



Nr ewid. 167/2013/P13151/LKR

Informacja o wynikach kontroli

**ZAPEWNIENIE PRAWA
DO JEDNAKOWEGO WYNAGRADZANIA
Kobiet i Mężczyzn
W SEKTORZE PUBLICZNYM**

MISJA

Najwyższej Izby Kontroli jest dbałość o gospodarność i skuteczność w służbie publicznej dla Rzeczypospolitej Polskiej

WIZJA

Najwyższej Izby Kontroli jest cieszący się powszechnym autorytetem najwyższy organ kontroli państwowej, którego raporty będą oczekiwanym i poszukiwanym źródłem informacji dla organów władzy i społeczeństwa

Dyrektor Delegatury NIK w Krakowie:
Jolanta Stawska



Zatwierdzam:
Jacek Uczkiewicz



Wiceprezes
Najwyższej Izby Kontroli

dnia 10 grudnia 2013

Najwyższa Izba Kontroli
ul. Filtrowa 57
02-056 Warszawa
T/F +48 22 444 50 00

www.nik.gov.pl

1. WPROWADZENIE.....	4
2. PODSUMOWANIE WYNIKÓW KONTROLI.....	5
2.1. Ogólna ocena kontrolowanej działalności	5
2.2. Uwagi końcowe i wnioski	6
3. WAŻNIEJSZE WYNIKI KONTROLI	7
3.1. Charakterystyka obszaru objętego kontrolą.....	7
3.2. Charakterystyka stanu prawnego.....	9
3.3. Metodyka prowadzonych badań	10
3.4. Istotne ustalenia kontroli	11
3.5. Działania Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania	22
4. ZAŁĄCZNIKI.....	25

Kontrola zapewnienia prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym została przeprowadzona z inicjatywy własnej NIK w związku z pismem Sekretarza Stanu w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów – Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania – Agnieszki Kozłowskiej-Rajewicz. Pełnomocnik zwróciła się do Najwyższej Izby Kontroli o przeprowadzenie kontroli spółek Skarbu Państwa i spółek komunalnych pod kątem przestrzegania wymogu jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości¹.

Cel kontroli

Celem kontroli była ocena przestrzegania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie wynagradzania w wybranych jednostkach sektora publicznego, w tym przyczyn zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Ponadto oceniono działania zmierzające do zapewnienia przestrzegania tej zasady, w tym ich koordynowanie i monitorowanie.

Organizacja kontroli

Kontrolę przeprowadzono w jednostkach administracji rządowej, w jednostkach samorządu terytorialnego, w jednoosobowych spółkach utworzonych przez Skarb Państwa oraz w jednoosobowych spółkach utworzonych przez jednostki samorządu terytorialnego² w pięciu województwach z różnych regionów Polski, tj. małopolskim, śląskim, świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim i wielkopolskim, oraz w wybranych ministerstwach i u Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Czynności kontrolne prowadzono od 10 kwietnia do 4 lipca 2013 r.

Kontrole w Biurze Pełnomocnika, w ministerstwach, w urzędach wojewódzkich oraz w jednoosobowych spółkach Skarbu Państwa przeprowadzono na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy o NIK³ pod względem legalności, gospodarności, rzetelności i celowości, w jednostkach samorządu terytorialnego oraz w spółkach utworzonych przez jednostki samorządu terytorialnego – na podstawie art. 2 ust. 2 ustawy o NIK pod względem legalności, gospodarności i rzetelności.

Badaniami kontrolnymi objęto lata 2012–2013 (do 30 kwietnia 2013 r.). Szczegółową metodykę kontroli przedstawiono w rozdziale 3.3.

¹ Pismo z dnia 12 października 2012 r. znak BPRT4420-171(1)/12.

² Szczegółowy wykaz kontrolowanych jednostek znajduje się w załączniku nr 5.

³ Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz. U. z 2012 r. poz. 82 ze zm.).

2.1 Ogólna ocena kontrolowanej działalności

Statystyczna analiza wynagrodzeń ponad 120 tysięcy osób zatrudnionych na umowę o pracę w jednostkach sektora publicznego, w tym około połowy kobiet, w grupach porównywalnych stanowisk pokazała, że mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety w większości badanych przez NIK jednostek administracji publicznej oraz spółek komunalnych i skarbu państwa⁴.

Szczegółowa analiza wynagrodzeń 891 osób (w tym 499, tj. 56%, kobiet) wskazuje jednak, że różnice w wysokości wynagrodzenia nie są spowodowane naruszeniem przez pracodawców prawa dotyczącego obowiązku równego traktowania kobiet i mężczyzn. Zróżnicowanie płac w grupach porównywalnych stanowisk wynikało przede wszystkim z roli jaką dla całej instytucji pełniła komórka organizacyjna, w której pracownik był zatrudniony, a co za tym idzie, z zakresu powierzonych mu obowiązków. Kobiety pracowały przede wszystkim w komórkach organizacyjnych zajmujących się obsługą kontrolowanej jednostki, a mężczyźni, głównie ze względu na posiadane kierunkowe wykształcenie, znajdowali częściej zatrudnienie w komórkach specjalistycznych związanych z realizacją głównych zadań instytucji. Różnice między zarobkami kobiet i mężczyzn w dużej mierze spowodowane były też większym udziałem mężczyzn w grupie stanowisk kierowniczych⁵. Ta niekorzystna dla kobiet sytuacja, związana m.in. z posiadaniem kierunkowym wykształceniem oraz nabytym dzięki temu doświadczeniem i dodatkowymi kwalifikacjami, może wynikać również z pośrednich przyczyn o charakterze kulturowo-społecznym (np. decydujących o wyborze kierunku studiów) nieobjętych kontrolą NIK.

W ramach szczegółowej analizy wynagrodzeń 891 osób przeprowadzono także bezpośrednią analizę porównawczą 59 par kobieta – mężczyzna, w których zakres wykonywanej pracy albo posiadane kwalifikacje, staż pracy lub kompetencje były porównywalne. Bezpośrednia analiza potwierdziła, że pracodawcy kształtując wynagrodzenie nie naruszali obowiązku równego traktowania kobiet i mężczyzn. Jedynie w dwóch przypadkach (3,4% badanych par) stwierdzono istnienie różnicy w wynagrodzeniach na korzyść mężczyzn, która mogła wynikać z nierównego potraktowania pracowników ze względu na płeć.

Zdaniem NIK, jednoznaczna ocena przestrzegania zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn jest bardzo trudna, ponieważ nie wypracowano w Polsce narzędzia umożliwiającego monitorowanie poziomu zróżnicowania płac, a także zobiektywizowanych mierników pozwalających ustalić wpływ poszczególnych czynników na wysokość wynagrodzenia. Spośród 31 skontrolowanych jednostek sektora publicznego wartościowanie stanowisk pracy przeprowadzono tylko w pięciu, tj. dwóch ministerstwach⁶, dwóch urzędach wojewódzkich oraz w jednej spółce komunalnej. Co prawda kontrolowani pracodawcy deklarowali, że przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia biorą pod uwagę przede wszystkim zakres realizowanych zadań, kompetencje, odpowiedzialność, doświadczenie pracownika, a także posiadane kwalifikacje i charakter zajmowanego stanowiska pracy, a nie jego płeć, to jednak wielu z nich dopiero w trakcie prowadzenia kontroli zapoznało się z rzeczywistymi danymi o różnicach w wynagrodzeniach. W efekcie w dwóch kontrolowanych jednostkach⁷ płace kobiet zostały podniesione w trakcie

⁴ Zobacz załącznik nr 2.

