



MINISTERSTWO  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

**Radosław Mleczko**

Podsekretarz Stanu

DP.II.0702.34.2015.EJ  
DPR.0702.100.2015.AB

Warszawa, dnia 2-07-2015v.

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 3.07.15.  
nr. 2719 podpis. Borusewicz

SEKRETARIAŁ  
Biura Prac Senackich

Wpłynęło dn. 6.07.15 zał. 15  
nr. 476 podpis. [signature]

**Pan  
Bogdan Borusewicz  
Marszałek Senatu RP**

*Szanowny Panie Marszałku,*

W związku z oświadczeniem złożonym przez Pana Senatora Andrzeja Persona podczas 75 posiedzenia Senatu RP w dniu 21 maja 2015 r. w sprawie dyskryminacji płciowej na rynku pracy uprzejmie dziękuję za przekazane uwagi. Jednocześnie informuję, co następuje:

Stosownie do art. 18<sup>3c</sup> Kodeksu pracy pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pojęcie „prac o jednakowej wartości” jest zdefiniowane w przepisie § 3 art. 18<sup>3c</sup> 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 wyłączone. 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<sup>3c</sup> § 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 przeredagowana).

Niemniej jednak, kobiety zatrudnione na równorzędnych stanowiskach zarabiają mniej niż mężczyźni<sup>1</sup> – według danych Eurostatu za 2013 r., w UE różnica ta wynosi średnio 16,4%.<sup>2</sup> W Polsce, w zależności od przyjętej metodologii wyliczania luki płacowej, kobiety zarabiają średnio od 6,4% do 17% mniej niż mężczyźni (średnio różnica ta wynosi 700 zł, a im wyższe stanowisko – tym większe różnice, sięgające nawet kilku tysięcy złotych). W 2012 roku średnia płaca w gospodarce narodowej wynosiła 3 896 PLN. Wynagrodzenia kobiet, w porównaniu z zarobkami mężczyzn, były niższe o 17%. Natomiast w roku 2010 różnica ta wyniosła 15%, a w 2008 roku 23%. Statystyczny mężczyzna zarabiał 4 249 PLN, podczas gdy kobieta 3 540 PLN. Dysproporcja ta była mniej widoczna przy stawkach godzinowych. W przeliczeniu na godzinę, różnica była niższa o 5 p.p. i wyniosła 12%. Godzina pracy kobiety wyceniona była na 20,35 PLN, a mężczyzny na 23,09 PLN. W dużej mierze niższe wypłaty kobiet wynikają więc z mniejszej liczby przepracowanych przez nie godzin. W 2012 roku mężczyzna spędził w pracy średnio 170 godzin miesięcznie, a kobieta o 8 godzin mniej – 162 godziny.

W odpowiedzi na problem luki płacowej Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podejmuje następujące działania mające na celu promowanie zagadnienia równości płac kobiet i mężczyzn za pracę na tych samych stanowiskach i pracę o jednakowej wartości:

- 1) Promowanie zagadnienia równości płac kobiet i mężczyzn za pracę na tych samych stanowiskach i pracę o jednakowej wartości (we współpracy z Biurem Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania):
  - a) włączenie się 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);

<sup>1</sup> Różnica liczona jako porównanie średniego wynagrodzenia brutto za godzinę pracy kobiet i mężczyzn

<sup>2</sup> Źródło Eurostat za 2012 r. za publikacją KE: Przeciwdziałanie różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn w UE.

- b) włączenie się w organizację Europejskiego Dnia Równości Wynagrodzeń (2012 r., 2013 r., 2014 r.);
- c) promowanie równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w ramach projektów systemowych realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 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”);
- d) zorganizowanie międzynarodowych konferencji poświęconych 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”, który był okazją do wymiany doświadczeń na szczeblu europejskim (2013 r.), polsko-niemieckiego 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 (2013 r.);
- e) publikowanie na stronach Ministerstwa materiałów oraz artykułów dot. tematyki luki płacowej;
- f) współpraca z Instytutem Badań Ekonomicznych w Kolonii oraz Niemieckim Ministerstwem ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży, którzy realizują międzynarodowy projekt UE (w Polsce, Wielkiej Brytanii, Portugalii, Finlandii, Francji) dot. przystosowania do warunków danego kraju narzędzia Logib-D, służącego do oceny luki płacowej w firmach. Owocem współpracy, będzie organizacja warsztatu dot. funkcjonowania narzędzia, jaki odbędzie się we wrześniu 2015 r. w siedzibie MPiPS. MPiPS włączy się również w promowanie tego narzędzia wśród organizacji pracodawców.

2) Analiza międzynarodowego prawa w zakresie monitorowania luki płacowej (zadanie wspólne MPiPS i BPRT).

Obecnie trwają prace nad przygotowaniem analizy międzynarodowego prawa i dobrych praktyk w zakresie monitorowania oraz przeciwdziałania zjawisku luki płacowej.

3) Wypracowanie metodologii oceny luki płacowej w przedsiębiorstwach (we współpracy z BPRT).

Dotychczasowe działania w zakresie badania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz udoskonalania narzędzi przeciwdziałania zjawisku luki płacowej:

- a) przeprowadzenie badania dot. równego traktowania kobiet i mężczyzn w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej w projekcie „Gender mainstreaming jako narzędzie zmiany” realizowanego w ramach Programu Wspólnotowego PROGRESS (2009 r.); wyniki badania wykazały dobrą sytuację w zakresie równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w MPiPS - poziom luki płacowej określono na 4% na stanowiskach szeregowych pracowników, 7% na stanowiskach administracyjnych oraz tylko 2% na stanowiskach kierowniczych;
- b) powołanie nieformalnego zespołu ds. luki płacowej, w którego skład weszli przedstawiciele środowisk akademickich, organizacji pozarządowych, środowisk biznesowych oraz pracownicy Ministerstwa (2012 r.).

  
PODSEKRETARZ STANU  
  
Marek Bucior