



MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia /zgodnie ze
znacznikiem czasu/

DPR-I.412.46.2020.MP

Pan
Adam Bodnar
Rzecznik Praw Obywatelskich

Szanowny Panie Rzeczniku!

W odpowiedzi na pismo z dnia 5 sierpnia br. (XI.801.6.2020.AS) dotyczące problematyki różnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w Polsce, uprzejmie wyjaśniam, że luka płacowa jest zjawiskiem złożonym, bo wynika z współwystępowania wielu czynników wpływających na sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Są wśród nich czynniki, na które pracownicy mają mniejszy wpływ – takie jak feminizacja i maskulinizacja, czy długość stażu pracy wynikająca z wykonywanych ról społecznych. Zagwarantowanie równej płacy za tę samą pracę lub pracę tej samej wartości jest nie tylko prawnym obowiązkiem każdego pracodawcy, ale też niesie ze sobą wiele korzyści. Nie wszyscy pracodawcy są jednak tego świadomi.

Ponadto uprzejmie informuję, że zgodnie z najnowszym raportem PwC „*Women in Work Index 2020*”¹⁾, wskaźnik luki płacowej w 2018 r. w Polsce osiągnął poziom 5,3%. Po Luksemburgu jesteśmy drugim krajem z najniższym poziomem tego wskaźnika wśród analizowanych krajów. W raporcie wskazano także, że w latach 2000 – 2017, Polska zrobiła bardzo duży postęp w poprawie sytuacji kobiet na rynku pracy. Pozycja Polski w rankingu poprawiła się (z 19 na 8 miejsce – to jest

¹⁾ PwC, Women in Work Index 2020, <https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html>

aż o 11 pozycji). Ponownie, był to drugi, po Luksemburgu, najlepszy wynik wśród badanych krajów. Pomiędzy 2017 i 2018 r. Polska zyskała w tym rankingu jedną pozycję, przede wszystkim dzięki niskiej stopie bezrobocia wśród kobiet, niskiej luce płacowej oraz wysokiemu odsetkowi kobiet pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy.

Również według danych Eurostatu za rok 2018²⁾, Polskę charakteryzuje jedna z najniższych wartości luki płacowej w Unii Europejskiej – różnica w zarobkach wynosi bowiem 8,8% na niekorzyść kobiet, podczas gdy średnia unijna to 15,7% (różnica średniej stawki godzinowej brutto w całej gospodarce). Niższy poziom tego wskaźnika obserwowany był tylko w Rumunii, Luksemburgu, Belgii oraz Słowenii. Należy zauważyć, że Polska na tle krajów unijnych utrzymuje od lat swoją pozycję w zakresie jednego z niższych poziomów wskaźnika luki płacowej. Przy czym w 2016 r. nastąpił spadek wskaźnika luki płacowej z 7,4% w 2015 r. do 7,2%, który to poziom utrzymał się także w 2017 r. Dopiero w 2018 r. nastąpił wzrost wskaźnika luki płacowej w stosunku do danych z 2017 r. o 1,6 pp.

Dostrzegając problem istniejącej w Polsce luki płacowej Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej widzi potrzebę otwarcia szerszej dyskusji na ten temat, także na forum Rady Dialogu Społecznego, oraz wypracowania wspólnie globalnych rozwiązań, których podjęcie mogłoby ograniczyć lub wyeliminować to zjawisko.

Niezależnie od powyższego należy zaznaczyć, że 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*”.

Polskie ustawodawstwo zapewnia by systemy szeregowania pracowników stosowane do określania wynagrodzenia oparte były na neutralnych kryteriach oraz wykluczały wszelką dyskryminację. Wśród podstawowych zasad prawa pracy oprócz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na jakąkolwiek przyczynę obowiązuje również zasada gwarantująca pracownikom równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Stosownie do art. 18^{3c} Kodeksu pracy pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie

²⁾ Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form [TESEM180],
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>

składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są natomiast prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także prace o porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Odnosząc się do prośby o przekazanie stanowiska do *projektu ustawy w sprawie ograniczania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn* (dalej: „projekt ustawy”), zaprezentowanego przez Stowarzyszenie Kongres Kobiet pragnę wyjaśnić, że zgodnie z przepisami uchwały Nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (Dz. U. 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.) przygotowanie projektu stanowiska Rządu do pozarządowego projektu ustawy jest zlecane przez Radę Ministrów lub Prezesa Rady Ministrów albo przygotowywane za jego zgodą w celu przedstawienia Radzie Ministrów (§ 19 ust. 2 pkt 2). Po przyjęciu projektu dokumentu rządowego przez Radę Ministrów Sekretarz Rady Ministrów powierza odpowiedniemu organowi sporządzenie jego tekstu ostatecznego zgodnego z rozstrzygnięciami Rady Ministrów (§ 93 ust. 1). Rada Ministrów może także zdecydować o nieprzedstawieniu stanowiska do pozarządowego projektu ustawy (§ 149).

Odnosząc się do prośby o dokonanie oceny efektywności narzędzia „Równość płac” oraz informację i planowanych działaniach w obszarze wyrównywania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn uprzejmie wyjaśniam, że aplikacja elektroniczna „Równość płac” pozwala w łatwy sposób oszacować różnice w wynagrodzeniach pracowników z uwzględnieniem ich płci, wieku, wykształcenia oraz innych wybranych cech, a zatem mierzy ona skorygowaną lukę płacową.

Skorzystanie z przedmiotowej aplikacji nie tworzy dodatkowych obciążeń administracyjnych lub finansowych dla przedsiębiorcy. Aplikacja dostępna jest bezpłatnie na stronie internetowej MRPiPS pod linkiem: <https://www.gov.pl/web/rodzina/aplikacja-do-mierzenia-nierownosci-placowych>. Od 2017 r. aplikacja jest dostępna bezpłatnie dla wszystkich pracodawców, dla których może być ona wsparciem w kształtowaniu świadomej i niedyskryminującej ze względu na płeć polityki płacowej. Wystarczy ściągnąć ją na komputer, zainstalować i uzupełnić danymi (które są dostępne w dziale kadr). Od czasu umieszczenia tego narzędzia na stronie MRPiPS do końca 2019 r. było ponad 10 300 wejść na stronę z aplikacją.

W tym miejscu warto podkreślić, że Komisja Europejska prezentuje informacje o polskiej aplikacji jako przykład wśród najlepszych praktyk państw unijnych w zakresie promocji przejrzystości wynagrodzeń.³⁾ W ciągu najbliższych dwóch lat planowana jest aktualizacja narzędzia oraz jego szerokie upowszechnianie wśród pracodawców, które to działania zostaną podjęte w ramach realizacji projektu *Dobry klimat dla miejsc pracy dobrej jakości*, finansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego.

Pragnę podkreślić, że Ministerstwo podejmowało i podejmuje działania mające na celu upowszechnianie wiedzy wśród szerokiego grona odbiorców krajowych oraz międzynarodowych zarówno o zjawisku „luki płacowej”, jak i o samym narzędziu do mierzenia luki płacowej. Działania promocyjne kierowane są w głównej mierze do pracodawców, w tym organów administracji rządowej. Podmioty te zachęcane są do monitorowania sytuacji w swoich zakładach pracy poprzez zastosowanie ww. narzędzia oraz do poszukiwania sposobów zmniejszania zjawiska luki płacowej. Działania upowszechniające prowadzone są w sposób nie generujący obciążenia dla Skarbu Państwa, np. poprzez udział w spotkaniach czy konferencjach dla przedstawicieli biznesu. Do takich działań należały m.in. udział w spotkaniu w Ambasadzie Wielkiej Brytanii pt. *Closing the Gap: how to address the gender pay gap?* (19.09.2019 r.) oraz udział w panelu pt. *Gender pay gap – equality of wages*, zorganizowanym w Ambasadzie Kanady z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet (09.03.2020 r.).

Niezależnie od powyższego uprzejmie wyjaśniam, że w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prowadzone są prace nad stanowiskiem Rządu wobec poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 463).

Z poważaniem

MINISTER
z up. Anna Schmidt-Rodziejewicz
Sekretarz Stanu
/-podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

/

³⁾ Zob. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet-pay_transparency-2019.pdf