⁵ Zobacz załącznik nr 4.

⁶ W Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego nie przeprowadzono wartościowania wszystkich badanych stanowisk.

⁷ W Ministerstwie Spraw Zagranicznych oraz w Urzędzie Miasta Tarnowa (województwo małopolskie).

prowadzania czynności kontrolnych. Natomiast czterech kontrolowanych pracodawców stwierdziło, że nie widzi potrzeby monitorowania systemu płac pod kątem równego wynagradzania kobiet i mężczyzn.

NIK ocenia pozytywnie działania Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania zmierzające do zapewnienia przestrzegania i realizacji zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania kobiet i mężczyzn. Zadania określone w artykułach 21-23 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania⁸ były realizowane prawidłowo i rzetelnie. Polegały one w szczególności na koordynacji działań międzyresortowych dotyczących równego traktowania, przeciwdziałaniu dyskryminacji i realizacji zasady równego traktowania m.in. ze względu na płeć.

2.2 Uwagi końcowe i wnioski

Zapewnienie równego wynagradzania kobiet i mężczyzn to w praktyce złożone zagadnienie, na które wpływ ma wiele czynników.

NIK uważa za właściwe realizowanie kluczowych działań dotyczących niwelowania różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn za pracę na tych samych stanowiskach i pracę o jednakowej wartości i jakości zawartych w Krajowym programie działań na rzecz równego traktowania na lata 2013–2016 (cel szczegółowy nr 1.5 w obszarze II „Równe traktowanie na rynku pracy i w systemie zabezpieczeń społecznych”). W szczególności uważa za niezbędne wypracowanie jednoznacznej metody oceny luki płacowej w przedsiębiorstwach. Izba wnioskuje o skuteczne wdrożenie rozwiązań przyjętych w Programie.

Konieczne jest ciągle podejmowanie działań edukacyjnych i informacyjnych na rzecz wdrażania zasady równej płacy za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, w szczególności przez Pełnomocnika oraz Ministra Pracy i Polityki Społecznej. W ocenie NIK wskazane jest także szerokie upowszechnianie nowoczesnych narzędzi zarządzania takich jak opisy i wartościowanie stanowisk pracy, ocena efektywności i jakości pracy oraz monitorowanie systemu wynagrodzeń, które powinny służyć wdrażaniu i przestrzeganiu zasady równego wynagradzania.

Zważywszy, iż wyniki niniejszej kontroli wskazują na obiektywne przyczyny zróżnicowania wynagrodzeń, zdaniem NIK, pogłębionej analizie wymagają powody, dla których te czynniki są niekorzystne dla kobiet. Tym samym zarówno Pełnomocnik, jak i Minister Pracy i Polityki Społecznej powinni rozważyć prowadzenie badań pod kątem niekorzystnego dla kobiet zróżnicowania m.in. wykształcenia, stażu pracy i zajmowanych stanowisk. Jednocześnie powinni podjąć wszelkie działania dla zapewnienia równych szans kobietom i mężczyznom w kształtowaniu czynników decydujących o statusie, a w konsekwencji także o wynagrodzeniu pracownika.

⁸ Dz. U. Nr 254, poz. 1700 ze zm.

3.1 Charakterystyka obszaru objętego kontrolą

Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć został zapisany w art. 33 Konstytucji RP⁹, który mówi m.in., że kobieta i mężczyzna mają równe prawo do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości.

Także art. 157¹⁰ Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE)¹¹ stanowi, że każde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

Powyższą zasadę bardziej szczegółowo reguluje przepis art. 18^{3c} Kodeksu pracy¹², według którego pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie 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 pieniężna¹³.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że równe wynagrodzenie nie oznacza braku różnic w wynagrodzeniu. Różnice te są dopuszczalne o ile praca nie jest jednakowa lub o niejednakowej wartości.

Najwięcej trudności stwarza interpretacja porównywalnej wartości prac z tego względu, że zakłada się porównywanie prac de facto niejednorodnych. Orzecznictwo wraz z doktryną wypracowało płaszczyzny porównywalności prac różnych rodzajowo, dzięki którym nabierają one waloru pewnego podobieństwa. Ponieważ płaszczyzną odniesienia nie jest w tym przypadku rodzaj pracy, kryteria te koncentrują się wyłącznie na sposobie świadczenia (wykonywania) pracy. W pierwszej kolejności są to posiadane przez pracowników kwalifikacje potwierdzone odpowiednimi dokumentami wydawanymi zgodnie z odpowiednimi przepisami albo wynikającymi z praktyki i doświadczenia zdobytego podczas pracy zawodowej. Kryterium porównania może stanowić zakres pracowniczych obowiązków, którym towarzyszy rodzaj i skala odpowiedzialności (każdego rodzaju: materialna, dyscyplinarna, odszkodowawcza), którą pracownik może ponieść w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przesłanką wartościowania pracy jest także wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu. Mogą być brane pod uwagę wrodzone lub nabyte umiejętności (np. artystyczne), które z punktu widzenia pracodawcy są istotne dla funkcjonowania zakładu pracy. Wszystkie zaś wymienione kryteria klasyfikacyjne powinny być analizowane łącznie do oceny wartości pracy¹⁴.

⁹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

¹⁰ Dawny art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską z dnia 25 marca 1957 r. (tekst jednolity z dnia 24 marca 2002 r. Dz. Urz. UE C 325, s. 33).

¹¹ Wersja skonsolidowana Dz. Urz. UE C 115 z 9.05.2008, s. 47; sprostowania: Dz. Urz. UE C 290 z 30.11.2009, s. 1; Dz. Urz. UE z 29.03.2010, s. 1.

¹² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.).

¹³ Pojęcie wynagrodzenia zdefiniowano w art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej jako „zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy”. Obejmuje ono szeroki zakres świadczeń otrzymywanych przez pracownika w konsekwencji wejścia w stosunek pracy. Zakres tej definicji rozważano w ramach licznych spraw toczących się przed ETS i uznano, że obejmuje on wszystkie świadczenia związane z pracą, w tym zniżkowe bilety kolejowe (ETS, Garland przeciwko British Rail Engineering Limited, sprawa 12/81 [1982] Zb. Orz. 455, 8 kwietnia 1976 r.), dodatki zagraniczne (ETS, Sabbatini przeciwko Parlamentowi Europejskiemu, sprawa 20/71 [1972] Zb. Orz. 345, 7 czerwca 1972 r.), premie świąteczne (ETS, Lewen przeciwko Denda, sprawa C-333/97 [1999] Zb. Orz. I-7243, 21 października 1999 r.) i pracownicze programy emerytalne (ETS, Barber przeciwko Guardian Royal Exchange Assurance Group, sprawa C-262/88 [1990] Zb. Orz. I-1889, 17 maja 1990 r.). Przy określaniu, czy dana kwestia może zostać objęta zakresem terminu „wynagrodzenie” istotna jest obecność jakiegось świadczenia, wynikającego z faktu istnienia stosunku pracy.

¹⁴ K. W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz., LEX 2012.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto w październiku 2010 roku wyniosło 3 543,50 zł. W skali kraju mężczyźni osiągnęli przeciętne wynagrodzenie o 8,1% wyższe od średniego (tj. wyższe o 288,23 zł), a kobiety – niższe o ponad 8,8% (czyli niższe o 287,44 zł), co w konsekwencji oznacza, że przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 17,7% (o 575,67 zł) wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet¹⁵.

