



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Warszawa, 19 marca 2016 r.

Adam Bodnar

XI.816.9.2016.KWŻ

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

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 2010 r. Nr 254, poz. 1700, z późn. zm.), wykonuje zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania, w tym związane z równym statusem kobiet i mężczyzn. Obszarem mojego szczególnego zainteresowania pozostaje zjawisko tzw. luki płacowej (*gender pay gap*), będącej przejawem dyskryminacji kobiet na rynku pracy. **W marcu przypada w Polsce dzień równej płacy** - symboliczna data wyznaczająca okres, który kobiety musiałyby dodatkowo przepracować, żeby ich roczne wynagrodzenie zrównało się z wynagrodzeniem mężczyzn.

**Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest konsekwencją istniejących nierówności, z którymi kobiety spotykają się w trakcie całego swojego życia zawodowego.** Zjawisko to potwierdzają liczne krajowe i międzynarodowe statystyki – według Głównego Urzędu Statystycznego aktualnie przeciętne wynagrodzenie mężczyzn jest o 20,6% wyższe aniżeli przeciętne wynagrodzenie kobiet. Inne krajowe badania płacy wskazują na podobne dysproporcje<sup>1</sup>. Co więcej, w poszczególnych branżach różnice w wynagrodzeniach bywają znacznie wyższe. W finansach i ubezpieczeniach mężczyźni zarabiają nawet o 36,7% więcej niż kobiety, w handlu i sektorze napraw aut i pojazdów ponad 28%, a w sektorze informacji i komunikacji 25%<sup>2</sup>. Wpływy na te dysproporcje mają przede wszystkim niższe wynagrodzenie za godzinę, mniejsza liczba godzin przepracowanych na płatnych stanowiskach oraz niższa stopa zatrudnienia. Luka płacowa związana jest także ze stereotypowymi opiniami o predyspozycjach kobiet do wykonywania

---

<sup>1</sup> Wg Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (OBW) firmy Sedlak & Sedlak w 2014 r., w którym uczestniczyło 125 624 osób, różnica wynosi 21 %.

<sup>2</sup> Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 11 grudnia 2015 r.

gorzej płatnych zawodów w sektorze usług opiekuńczych i braku predyspozycji do zawodów technicznych lub sprawowania funkcji kierowniczych<sup>3</sup>.

Problem luki płacowej jest szczególnie istotny także z uwagi na późniejsze konsekwencje, w postaci różnicy w wysokości emerytur kobiet i mężczyzn. Kobiety w starszym wieku mają trudności w utrzymaniu niezależności ekonomicznej i są bardziej niż mężczyźni narażone na ubóstwo. Według danych Komisji Europejskiej przedstawionych w raporcie z 2015 r. pt. *Kobiety, Mężczyźni i Emerytury (Men, Women and Pensions)*<sup>4</sup> różnica w wysokości emerytur kobiet i mężczyzn w Polsce jest tym wyższa im krótszy jest staż pracy kobiety i waha się od 18 - aż do 33 % na niekorzyść kobiet. Powyższe dane potwierdzają dysproporcję w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn w szczególności na początku ich kariery zawodowej. Nie ulega wątpliwości, że w pierwszym okresie swojej ścieżki zawodowej kobiety dłużej przebywają poza rynkiem pracy z uwagi na obowiązki opiekuńcze, co może skutkować przerwą w opłacaniu składek emerytalnych. To kobieta przeważnie podejmuje się opieki nad małym dzieckiem, również ze względu na to, że dla domowego budżetu mniej korzystna jest rezygnacja z wyższego wynagrodzenia partnera i przejęcie przez niego obowiązków opiekuńczych.

**Na problem poziomej i pionowej segregacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy zwrócił uwagę także Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet, który w swoich zaleceniach pod adresem Polski wskazał na konieczność urzeczywistnienia zasady równego wynagradzania za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości.** Komitet rekomendował m.in. wprowadzenie obowiązku sporządzania planów równościowych przez publicznych i prywatnych pracodawców, opracowanie metodologii oceny dysproporcji w zarobkach w przedsiębiorstwach, jak również podniesienie świadomości w tym zakresie wśród stowarzyszeń pracodawców i związków zawodowych działających w Polsce<sup>5</sup>.

