



Warszawa, 4. 08. 2014 r.

I.816.10.2014.KWŻ

Pan
Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister Pracy i Polityki
Spółecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Szanowny Panie Ministrze

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn skutkuje tym, że kobiety zarabiają mniej na przestrzeni całego życia, mają przez to ograniczony w porównaniu do mężczyzn dostęp do różnych dóbr i usług, w tym zdrowotnych, a w dalszej perspektywie narażone są na niższe emerytury czego następstwem jest ryzyko ubóstwa w podeszłym wieku. Jak wynika z badań Eurostatu, w 2012 r. **ubóstwem w Europie zagrożonych było aż 21,7% kobiet w wieku powyżej 65 lat, a w przypadku mężczyzn liczba ta wynosiła 16,3%**. Z powyższych badań wynika również, że **w Polsce różnice w świadczeniach emerytalnych sięgały blisko jednej czwartej (24%) na korzyść mężczyzn**. Ponadto, z opublikowanego w dniu 14 kwietnia br. unijnego sprawozdania z przeglądu głównych unijnych dokonań politycznych i prawnych ubiegłego roku w dziedzinie równości płci (IP/14/423) wynika, że **kobiety nadal zarabiają przeciętnie o 16,4 proc. mniej niż mężczyźni**, a przy obecnym tempie zmian unijny cel zakładający równość wynagrodzenia stanie się faktem dopiero za około 70 lat.

Zniwelowanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn może pomóc w zwiększeniu zarobków kobiet na przestrzeni życia i zmniejszeniu ryzyka ubóstwa zarówno kobiet, jak i rodzin. Taką rolę spełniać miało zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Niestety zmiana ta dotychczas nie wpłynęła na wzrost wynagrodzeń kobiet, a emerytury kobiet wciąż będą niższe niż emerytury mężczyzn. Kobiety bowiem po przejściu na emeryturę żyją przeciętnie dłużej od mężczyzn, przez co dłużej pobierają świadczenie, w trakcie swojego życia zawodowego, częściej opuszczają rynek pracy, w wyniku czego gromadzą mniejszy kapitał emerytalny.

Prawo do równego traktowania kobiet i mężczyzn w pracy należy do naczelných zasad prawa pracy i niedyskryminacji w Unii Europejskiej. Już w art. 119 Traktatu

Rzymskiego z 1957 r. państwa członkowskie zobowiązały się zapewnić stosowanie zasady równego wynagradzania pracowników mężczyzn i kobiet za taką samą pracę. Ten przepis stopniowo przekształcał się w kolejne instrumenty wspólnotowe i unijne, które wyjaśniały i rozwijały tę podstawową zasadę prawa UE. Obecnie zasada ta, uzupełniona o zobowiązanie do zapewnienia zasady równego wynagradzania za pracę takiej samej wartości, zawarta jest w art. 157 TFEU¹. Natomiast normy szczegółowe zawiera dyrektywa 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy². **W art. 4 dyrektywy 2006/54/WE podkreśla się, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana.** Likwidacja różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn poprzez zastosowanie środków legislacyjnych i pozalegisłacyjnych stanowi kluczowe założenie strategii Komisji Europejskiej w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn (2010-2015). Zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn to priorytet określony także w wielu różnych obszarach polityki, np. w europejskim pakcie na rzecz równości płci, przyjętym przez liderów UE w 2011 roku³.

Komisja Europejska zintensyfikowała działania, rozpowszechniając wiedzę na temat utrzymujących się różnic, ustanawiając w roku 2011 Dzień Równości Wynagrodzeń i monitorując stosowanie przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn. W marcu br. Komisja wezwała również państwa członkowskie do dalszych postępów, wydając **zalecenie dotyczące poprawy przejrzystości płac w celu zmniejszenia różnic w wynagrodzeniach** (IP/14/222).