Z danych Eurostatu za 2011 r. wynika, że wynagrodzenie brutto¹⁶ kobiet jest przeciętnie o 16% niższe niż mężczyzn, zarówno w państwach członkowskich Unii Europejskiej (27 państw), jak i w państwach strefy euro (17 państw). Różnice w wynagrodzeniach (ang. gender pay gap¹⁷) pomiędzy poszczególnymi państwami członkowskimi wynoszą do 25 punktów procentowych, tj. od 2% w Słowenii do 27% w Estonii. Według Eurostatu w Polsce różnica w wynagrodzeniach brutto kobiet i mężczyzn wynosiła 4,5%¹⁸.

Z raportu „Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2011 r.”¹⁹ wynika, że kobiety zatrudnione na stanowisku pracownika szeregowego otrzymywały zarobki w wysokości 2 320 zł (mediana) i stanowiło to 90% wynagrodzeń mężczyzn. Na stanowisku kierowniczym kobiety zarabiały 5 000 zł (mediana), co stanowiło 83% wynagrodzeń mężczyzn (mediana 6 000 zł). W 2012 r. mediana całkowitego wynagrodzenia brutto mężczyzn wyniosła 4 500 zł, a kobiet tylko 3 500 zł²⁰. Kobiety z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym zarabiały o 168 zł mniej. Różnica wśród osób z wykształceniem wyższym była znacznie większa i wynosiła 1 700 zł.

W korpusie służby cywilnej widoczna jest przewaga poziomu przeciętnych wynagrodzeń całkowitych mężczyzn nad wynagrodzeniami całkowitymi kobiet – występuje ona zarówno w ujęciu ogółem całego korpusu służby cywilnej, jak i w większości grup stanowisk – z wyjątkiem stanowisk średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej. Największa procentowa przewaga (ok. 16%) przeciętnych wynagrodzeń całkowitych mężczyzn nad wynagrodzeniami kobiet widoczna jest w przypadku grupy stanowisk wspomagających w służbie cywilnej. Stosunkowo niewielkie różnice (3-4%) mają miejsce w przypadku najwyżej usytuowanych w hierarchii grup stanowisk, tj. na stanowiskach koordynujących, średniego szczebla zarządzania oraz wyższych stanowiskach w służbie cywilnej²¹.

¹⁵ Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012.

¹⁶ Liczone według stawki godzinowej.

¹⁷ Luka płacowa liczona jest jako procentowa różnica średniego wynagrodzenia brutto za jedną godzinę mężczyzn i kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia brutto za jedną godzinę mężczyzn. (The unadjusted Gender Pay Gap (GPG) represents the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees).

¹⁸ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

¹⁹ Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2011 roku, http://www.wynagrodzenia.pl/artypul.php/typ.1/kategoria_glowna.503/wpis.2421.

²⁰ Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2012 roku, <http://www.wynagrodzenia.pl/artypul.php/wpis.2673>.

²¹ Zatrudnienie i wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej według płci, Warszawa, kwiecień 2013 r., http://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/03_-_wynagrodzenie_wg_plci_-_15_04_2012.pdf.

3.2 Charakterystyka stanu prawnego

Wynagrodzenie urzędnika służby cywilnej składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla zajmowanego stanowiska pracy, dodatku za wieloletnią pracę w służbie cywilnej oraz dodatku służby cywilnej z tytułu posiadanego stopnia służbowego²². Wynagrodzenie zasadnicze przewidziane dla zajmowanego stanowiska pracy oraz dodatek służby cywilnej z tytułu posiadanego stopnia służbowego ustala się z zastosowaniem mnożników kwoty bazowej, której wysokość ustaloną według odrębnych zasad określa ustawa budżetowa²³. Kwota bazowa określona w ustawie budżetowej na 2013 r.²⁴ wynosiła 1 873,84 zł. Członek korpusu służby cywilnej może otrzymać dodatek zadaniowy za wykonywanie dodatkowych, powierzonych mu przez pracodawcę zadań, na okres wykonywania tych zadań, ze środków przeznaczonych na wynagrodzenia²⁵.

Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych, tj. wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek za wieloletnią pracę. Może mu też zostać przyznany dodatek funkcyjny lub dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań²⁶. Obowiązkiem pracodawcy jest określenie w regulaminie wynagradzania szczegółowych warunków wynagradzania pracowników samorządowych, w tym maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego. W regulaminie pracodawca może określić warunki i sposób przyznawania dodatków funkcyjnego i specjalnego²⁷. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie powołania oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego, a także warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach, zostały określone w rozporządzeniu w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych²⁸.

Pracownicy spółek podlegają uregulowaniom zawartym w Kodeksie pracy i w układach lub porozumieniach zbiorowych pracy, w których ustala się warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą²⁹. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. W regulaminie pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania³⁰. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę

²² Art. 85 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.).

²³ Art. 87 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej.

²⁴ Ustawa budżetowa na rok 2013 z dnia 25 stycznia 2013 r. (Dz. U. z 2013 r. poz. 169).

²⁵ Art. 88 ustawy o służbie cywilnej.

²⁶ Art. 36 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.).

²⁷ Art. 39 ust. 1 pkt 2 oraz art. 39 ust. 2 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

²⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398 ze zm.).

²⁹ Art. 771 Kodeksu pracy.

³⁰ Art. 772 § 1 i 2 Kodeksu pracy.

określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy³¹.

Wykazanie zróżnicowania w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wymaga porównania stanowisk o równej wartości. Temu celowi winno służyć wartościowanie stanowisk jako jeden z elementów wdrażania nowoczesnych narzędzi zarządzania w organizacji. Metoda wartościowania stanowisk pracy jest narzędziem pomagającym podejmować racjonalne decyzje kadrowe i płacowe. Przeprowadzenie wartościowania dostarcza wiedzy na temat rzeczywistej wartości pracy wykonywanej na poszczególnych stanowiskach oraz jest punktem wyjścia do dokonania oceny jej jakości.

Opis stanowiska pracy to opis podstawowych zadań wykonywanych na danym stanowisku, formalnych wymagań stawianych kandydatowi, a także zakresu odpowiedzialności. W uproszczeniu opis stanowiska można określić jako dokument opisujący w jakim celu zostało ono utworzone.

Zarówno opis stanowiska pracy, jak i jego wartościowanie odnosi się wyłącznie do stanowiska, a nie osoby je zajmującej w danym momencie. Niewiele ma więc wspólnego z oceną konkretnego człowieka. Jest to ocena wymagań stanowiska.

Obowiązkowego opisu oraz wartościowania stanowisk pracy dokonuje się w korpusie służby cywilnej³².

3.3 Metodyka prowadzonych badań

Kontrolowane jednostki Kontrolę przeprowadzono w jednostkach administracji rządowej (dwa ministerstwa, dwa urzędy wojewódzkie), w urzędach jednostek samorządu terytorialnego (dwa urzędy marszałkowskie, pięć starostw powiatowych, trzy urzędy miast, jeden urząd miejski, jeden urząd miasta i gminy), w jednoosobowych spółkach utworzonych przez Skarb Państwa (sześć spółek) oraz w jednoosobowych spółkach utworzonych przez jednostki samorządu terytorialnego (dziewięć spółek) – łącznie 31 podmiotów. Jednostki do kontroli wytypowano na podstawie danych uzyskanych z badania statystycznego³³, w których na 31 grudnia 2012 r. wystąpiły największe różnice pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn.