**Efektywne zwalczanie luki płacowej ma istotne znaczenie także z punktu widzenia prorodzinnej polityki państwa.** Potwierdzają to wnioski z przeprowadzonych przeze mnie badań społecznych na temat godzenia ról rodzinnych i zawodowych oraz równego traktowania rodziców na rynku pracy<sup>6</sup>. Zwiększenie wysiłku w celu efektywnego wdrożenia zasady równej płacy za tę samą pracę lub pracę tej samej wartości jest niezbędne,

---

<sup>3</sup> Por. Stowarzyszenie Koalicja Karat, *Dysproporcja między zarobkami kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Analiza danych statystycznych dotyczących rynku pracy, różnicy płacowej oraz opinii kobiet badanych w 2015 r.*, Warszawa 2015.

<sup>4</sup> Raport przygotowany na zlecenie Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej ds. Sprawiedliwości i Konsumentów, 2015, [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150618\\_men\\_women\\_pensions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150618_men_women_pensions_en.pdf).

<sup>5</sup> Uwagi końcowe Komitetu ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet dotyczące połączonego siódmego i ósmego sprawozdania okresowego Polski przyjęte podczas pięćdziesiątej dziewiątej sesji w dniach 20 października - 7 listopada 2014 r. (CEDAW/C/POL/CO/7-8), pkt 33 lit. c.

<sup>6</sup> *Zasada równego traktowania – prawo i praktyka, nr 18. Godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Równe traktowanie rodziców na rynku pracy* (Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2015, nr 7).

by rodzice mogli podejmować świadome decyzje dotyczące opieki nad dziećmi, niepoddyktowane wyłącznie ich sytuacją finansową.

Środkiem do realizacji tak postawionych celów może być **wprowadzenie do prawa pracy obowiązku transparentności wynagrodzeń**, o którym mowa w zaleceniach Komisji Europejskiej (IP/14/222) z dnia 7 marca 2014 r. Komisja rekomenduje m.in. udostępnianie pracownikom informacji o zarobkach, składanie przez firmy odpowiednich sprawozdań, audyty wynagrodzeń w dużych przedsiębiorstwach oraz włączenie kwestii równości wynagrodzeń do układów zbiorowych. Zalecenia te znalazły się również w dokumencie Komisji Europejskiej z dnia 3 grudnia 2015 r. pt. *Zaangażowanie strategiczne na rzecz równości płci 2016-2019 (Strategic engagement for gender equality 2016-2019, SWD(2015) 278 final)*. Komisja Europejska podkreśliła, że większa przejrzystość płac jest ważnym elementem zaradzenia problemowi zróżnicowania wynagrodzeń, 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. Państwa członkowskie do końca 2015 roku powinny były zawiadomić Komisję o działaniach podjętych w celu wdrożenia powyższych zaleceń.

W związku z powyższym, działając na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 oraz art. 17b pkt 1 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 udzielenie informacji na temat działań podejmowanych na rzecz przeciwdziałania zjawiska luki płacowej. Mając na uwadze rekomendacje przedstawione w tym obszarze przez moją poprzedniczkę - prof. Irenę Lipowicz (wystąpienie do Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 sierpnia 2014 r.) oraz informację udzieloną przez resort pracy (pismo z dnia 2 grudnia 2014 r., znak: DAE-III-073-22(1)-JK/14) będę także zobowiązany za przedstawienie efektów prac nad metodologią oceny luki płacowej w przedsiębiorstwach oraz wyników analizy międzynarodowego prawa i dobrych praktyk w zakresie monitorowania oraz przeciwdziałania zjawisku luki płacowej. Proszę także o przesłanie kopii odpowiedzi rządu w sprawie działań podjętych w celu wdrożenia zaleceń Komisji Europejskiej z dnia 7 marca 2014 r.

Podpis na oryginale