Międzynarodowa Organizacja Pracy w 1951 r. poświęciła temu zagadnieniu **Konwencję nr 100** (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238), ratyfikowaną przez Polskę 25 października 1954 r., która dotyczy **jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości**. Znajduje się w niej zobowiązanie dla państw do popierania za pomocą środków dostosowanych do obowiązujących metod ustalania stawek wynagrodzenia oraz, o ile jest to zgodne z tymi metodami, zapewniania stosowania do wszystkich pracowników zasady jednakowego wynagrodzenia pracujących kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości (art. 2 ust. 1).

Zasada równej płacy za równą pracę wynika też z art. 7 lit. a **Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych**, otwartego do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169). W przepisie tym jest mowa o równym wynagrodzeniu za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy. Zgodnie

¹ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 25 marca 1957 r. (Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2 ze zm.).

² Dyrektywa z dnia 5 lipca 2006 r. (Dz.U.UE.L.2006.204.23, wersja preredagowana).

³ Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci 2011–2020 (2011/C 155/02), pełny tekst: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:PL:PDF>.

z tym artykułem należy zagwarantować w szczególności kobietom takie samo jak mężczyznom wynagrodzenie za taką samą pracę.

Na gruncie prawa polskiego należy wskazać **art. 33 ust. 2 Konstytucji**, który gwarantuje kobiecie i mężczyźnie m.in. równe prawo do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości oraz **art. 18^{3c} § 1 Kodeksu pracy**⁴.

Zasada równych praw pracowników do wynagrodzenia i innych świadczeń z tytułu jednakowego wykonywania takich samych obowiązków uznawana była od dawna w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jeszcze przed wyraźnym ustanowieniem tej zasady w znowelizowanym w 1996 r. Kodeksie pracy. Zasada równości powoływana była w orzecznictwie niekiedy w powiązaniu z zasadą niedyskryminacji (sformułowaną w obecnym art. 11³ Kodeksu). Później Sąd Najwyższy już wprost podnosił, że jest naruszeniem zasady równego traktowania przyznanie, ze względu między innymi na płeć, niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (wyrok SN z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97).

W tym kontekście **niepokojące wydają się publikowane przez Główny Urząd Statystyczny oraz Najwyższą Izbę Kontroli dane wskazujące, że w Polsce utrzymuje się rzeczywista nierówność ze względu na płeć w zakresie wynagrodzeń za pracę (tzw. luka placowa).**

Autorzy raportu GUS „Struktura wynagrodzeń”⁵ wskazują, że **przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było w 2012 r. o 20% wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet**. Wyniki te potwierdza także Polski Generalny Sondaż Społeczny (PGSS)⁶, który bada m.in. sytuację materialną respondenta i jego rodziny, określoną wskaźnikami dochodów indywidualnych, łącznych dochodów gospodarstwa domowego, sytuacją mieszkaniową, wyposażeniem w dobra

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r Nr 21, poz. 94 ze zm.).

⁵ Źródłem zaprezentowanych danych jest badanie struktury wynagrodzeń według zawodów za 2012 r. (badanie GUS o symbolu Z-12). Badanie jest realizowane z częstotliwością dwuletnią na formularzu Z-12, ma charakter reprezentacyjny i obejmuje podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób. Dane dotyczą osób pełnozatrudnionych oraz niepełnozatrudnionych, które przepracowały cały miesiąc październik 2012 roku. Wyniki badania struktury wynagrodzeń jako jedyne źródło pozwalają na analizę zróżnicowania poziomu wynagrodzeń (przeciętnych: miesięcznych i godzinowych) i ich struktury według cech osób fizycznych, takich jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, staż pracy, wykonywany zawód oraz cech charakteryzujących zakłady pracy tych osób, a więc: rodzaj działalności, sektor własności, wielkość zakładu i położenie geograficzne.