Charakterystyka badanej próby Zbadano wynagrodzenia 891 osób, w tym 499 (56%) kobiet i 392 mężczyzn (44%), których przypisano – w ramach kontrolowanych pięciu kategorii jednostek – do 109 rodzajów stanowisk. Szczegółowe dane przedstawiono w tabeli nr 1.

³¹ Art. 78 § 1 i 2 Kodeksu pracy.

³² Art. 84 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, Zarządzenie 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. Nr 5, poz. 61).

³³ Zobacz załącznik nr 2.

Tabela nr 1

Dane dotyczące badanej próby

Kategoria kontrolowanych jednostek	Liczba skontrolowanych jednostek	Liczba skontrolowanych rodzajów stanowisk	Liczba kobiet w kontrolowanych rodzajach stanowisk	Liczba mężczyzn w kontrolowanych rodzajach stanowisk
Ministerstwa	2	8	40	32
Urzędy wojewódzkie	2	9	36	30
Urzędy jednostek samorządu terytorialnego	12	40	226	149
Spółki komunalne	9	36	105	116
Spółki Skarbu Państwa	6	16	92	65
RAZEM	31	109	499	392

Średnio w wyodrębnionym rodzaju stanowiska pracowała grupa ośmiu osób, przy czym zdarzały się przypadki, gdzie rzeczywista grupa osób pracujących na danym rodzaju stanowiska liczyła dwie osoby (jeden mężczyzna i jedna kobieta). Szczegółowe dane dotyczące kategorii kontrolowanych jednostek oraz rodzajów stanowisk przedstawiono w załączniku nr 1.

Analizy w ramach badanej próby

Analizą objęto dane dotyczące wynagrodzenia, wykształcenia, stażu pracy oraz zajmowanego stanowiska wszystkich osób aktualnie zatrudnionych na badanych stanowiskach na podstawie umowy o pracę, mianowania lub powołania, na pełny etat, według stanu zatrudnienia w okresie prowadzenia czynności kontrolnych. Dane dotyczące wynagrodzeń ustalono według stanu na 30 kwietnia 2013 r.

Do badania starano się wybrać rodzaje stanowisk względnie jednorodne w danej kategorii jednostek, zakładając, że praca wykonywana przez osoby zajmujące te stanowiska jest porównywalna. Przy badaniu bezpośrednim wysokości wynagrodzeń poszczególnych osób (zarówno kobiet, jak i mężczyzn) zatrudnionych na tak samo nazwanym stanowisku, uwzględniono takie czynniki jak poziom wykształcenia i posiadanych kwalifikacji, staż pracy, zakres obowiązków wykonywanych przez pracownika, zakres przypisanej odpowiedzialności, oceny okresowe. Zbadano również wysokość przyznawanych premii i nagród w latach 2012–2013 (do 30 kwietnia 2013 r.) oraz wzięto pod uwagę przyznawanie przez pracodawcę świadczeń dodatkowych.

3.4 Istotne ustalenia kontroli

Wynagrodzenia Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w zbadanych 109 rodzajach stanowisk w pięciu kategoriach jednostek, liczone jako procentowa różnica średniego wynagrodzenia mężczyzn i średniego wynagrodzenia kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn, występowały zarówno na korzyść kobiet (ujemna różnica), jak i na korzyść mężczyzn (dodatnia różnica).

Wynosiły one od minus 15,23% do plus 30,48% dla wynagrodzenia zasadniczego i od minus 30,5% do plus 37,6% dla wynagrodzenia łącznego³⁴.

W zdecydowanej większości badanych rodzajów stanowisk mężczyźni zarabiali więcej niż kobiety, przy czym zwykle liczba mężczyzn zajmujących dany rodzaj stanowiska była mniejsza niż kobiet. Różnice na korzyść mężczyzn (różnica dodatnia) w wynagrodzeniu zasadniczym stwierdzono w 85 badanych rodzajach stanowisk (78% wszystkich wyodrębnionych rodzajów stanowisk), a na korzyść kobiet (różnica ujemna) w 23 (21%), przy czym różnice na korzyść mężczyzn były przeważnie wyższe o ponad 50% niż różnice na korzyść kobiet. Tylko w jednym rodzaju stanowiska (młodszy referent w Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Rudzie Śląskiej – spółka komunalna) kobiety i mężczyźni otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w tej samej wysokości.

Różnice w wynagrodzeniu zasadniczym na korzyść kobiet wynosiły od 0,63% (stanowisko recepcjonisty w Uzdrowisku Krynica-Żegiestów S.A. w Krynicy – spółka Skarbu Państwa) do 15,23% (stanowisko zastępcy kierownika w Warmińsko-Mazurskim Urzędzie Wojewódzkim). W przypadku 16 rodzajów stanowisk, w których kobiety miały wyższe wynagrodzenie zasadnicze, ujemna różnica, od 0,23% (stanowisko radcy prawnego w Warmińsko-Mazurskim Urzędzie Wojewódzkim) do 30,5% (stanowisko dyżurnego pogotowia wodno-kanalizacyjnego w Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Olsztynie – spółka komunalna), wystąpiła także w wynagrodzeniu łącznym³⁵. Ujemne różnice w wynagrodzeniu zasadniczym wystąpiły we wszystkich kategoriach kontrolowanych jednostek z wyjątkiem ministerstw. Największa procentowo liczba rodzajów stanowisk, w których kobiety posiadały wyższe wynagrodzenia zasadnicze niż mężczyźni, wystąpiła w urzędach wojewódzkich i wynosiła 44% (w 4 na 9 badanych rodzajów stanowisk w tej kategorii jednostek), następnie w urzędach jednostek samorządu terytorialnego 27,5% (w 11 na 40), w spółkach Skarbu Państwa 19% (w 3 na 16 badanych) i w spółkach komunalnych 14% (w 5 na 36).

Z kolei różnice w wynagrodzeniu zasadniczym na korzyść mężczyzn wynosiły od 0,42% (stanowisko referenta w Urzędzie Miasta i Gminy we Wrześni) do 30,48% (stanowisko specjalisty konstruktora w spółce Skarbu Państwa H. Cegielski – Poznań S.A. w Poznaniu). W przypadku 80 rodzajów stanowisk, w których mężczyźni mieli wyższe wynagrodzenie zasadnicze, dodatnia różnica, od 0,3% (stanowisko inspektora ds. informacji w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym S.A. w Krakowie – spółka komunalna) do 37,6% (stanowisko radcy prawnego w Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Olsztynie – spółka komunalna), wystąpiła także w wynagrodzeniu łącznym.

³⁴ Wynagrodzenie zasadnicze wraz z obowiązującymi w danej jednostce dodatkami do wynagrodzenia, np. za wieloletnią pracę, służby cywilnej, funkcyjnym, specjalnym, zadaniowym.

³⁵ Wynagrodzenie zasadnicze wraz z przysługującymi dodatkami.

Założony przez NIK dla różnicy wynagrodzeń próg istotności w wysokości 4,5%³⁶ w wynagrodzeniach zasadniczych został przekroczony w 79 rodzajach stanowisk (72,5% wszystkich rodzajów stanowisk) od 0,1 do 25,98 punktu procentowego. W stosunku do zbadanej liczby rodzajów stanowisk, założony próg istotności najczęściej był przekraczany w ministerstwach, tj. w siedmiu na osiem badanych rodzajach stanowisk, a najrzadziej w urzędach jednostek samorządu terytorialnego, tj. w 24 na 40 badanych rodzajów stanowisk. Dwucyfrową różnicę w wynagrodzeniach zasadniczych stwierdzono w 47 rodzajach stanowisk (43% rodzajów stanowisk o różnicy w wynagrodzeniach wyższych od przyjętego progu istotności), przy czym stosunkowo najczęściej występowała ona w spółkach komunalnych, tj. w 21 na 36 rodzajach stanowisk, a najrzadziej w urzędach wojewódzkich, tj. w dwóch na dziewięć badanych rodzajów stanowisk.

