki płacowej, a także stworzyło przyjazne narzędzie do jej mierzenia**, przeznaczone dla przedsiębiorstw oraz sektora administracji publicznej. Dzięki tej metodzie możliwe będzie 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). Na 2016 r. zaplanowane były spotkania promujące narzędzie wśród pracodawców.

Wskazane działania cieszą mnie tym bardziej, że wyniki kontroli Najwyższej Izby Kontroli z 2014 r. pt. „Zapewnienie prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym” (ozn.: Nr ewid. 167/2013/P13151/LKR) wykazały jak trudna jest jednoznaczna ocena przestrzegania zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn, z uwagi na brak narzędzia umożliwiającego monitorowanie poziomu

zróznicowania płac w Polsce, a także zobiektywizowanych mierników pozwalających ustalić wpływ poszczególnych czynników na wysokość wynagrodzenia.

Pragnę dodatkowo zauważyć, że w Polsce realizowane są różne projekty w tym zakresie. Przykładem może być właśnie zakończony **projekt *Close the Deal, Fill the Gap*** (Koniec negocjacji - czas na wyrównanie płac kobiet i mężczyzn), który został sfinansowany ze środków programu PROGRESS Unii Europejskiej. Koordynatorem projektu jest Uniwersytet w Weronie (Włochy), zaś jego partnerami i współbeneficjentami projektu są Uniwersytet Queen Mary w Londynie i Uniwersytet Zachodniej Anglii (Wielka Brytania), a także IRES - Instytut Badań Ekonomicznych i Społecznych (Włochy) oraz Uniwersytet Śląski w Katowicach. Badania w ramach projektu prowadzono przy wsparciu partnerów społecznych na szczeblu europejskim oraz krajowym. Projekt w sposób szczególny odnosi się do procesów decyzyjnych w zakresie wyrównywania różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn (tzw. Gender Pay Gap – GPG). Celem projektu było rozpowszechnianie dobrych praktyk i opracowanie wytycznych mogących w użyteczny sposób wspierać związki zawodowe, stowarzyszenia pracodawców oraz przedsiębiorstwa, czyli końcowych beneficjentów projektu, w negocjowaniu porozumień w sprawie kwestii związanych z luką płacową.

Jednocześnie odnosząc się do zapowiedzianej analizy prawa międzynarodowego w zakresie monitorowania oraz przeciwdziałania zjawisku luki płacowej chciałabym zwrócić uwagę Pani Minister na **raport, który zostanie opublikowany przez Komisję Europejską na początku 2017 r. pt. *Pay transparency in the UE+3***. Wydaje się, że może on być pomocny przy opracowaniu wyników przedmiotowej analizy.

Mając powyższe na uwadze oraz w związku z przypadającym na **8 grudnia Polskim dniem luki płacowej** – według danych Eurostatu, jest to symboliczna data wyznaczająca dzień, od kiedy kobiety w Polsce nie otrzymują 100 proc. wartości wynagrodzeń wypłacanych mężczyznom, działając na podstawie przepisu art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2014 r. poz.1648, z późn. zm.), zwracam się do Pani Minister z uprzejmą prośbą o powiadomienie o wynikach przeprowadzonej analizy międzynarodowego prawa i dobrych praktyk w zakresie monitorowania oraz przeciwdziałania zjawisku luki płacowej. Będę również zobowiązana za udzielenie informacji na temat realizacji działań promujących narzędzie do mierzenia luki płacowej, które były zaplanowane na rok 2016.

z wyrazami szacunku

Kyriia Spurek