⁶ Polski Generalny Sondaż Społeczny od 1992 roku jest stałym programem badań statutowych Instytutu Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, finansowanym przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Ogólnym celem PGSS jest systematyczny pomiar trendów i skutków zmian społecznych w Polsce. Problematyka PGSS obejmuje badanie indywidualnych postaw, cenionych wartości, orientacji i zachowań społecznych, jak również pomiar zróżnicowania społeczno-demograficznego, zawodowego, edukacyjnego i ekonomicznego reprezentatywnych grup i warstw społecznych w Polsce. Coroczny, a od 1997 roku dwu-trzyletni, cykl powtarzania badań, zachowujących porównywalne standardy metodologiczne i identyczne wskaźniki, umożliwia systematyczną analizę trendów społecznych.

materialne oraz poziomem zadłużenia i oszczędności gospodarstwa domowego. PGSS zawiera również wskaźniki pomocne w konstruowaniu skal sprawiedliwości dystrybucyjnej (ekonomicznej), związane m.in. z wyobrażeniami o sprawiedliwych zasadach podziału dochodów i zarobków oraz o rozmiarze dopuszczalnych nierówności ekonomicznych między różnymi kategoriami zawodowymi i warstwami społecznymi. Podkreślić należy jak ważne w przypadku takich badań jest zastosowanie skorygowanego wskaźnika luki płacowej, który umożliwia ocenę rozmiarów tej luki w zależności od różnych czynników i pokazuje jej rzeczywistą skalę, niewyjaśnianą przez czynniki indywidualne lub charakterystykę pracodawcy. Według badań PGSS luka płacowa w 2008 r. wynosiła aż 31%, a w 2010 r. niespełna 15%, natomiast dane za 2013 r. jeszcze nie skorygowane wskazują na 19% lukę.

Natomiast z raportu NIK opublikowanego w dniu 1 lutego 2014 r., informującego o wynikach kontroli „Zapewnienie prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym” (ozn.: Nr ewid. 167/2013/P13151/LKR), wynika, że **mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety w większości badanych przez NIK jednostkach administracji publicznej oraz spółkach komunalnych i Skarbu Państwa**. Kontrola wykazała, że statystyczna różnica pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym w przypadku płacy zasadniczej wynosi 10,82% na korzyść mężczyzn. **Różnica na niekorzyść kobiet występuje aż w 80 proc. spośród 109 rodzajów stanowisk** w ministerstwach, urzędach centralnych i wojewódzkich, jednostkach samorządu terytorialnego oraz w spółkach skarbu państwa i spółkach komunalnych. Z raportu NIK wynika, że wśród osób z wykształceniem wyższym różnice w wynagrodzeniach są szczególnie znaczące na korzyść mężczyzn. Mężczyźni mogą też liczyć na wyższe bonusy od pracodawców, otrzymują też średnio więcej nagród, w dodatku w wyższej wartości. W ramach niniejszego badania, wartościowanie stanowisk pracy przeprowadzono w pięciu jednostkach, tj. dwóch ministerstwach, dwóch urzędach wojewódzkich oraz w jednej spółce komunalnej. To m. in. wskazuje na **brak dostatecznego rozwoju w Polsce zobiektywizowanych mierników pozwalających ustalić wpływ poszczególnych czynników na wysokość wynagrodzeń**, co w mojej ocenie powinno się istotnie zmienić w najbliższym czasie⁷.

Powyższe wyniki badań na temat różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn potwierdzają dane na temat wynagrodzeń w służbie cywilnej. **Stałym monitoringiem wynagrodzeń z uwzględnieniem płci objęty jest cały korpus służby cywilnej (około 2300 urzędów)**. Monitoring odbywa się m.in. poprzez coroczne sprawozdania dyrektorów generalnych urzędów, badanie wybranych grup urzędów i stanowisk w korpusie służby cywilnej oraz raport płacowy. Z informacji przekazanej przez Departament Służby Cywilnej KPRM w 2013 r. **wynagrodzenie całkowite kobiet i mężczyzn na większości stanowisk w służbie cywilnej było wyższe na korzyść mężczyzn (ogółem o około 21%, na wyższych**