W ocenie NIK dwucyfrowa różnica jest różnicą znaczącą, przekraczającą w przypadku wynagrodzenia zasadniczego założony dla tej kontroli próg istotności od 5,6 do 25,98 punktów procentowych, a w przypadku wynagrodzenia łącznego od 5,5 do 33,1 punktów procentowych.

W tabeli nr 2 przedstawiono dane dotyczące maksymalnych i minimalnych różnic ujemnych i dodatnich w wynagrodzeniach zasadniczych w poszczególnych kategoriach jednostek. Szczegółowe dane dotyczące różnic w wynagrodzeniach w poszczególnych badanych rodzajach stanowisk przedstawiono w załączniku nr 1.

Tabela nr 2

Maksymalne i minimalne różnice w wynagrodzeniach zasadniczych kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach jednostek

Kategoria kontrolowanych jednostek	Różnice na korzyść kobiet		Różnice na korzyść mężczyzn	
	maksymalna	minimalna	minimalna	maksymalna
Ministerstwa	nie stwierdzono	nie stwierdzono	3,01%	23,00%
Urzędy wojewódzkie	- 15,23%	- 1,61%	2,55%	12,34%
Urzędy jednostek samorządu terytorialnego	- 12,81%	- 0,75%	0,42%	24,90%
Spółki komunalne	- 12,81%	- 0,90%	1,50%	28,33%
Spółki Skarbu Państwa	- 12,80%	- 0,63%	3,70%	30,48%

Stwierdzone w toku badań bezpośrednich różnice w wynagrodzeniach zostały także potwierdzone w przeprowadzonym przez biegłych badaniu statystycznym. Badanie przeprowadzono na danych uzyskanych z 507 jednostek dla 121 333 osób. Szczegółowe dane dotyczące badania zamieszczono w załączniku nr 2.

³⁶ W analizach NIK założono, że dla jednostki należącej do danej kategorii, w obrębie jednego określonego rodzaju stanowiska, przy jednakowej pracy i niewystępowaniu istotnych różnic w posiadanych kwalifikacjach, stażu pracy, doświadczeniu zawodowym i kompetencjach pracowników, różnice w wynagrodzeniach nie powinny przekraczać 4,5%. Jako wartość progu istotności przyjęto stwierdzoną przez Eurostat w 2011 r. średnią różnicę w wynagrodzeniach brutto kobiet i mężczyzn w Polsce http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

Z badania tego wynika ponadto, że większym ryzykiem występowania różnic w wynagrodzeniu na niekorzyść kobiet obarczone są stanowiska średniego i niższego szczebla, a znacznie niższym – stanowiska kierownicze.

Bezpośrednie badania porównawcze

Podczas badania poszczególnych rodzajów stanowisk przeprowadzono także bezpośrednią analizę porównawczą 59 par kobieta-mężczyzna, w których albo zakres wykonywanej pracy, albo posiadane kwalifikacje, staż pracy lub kompetencje były porównywalne. Tylko w dwóch przypadkach różnice w wynagrodzeniach na korzyść mężczyzn nie były spowodowane czynnikami obiektywnymi. I tak:

- *Wynagrodzenie zasadnicze jednej z kobiet zatrudnionej w Wydziale Komunikacji i Transportu w starostwie powiatowym na stanowisku pomocy administracyjnej było o 400 zł mniejsze niż wynagrodzenie mężczyzny, który był zatrudniony w tym samym wydziale i na takim samym stanowisku. Obydwie osoby posiadały takie samo wykształcenie (ukończone studia wyższe), miały taki sam zakres odpowiedzialności służbowej i wykonywały taką samą pracę. Kobieta posiadała natomiast dłuższy od mężczyzny trzyletni staż pracy ogółem, w tym dwa lata w urzędzie i na zajmowanym stanowisku, natomiast staż pracy mężczyzny wynosił niepełne dwa miesiące. Różnica płacowa w omawianym przypadku wynosiła 20% na korzyść mężczyzny. W złożonym wyjaśnieniu starosta nie podał przyczyn zróżnicowania wynagrodzeń, a jedynie stwierdził, że dostrzega potrzebę regulacji w tym zakresie³⁷.*
- *W przypadku trzech starszych asystentów posiadających taką samą specjalizację i zatrudnionych w tym samym oddziale szpitalnym stwierdzono, że różnica płacowa (na korzyść mężczyzny) w średnim wynagrodzeniu zasadniczym wynosiła 10,5%, a dla wynagrodzenia łącznego 8,9%. Staż pracy kobiet wynosił 11 i 26 lat, a mężczyzny 13 lat. Najniższe wynagrodzenie zasadnicze otrzymywała kobieta z najdłuższym stażem pracy. W porównaniu do mężczyzny różnica płacowa w wynagrodzeniu zasadniczym wynosiła 13,2%. W wyjaśnieniach prezes zarządu podał, że wynagrodzenia zasadnicze wytypowanych do analizy grup pracowników zostały ustalone przez poprzednie kierownictwo i nie może podać przyczyn stwierdzonych zróżnicowań w wysokości wynagrodzeń³⁸.*

Przyczyny zróżnicowania wynagrodzeń

Najczęstszą przyczyną występowania różnic w wynagrodzeniach w poszczególnych rodzajach stanowisk było umiejscowienie danego stanowiska w strukturze organizacyjnej jednostki. Zwykle osoby zajmujące dane stanowisko o takiej samej nazwie pracowały w różnych komórkach organizacyjnych jednostki, co przekładało się na różny zakres obowiązków, a co za tym idzie także zakres odpowiedzialności oraz poziom wynagrodzenia. Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych czy specjalistów odpowiadały za różne obszary działalności jednostki (np. sprawy organizacyjne, finansowe, informatyczne, merytoryczne), kierowały różnymi pod względem liczebności zespołami pracowników oraz posiadały zróżnicowaną odpowiedzialność finansową. Różnica w wynagrodzeniach poszczególnych kobiet i mężczyzn w ramach

³⁷ W wystąpieniu pokontrolnym skierowano wniosek o wyrównanie dysproporcji w wynagrodzeniach osób zatrudnionych w Wydziale Komunikacji i Transportu na takich samych stanowiskach i wykonujących takie same obowiązki. W odpowiedzi starosta podał, że z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (umowa na czas określony) wniosek stał się bezprzedmiotowy.

³⁸ Do kierownika jednostki nie kierowano wniosków pokontrolnych, natomiast zwrócono uwagę na konieczność analizy tej sytuacji.

danego rodzaju stanowiska wynikała także z wyższych kwalifikacji³⁹, dłuższego stażu pracy⁴⁰, większego specjalistycznego doświadczenia zawodowego oraz posiadanych kompetencji.

W przypadku ministerstw i urzędów wojewódzkich nie wszyscy pracownicy posiadali stopień służbowy urzędnika służby cywilnej, za który przysługuje dodatek służby cywilnej. Ponadto dodatek ten jest zróżnicowany w zależności od posiadanego stopnia służbowego, których jest dziewięć. W ministerstwach posiadało go łącznie 20 osób (11 kobiet i 9 mężczyzn⁴¹), a w urzędach wojewódzkich 6 osób (3 kobiety i 3 mężczyzn)⁴². W spółkach niektóre osoby, oprócz wykonywania obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska, były także prokurentami. Różnice w wynagrodzeniach wynikały również z przeszerogowań pracowników, którzy wcześniej zajmowali wyższe stanowiska (np. przesunięcie ze stanowiska dyrektora na zastępcę). Najmniejszy wpływ na wysokość wynagrodzenia miały oceny okresowe pracowników. W jednostkach, w których dokonywano takiej oceny, pracownicy byli oceniani dobrze lub bardzo dobrze.