⁷ Wystąpienie Rzecznika do Prezesa Najwyższej Izby Kontroli z dnia 16 kwietnia 2014 r. (ozn.: I.816.10.2014.KWŻ).

stanowiskach o około 7%). Pojawiły się jednak także wyjątki, np. na stanowisku dyrektora generalnego to kobiety zarabiały więcej o około 4%. Warto dodać, że w służbie cywilnej **do dnia 2 lutego 2012 r. każdy urząd był zobligowany do dokonania opisów i wartościowania stanowisk pracy** zgodnie z wytycznymi określonymi w Zarządzeniu nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. z 2011 r. nr 5 poz. 61), które uzupełnia i zmienia przepisy dotyczące zasad opisywania i wartościowania stanowisk pracy niebędących wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej, a także wprowadza nowe rozwiązania dotyczące metodologii opisywania i wartościowania wyższych stanowisk w służbie cywilnej.

Komisja Europejska w swoim zaleceniu (IP/14/222) z dnia 7 marca 2014 r. podkreśliła, że **większa przejrzystość płac jest ważnym elementem zaradzenia problemowi zróżnicowania wynagrodzenia**, gdyż może ujawnić uprzedzenia związane z płcią oraz dyskryminację w strukturze płac danej organizacji. Umożliwia ona pracownikom, pracodawcom i partnerom społecznym podjęcie odpowiednich działań w celu zapewnienia skutecznego wdrażania zasady równości wynagrodzeń. **Komisja zaleca państwom członkowskim zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń poprzez zestaw środków, takich jak udostępnienie pracownikom informacji o zarobkach, składanie przez firmy sprawozdań, audyty wynagrodzeń w dużych przedsiębiorstwach oraz włączenie kwestii równości wynagrodzeń do układów zbiorowych.** Państwa członkowskie będą musiały zawiadomić Komisję do końca 2015 r. o działaniach podejmowanych w celu wdrażania zaleceń.

Bez odpowiedniej informacji o poziomie płac w danej organizacji trudno jest pracownikowi, który otrzymuje niższe wynagrodzenie niż osoba innej płci na podobnym stanowisku, zakwestionować ten stan rzeczy. **W szczególności poufność wynagrodzeń oraz brak ustawodawstwa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń sprawiają, że trudne jest stwierdzenie nierówności w wynagrodzeniach za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości między mężczyznami i kobietami, które mogą nie być świadome potencjalnej dyskryminacji.** Większa przejrzystość wynagrodzeń może poprawić sytuację pojedynczych ofiar dyskryminacji płacowej, którym dzięki temu łatwiej byłoby porównać swoje wynagrodzenie z zarobkami pracowników, np. płci przeciwnej.

Warto podkreślić, że Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich w 1989 r. w sprawie *Danfoss* (C-109/88) wskazał, że nieprzejrzyste kryteria oceny pracy oraz niższe przeciętne wynagrodzenie części pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy uzasadniają postawiony pracodawcy zarzut dyskryminacji. Trybunał stwierdził, że w razie nieprzejrzystych zasad wynagradzania pracownik pozywający pracodawcę nie musi dyskryminacji udowadniać. Dodatkowo, według orzecznictwa luksemburskiego, dokonując porównania pracownicy nie muszą być zatrudnieni przez tego samego pracodawcę. Jednakże musi istnieć jedno źródło, które jest w stanie to skorygować (wyrok w sprawie *A. G. Lawrence* C-320/00). Trybunał

Sprawiedliwości UE także później wielokrotnie podkreślał, iż dane statystyczne, które sąd krajowy uzna za istotne, są ważnym czynnikiem przy porównywaniu wynagrodzeń pomiędzy dwiema pracami o jednakowej wartości (np. sprawy C-427/11).