Dla czterech kategorii jednostek⁴³ dokonano analizy danych o wynagrodzeniach, tj. zależności pomiędzy wysokością rocznego wynagrodzenia, a stażem pracy i płcią pracowników. Z przeprowadzonego badania wynika, że wysokość wynagrodzeń jest determinowana przez inne czynniki niż te, które w modelu pełniły rolę zmiennych objaśniających, a więc płci i wieku pracowników, co przemawia za tezą o niedyskryminacyjnym charakterze mechanizmów kształtowania wynagrodzeń. Szczegółowe dane przedstawiono w załączniku nr 3.

Wykształcenie

Wszystkie badane osoby w ministerstwach i urzędach wojewódzkich posiadały wykształcenie wyższe, z czego kobiety stanowiły, odpowiednio, 56% i 54,5%. W urzędach jednostek samorządu terytorialnego osoby z wyższym wykształceniem stanowiły 90% badanej liczby pracowników, z tego 60% były to kobiety, a w spółkach komunalnych i Skarbu Państwa 57% i 52%, z tego 44% i 56% – kobiety. Pozostałe osoby posiadały wykształcenie policealne lub średnie, a osoby z wykształceniem zawodowym wystąpiły tylko w spółkach. Z porównania odsetka kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem w stosunku do liczby zbadanych kobiet i mężczyzn w urzędach jednostek samorządu terytorialnego oraz w spółkach wynika, że więcej mężczyzn posiadało

³⁹ Przykładowo audytorzy wewnętrzni (mężczyźni) w Ministerstwie Spraw Zagranicznych posiadali dodatkowe certyfikaty Certified Government Auditing Professional (CGAP) – 2 osoby, Certified Internal Auditor (CIA) – 2 osoby, Certified Information Systems Auditor (CISA) – 1 osoba, Certified Information Security Manager (CISM) – 1 osoba. Z kolei audytor (mężczyzna) w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego posiadał uprawnienia biegłego rewidenta. Krajową Szkołę Administracji Publicznej ukończyły 3 kobiety i 5 mężczyzn.

⁴⁰ Wystąpiły grupy stanowisk, na których zatrudnione były zarówno osoby dopiero przyjęte do pracy lub o bardzo krótkim stażu pracy, jak i osoby z ponad dwudziestoletnim stażem pracy, np. geodeci w Starostwie Powiatowym w Ostródzie, dyżurny pogotowia wodno-kanalizacyjnego w Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Olsztynie.

⁴¹ Trzy kobiety posiadały II stopień, pięć – III, trzy – IV, dwóch mężczyzn posiadało I stopień, dwóch – II, jeden – III i czterech IV.

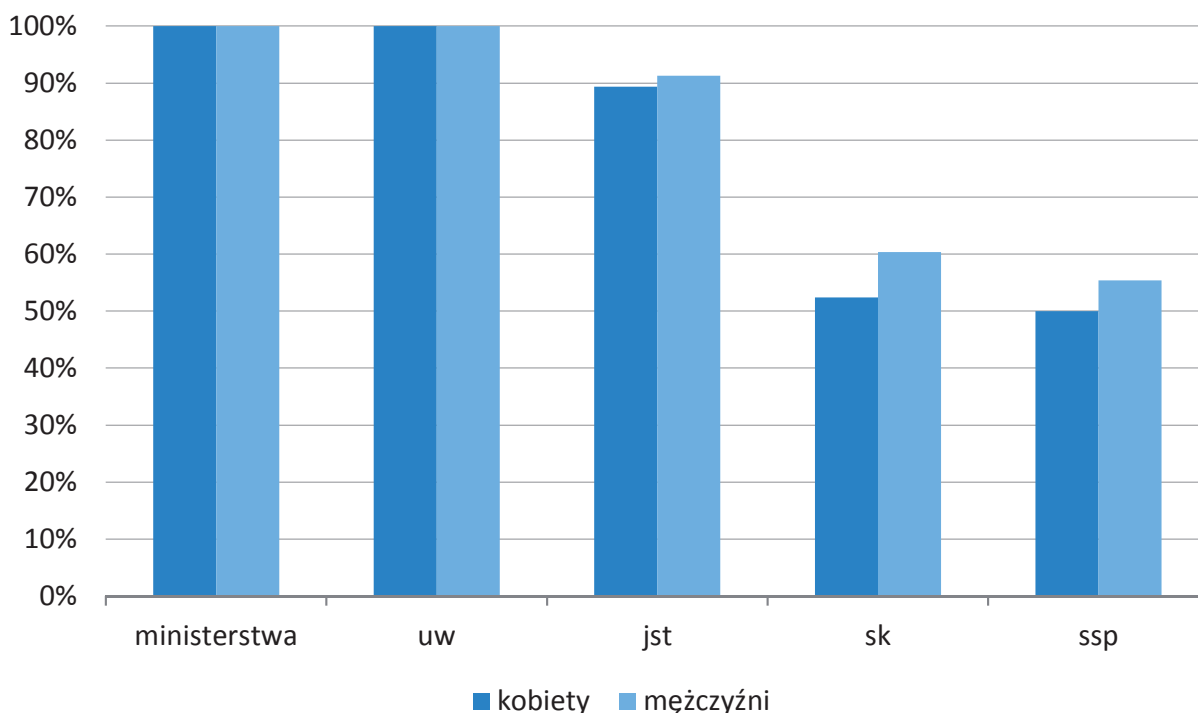
⁴² Stopień służbowy pracownika służby cywilnej posiadali tylko badani pracownicy Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego, tj. dwie kobiety posiadały III stopień, a jedna – IV oraz dwóch mężczyzn – II, a jeden – III.

⁴³ Ministerstwa, urzędy centralne, urzędy wojewódzkie, urzędy marszałkowskie.

wykształcenie wyższe. Różnice wynosiły dwa punkty procentowe w urządach jednostek samorządu terytorialnego, pięć w spółkach Skarbu Państwa i osiem w spółkach komunalnych. Szczegółowe dane przedstawiono na wykresie nr 1.

Wykres nr 1

Odsetek kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem w stosunku do badanej liczby kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach jednostek⁴⁴

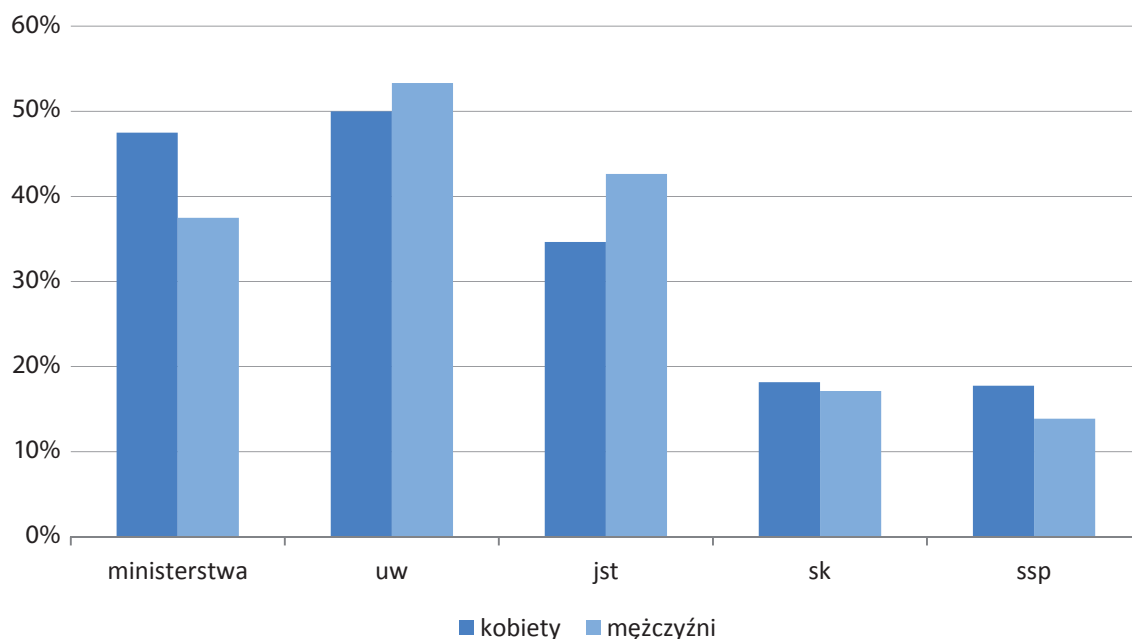


Natomiast w przypadku studiów podyplomowych wartości wskaźników są zróżnicowane. Spośród osób z wyższym wykształceniem większy odsetek kobiet zatrudnionych w ministerstwach oraz spółkach posiada studia podyplomowe, tj. o dziesięć punktów procentowych więcej kobiet niż mężczyzn w ministerstwach, o jeden w spółkach komunalnych i o cztery w spółkach Skarbu Państwa. Z kolei w urządach wojewódzkich oraz urządach jednostek samorządu terytorialnego odsetek mężczyzn jest większy od kobiet o trzy i osiem punktów procentowych. Szczegółowe dane przedstawiono na wykresie nr 2.

⁴⁴ Skrótów na wykresach oznaczają: uw – urzędy wojewódzkie, jst – urzędy jednostek samorządu terytorialnego, sk – jednoosobowe spółki utworzone przez jednostki samorządu terytorialnego, ssp – jednoosobowe spółki utworzone przez Skarb Państwa.

Wykres nr 2

Odsetek kobiet i mężczyzn, którzy ukończyli studia podyplomowe, w stosunku do liczby osób z wyższym wykształceniem w poszczególnych kategoriach jednostek



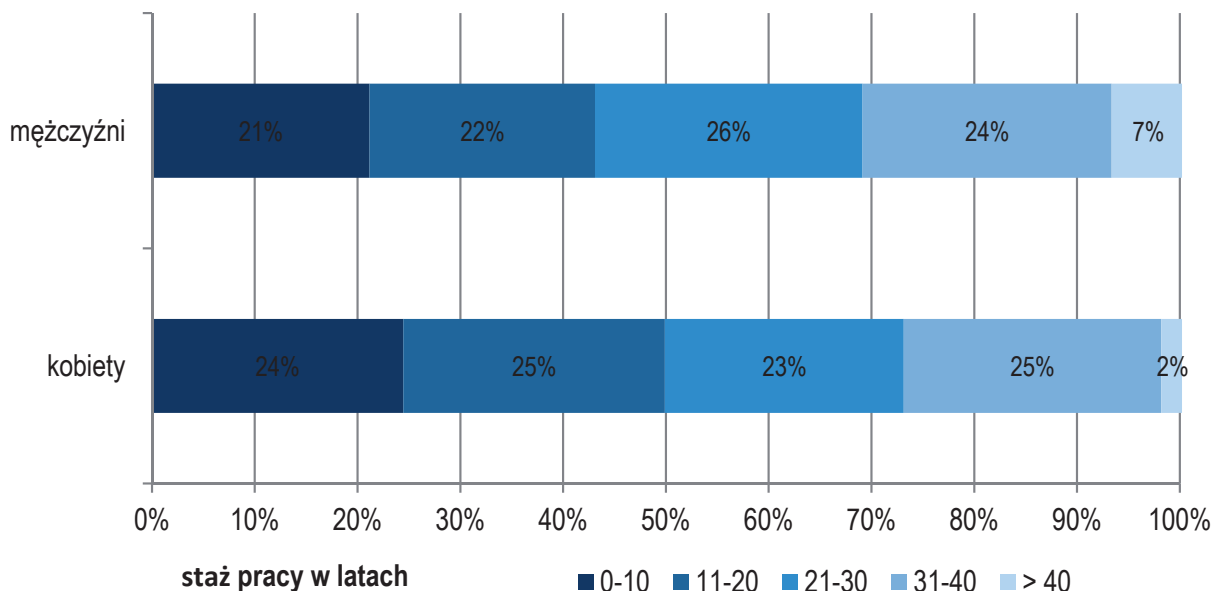
Staż pracy

Średni staż pracy dla wszystkich rodzajów stanowisk dla kobiet wynosił 20,8 lat, a mężczyzn 22,4 lata. W porównaniu do kobiet średni staż pracy mężczyzn był dłuższy o siedem punktów procentowych. Najkrótszy średni staż pracy posiadały kobiety (16,4 lat) zatrudnione w urządach jednostek samorządu terytorialnego oraz mężczyźni (19,4 lat) zatrudnieni w urządach wojewódzkich. Najdłuższy średni staż pracy posiadały kobiety (25,8 lat) oraz mężczyźni (27,2 lat) zatrudnieni w spółkach Skarbu Państwa. We wszystkich grupach badanych jednostek średni staż pracy mężczyzn był dłuższy niż średni staż pracy kobiet, z wyjątkiem spółek komunalnych⁴⁵. Kobiety przeważały w przedziałach stażu pracy do 20 lat oraz nieznacznie w przedziale od 31 do 40 lat. Udział procentowy kobiet i mężczyzn w dziesięcioletnich przedziałach stażu pracy w stosunku do badanej liczby kobiet i mężczyzn przedstawiono na wykresie nr 3.

⁴⁵ Średni staż pracy kobiet wynosił 24,5 lata, a mężczyzn 23,7.

Wykres nr 3

Udział procentowy kobiet i mężczyzn w dziesięcioletnich przedziałach stażu pracy w stosunku do badanej liczby kobiet i mężczyzn



Opisy

i wartościowanie stanowisk pracy

Opisy stanowisk zostały sporządzone w siedmiu kontrolowanych jednostkach (23% zbadanych jednostek), tj. w ministerstwach Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Spraw Zagranicznych, w Śląskim oraz Warmińsko-Mazurskim Urzędzie Wojewódzkim, w starostwach powiatowych w Jarocinie (województwo wielkopolskie) i Limanowej (województwo małopolskie) oraz w Urzędzie Miasta Kielce. Pozostałe jednostki regulowały te kwestie w regulaminach organizacyjnych, zakresach czynności pracowników lub sporządzały opis stanowiska tylko w przypadku naboru kandydatów na wolne stanowiska⁴⁶. Wartościowanie stanowisk pracy zostało wprowadzone w pięciu kontrolowanych jednostkach (16% zbadanych jednostek), tj. w ministerstwach, w urzędach wojewódzkich oraz w jednej spółce komunalnej (Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Rudzie Śląskiej), przy czym w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego nie przeprowadzono wartościowania 16 spośród 19 badanych stanowisk⁴⁷.