Przepis art. 157 TFEU ust. 4 wskazuje, że w celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym **zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla państwa członkowskiego UE w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania.**

Wartość poszczególnych zadań nie jest łatwa do ustalenia, w szczególności ze względu na „segregację pracy”. **Umiejętności i kompetencje kobiet są często niedoceniane, zwłaszcza w zawodach, w których kobiety stanowią większość.** Powoduje to niższe stawki wynagrodzenia dla kobiet, które są przez nie akceptowane często z uwagi na brak alternatywy. Na przykład zadania fizyczne, które zazwyczaj są wykonywane przez mężczyzn, są często wyceniane wyżej niż te, które wykonują kobiety. Przykładowo: kasjerka w supermarkecie zarabia mniej niż mężczyzna pracujący w magazynie. Sytuacja wygląda odwrotnie w przypadku mężczyzn, ponieważ im bardziej dominują oni w danym zawodzie, tym wyższe jest ich wynagrodzenie. **Obowiązki rodzinne kobiet wpływają również na ich możliwości awansu i uzyskania wyższego wynagrodzenia w pracy.** Różnica w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn pogłębia się, gdy kobiety mają dzieci i gdy pracują w niepełnym wymiarze godzin.

Obecnie **brak jest powszechnej świadomości i wiedzy dotyczącej koncepcji równej płacy za pracę tej samej wartości,** a modyfikacja systemów wynagrodzeń jest nie tylko zależna od dostępnej wiedzy na temat systemów wartościowania zadań, ale i nastawienia pracodawców, związków zawodowych i innych pracowników. W tym kontekście **poprawę skuteczności przepisów krajowych i unijnych mogłyby zapewnić zachęty lub pozytywne obowiązki, takie jak zobowiązanie do przeglądu systemu płac.**

W niektórych krajach wprowadzono **strategie dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn, zawierające środki pomagające w likwidacji różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn.** Przykładowo, zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn stanowi strategiczny priorytet krajowego planu działania rządu austriackiego na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy, podobnie jak w Portugalii. W Estonii w 2012 r. zatwierdzono plan działania na rzecz zmniejszenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, w Finlandii taki program obowiązuje na lata 2006 - 2015, na Litwie kwestia ta zawarta jest w krajowym programie na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn 2010-2014.

W wielu krajach przepisy zobowiązują pracodawców do wprowadzania **systemów klasyfikacji i wartościowania stanowisk, bądź monitorowania wysokości plac oraz**

publikacji sprawozdań dotyczących wynagrodzeń. W Austrii, Finlandii, Francji, Włoszech, Norwegii, Szwecji i Belgii istnieje system jawności struktury wynagrodzeń możliwy do wglądu również przez reprezentantów pracowników. Kolejnymi przykładami dobrych praktyk w tym obszarze są:

- **w Austrii co dwa lata firmy mają obowiązek publikowania sprawozdań o wynagrodzeniach.** Sprawozdanie powinno zawierać informacje o liczbie mężczyzn i kobiet zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach oraz średniej lub medianie wynagrodzeń na danym stanowisku, skorygowane o czas pracy, dla mężczyzn i kobiet w danej kategorii. Celem jest zapewnienie przejrzystości wynagrodzeń i dążenie do zmniejszenia różnic w wysokości wynagrodzeń. W 2011 r. obowiązek publikowania sprawozdań wprowadzono dla zakładów pracy zatrudniających powyżej 1000 osób, a w kolejnych latach objąć ma on stopniowo także mniejsze zakłady (aż do 2014 r., kiedy przepisy obejmą zakłady zatrudniające powyżej 150 osób). Ustanowiono też obowiązek publikowania w ogłoszeniach o pracy informacji na temat oferowanej na danym stanowisku wysokości wynagrodzenia;
- **w Belgii przyjęto w 2012 r. ustawę o redukcji luki płacowej,** na podstawie której pracodawcy co roku zobowiązani są do podawania informacji o różnicach w wynagrodzeniu oraz kosztach zatrudnienia mężczyzn i kobiet w danym zakładzie pracy. Ponadto, raz na dwa lata, zakłady pracy zatrudniające powyżej 50 pracowników zobowiązane są do przeprowadzenia analizy porównawczej na temat struktury wynagrodzeń z uwzględnieniem kryterium płci. Jeśli ze sprawozdania wynika, że wynagrodzenia kobiet są niższe, pracodawca jest zobowiązany przedstawić plan działań na rzecz zmniejszenia luki płacowej;
- **w Portugalii pracodawcy zobligowani są sporządzać coroczne sprawozdania zawierające m.in. dane o wynagrodzeniach z uwzględnieniem kryterium płci.** Sprawozdania przekazywane są krajowej inspekcji pracy, działającym na terenie zakładu pracy związkom zawodowym oraz reprezentującym pracodawców członkom krajowej komisji dialogu społecznego. W dniu 8 marca 2013 r. Rada Ministrów przyjęła uchwałę zatwierdzającą niektóre środki mające na celu zapewnienie i propagowanie równości kobiet i mężczyzn wobec szans i możliwości na rynku pracy, w tym zrównanie poziomu płac;
- **w Szwecji ustawa o równości z 2009 r. wymaga od pracodawców przeprowadzania co trzy lata badania wynagrodzeń w celu wykrycia i zlikwidowania nieuzasadnionych różnic** w wynagrodzeniu, warunkach zatrudnienia i pracy kobiet i mężczyzn oraz w celu zapobiegania występowaniu takich różnic. Wynikiem badań jest także sporządzenie planu działań na rzecz równej płacy (gdy pracodawca zatrudnia przynajmniej 25 pracowników);
- **we Francji ustawa z 2006 r. o równości płac między kobietami a mężczyznami określa obowiązkowe zbiorowe ustalanie warunków równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz wymaga od firm sporządzania raportów z wynagrodzeń i planów likwidacji różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn.** Co więcej, rząd zastrzył

obowiązujące sankcje wobec firm zatrudniających powyżej pięćdziesięciu pracowników, które nie stosują się do przepisów o równości płci;

- we Włoszech firmy zatrudniające ponad 100 pracowników zobowiązane są co dwa lata przedstawiać władzom związków zawodowych działających w zakładzie pracy oraz regionalnym pełnomocnikom ds. równego statusu dane na temat zatrudnienia uwzględniające m.in. wysokość wynagrodzenia z uwzględnieniem kryterium płci⁸.

W związku z powyższym oraz mając na uwadze cel szczegółowy 1.5 Obszaru II Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania, działając na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2, art. 16 ust. 2 pkt 1 oraz art. 17b pkt 3 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147 ze zm.), uprzejmie proszę Pana Ministra o przekazanie informacji, jakie działania zostały podjęte w celu promowania zasady jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, a także poinformowanie mnie, czy planowane są konsultacje społeczne w sprawie wdrożenia przytoczonych wyżej dobrych praktyk, a w dalszej kolejności czy rozważana jest inicjatywa legislacyjna wprowadzająca do prawa pracy obowiązek transparentności wynagrodzeń w pierwszej kolejności w stosunku do przedsiębiorców realizujących zamówienia publiczne.

Załącznik:

Do wiadomości:

Pani prof. Małgorzata Fuszara
Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
Al. Ujazdowskie 1/3
00-583 Warszawa

Z poważaniem

Z upoważnienia
Rzecznika Praw Obywatelskich

Stanisław Trociuk
Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich

⁸ Por. Raport Komisji Europejskiej „Przeciwdziałanie różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej, Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2014 oraz raport Europejskiej Sieci Organów ds. Równego Traktowania Unii Europejskiej (EQUINET) na temat równej płacy za pracę tej samej wartości dla kobiet i mężczyzn – doświadczenie organów do spraw równego traktowania (*Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value: the Experience of Equality Bodies*), Equinet 2013.