Jako przyczynę niekorzystania z narzędzia zarządzania kadrami, jakim jest wartościowanie stanowisk pracy, kierownicy kontrolowanych jednostek wskazywali wysokie koszty tego procesu i brak możliwości sfinansowania takiego wydatku w obecnej chwili.

⁴⁶ Dotyczy to w szczególności urzędów jednostek samorządu terytorialnego.

⁴⁷ Według stanu na 30 maja 2013 r. Jako przyczynę braku wartościowania wszystkich stanowisk pracy dyrektor generalny ministerstwa podał późne zwartościowanie stanowiska dyrektora generalnego (10 stycznia 2012 r.), od którego zależy wartościowanie wyższych stanowisk w służbie cywilnej oraz zmiany organizacyjne w ministerstwie przeprowadzone w 2012 r.

Monitorowanie systemu wynagrodzeń

Kierownicy kontrolowanych jednostek deklarowali, że przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia biorą pod uwagę przede wszystkim zakres realizowanych zadań, kompetencje, odpowiedzialność, doświadczenie pracownika, a także posiadane kwalifikacje i charakter zajmowanego stanowiska pracy, a nie płeć osoby zatrudnionej na danym stanowisku. Z tego też powodu czterech pracodawców⁴⁸ wskazało, że nie prowadzi monitoringu w zakresie równego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Kierownicy kontrolowanych jednostek zwracali także uwagę na ograniczone możliwości zarządzania budżetem wynagrodzeń ze względu na „zamrożenie” wynagrodzeń w sferze budżetowej, tj. w ministerstwach i urzędach wojewódzkich, oraz trudną sytuację finansową (w szczególności w spółkach Skarbu Państwa). Niemniej jednak w dwóch jednostkach – Ministerstwie Spraw Zagranicznych oraz w Urzędzie Miasta Tarnowa – w trakcie prowadzenia czynności kontrolnych zwiększono poziom wynagrodzenia kobiet. W Ministerstwie Spraw Zagranicznych przed zmianą wynagrodzenia jednego z zastępców dyrektora (dokonaną w trakcie kontroli) różnica w wynagrodzeniach zasadniczych wynosiła 4,06%, a w wynagrodzeniach łącznych 0,49% na korzyść mężczyzn, a po zmianie wyniosła, odpowiednio, 3,01% na korzyść mężczyzn i 0,80% na korzyść kobiet. Dla stanowiska audytora wewnętrznego różnica w wynagrodzeniach zasadniczych przed zmianą wynosiła 19,64%, a w wynagrodzeniach łącznych 38,56%, a po zmianie wyniosła 16,52% i 36,47%. Z kolei w Urzędzie Miasta Tarnowa po dokonaniu regulacji wynagrodzeń pracowników w grupie osób zajmujących stanowisko dyrektora wydziału różnica w wynagrodzeniu zasadniczym wynosiła 1,83% (zmniejszyła się o 4,84 punkty procentowe), a w wynagrodzeniu łącznym – 5,8% (zmniejszyła się o 1,71 punktu procentowego), w przypadku radców prawnych wynosiła odpowiednio, 1,14% i 4,06% (zmniejszenie o 6,82 i 6,21 punktu procentowego)⁴⁹. Co do zasady nie ma prawnego obowiązku monitorowania systemu wynagrodzeń w aspekcie dyskryminacji pracowników. Niemniej jednak zasada równego wynagradzania kobiet i mężczyzn jest elementem obowiązującego porządku prawnego⁵⁰. W ocenie NIK dokonywanie przeglądu systemu wynagrodzeń, także w aspekcie równego wynagradzania kobiet i mężczyzn, pozwala pracodawcy na skuteczne wdrażanie tej zasady, co może mieć także wpływ na lepszą efektywność pracy i motywację pracowników. Prowadzenie przez pracodawców działań w kierunku przeciwdziałania dyskryminacji w wynagradzaniu ma pozytywny wpływ na całość procesów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi.

⁴⁸ H. Cegielski – Poznań S.A. w Poznaniu, Uzdrowisko Busko-Zdrój S.A. w Busku-Zdroju, Zespół Opieki Zdrowotnej Sp. z o.o. w Świętochłowicach, Szpital Miejski Sp. z o.o. w Morągu.

⁴⁹ Zmiany wynagrodzeń dokonano od 1 maja 2013 r., natomiast badaniem objęto stan na 30 kwietnia 2013 r. Przed zmianą wynagrodzeń różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w grupie dyrektorów wydziałów wynosiła 6,67% w wynagrodzeniach zasadniczych i 7,51% w wynagrodzeniach łącznych. W przypadku radców prawnych różnice te wynosiły, odpowiednio, 8,06% i 10,27%.

⁵⁰ Zobacz „Charakterystyka stanu prawnego”.

Nagrody i premie

Nagrody uznaniowe przyznawane były we wszystkich kategoriach jednostek z wyjątkiem spółek Skarbu Państwa, w których nagrody zostały przyznane w jednostkowych przypadkach. Z kolei premie przyznawane były zarówno w spółkach komunalnych, jak i spółkach Skarbu Państwa na podstawie obowiązujących zbiorowych układów pracy. Premie były stałym składnikiem wynagrodzenia i stanowiły procentową pochodną wynagrodzenia zasadniczego, tak więc były one zróżnicowane w takim samym zakresie jak wynagrodzenie zasadnicze.

W przypadku nagród uznaniowych mężczyźni otrzymywali średnio więcej nagród i w wyższej średniej wysokości, z wyjątkiem kategorii urzędy wojewódzkie. Różnice w średniej wysokości przyznawanych nagród na korzyść mężczyzn wyniosły 18 punktów procentowych w spółkach komunalnych, 7 w ministerstwach i 2 w urzędach jednostek samorządu terytorialnego. W urzędach wojewódzkich średnia wartość nagród przyznawanych kobietom była wyższa o 10 punktów procentowych. Szczegółowe dane dotyczące nagród przyznawanych w latach 2012-2013 (do 30 kwietnia) przedstawiono w tabeli nr 3.

Tabela nr 3

Dane dotyczące nagród uznaniowych przyznawanych kobietom i mężczyznom w poszczególnych kategoriach jednostek

Kategoria kontrolowanych jednostek	Liczba badanych osób		Liczba osób, którym przyznano nagrody		Udział procentowy osób, którym przyznano nagrody w stosunku do badanej liczby osób		Liczba przyznanych nagród		Średnia liczba przyznanych nagród na osobę		Średnia wysokość przyznanej nagrody (w zł)	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Ministerstwa	40	32	35	27	88	84	102	87	2,9	3,2	4 540	4 864
Urzędy wojewódzkie	36	30	36	30	100	100	171	143	4,8	4,8	2 191	1 988
Urzędy jednostek samorządu terytorialnego	226	149	187	134	83	90	354	304	1,9	2,3	1 650	1 684
Spółki komunalne	105	116	66	74	63	64	142	136	2,2	1,8	1 177	1 438

Świadczenia dodatkowe

W trakcie kontroli badano przyznawanie świadczeń dodatkowych takich jak samochód służbowy do wyłącznej dyspozycji, służbowy telefon komórkowy, ryczałt na paliwo za używanie prywatnego samochodu do celów służbowych, komputer przenośny, tablet, mieszkanie służbowe, prywatna opieka medyczna, pracowniczy program emerytalny, dofinansowanie nauki, a w spółkach dodatkowo opcje na akcje, udziały/akcje firmy, udział w zysku.

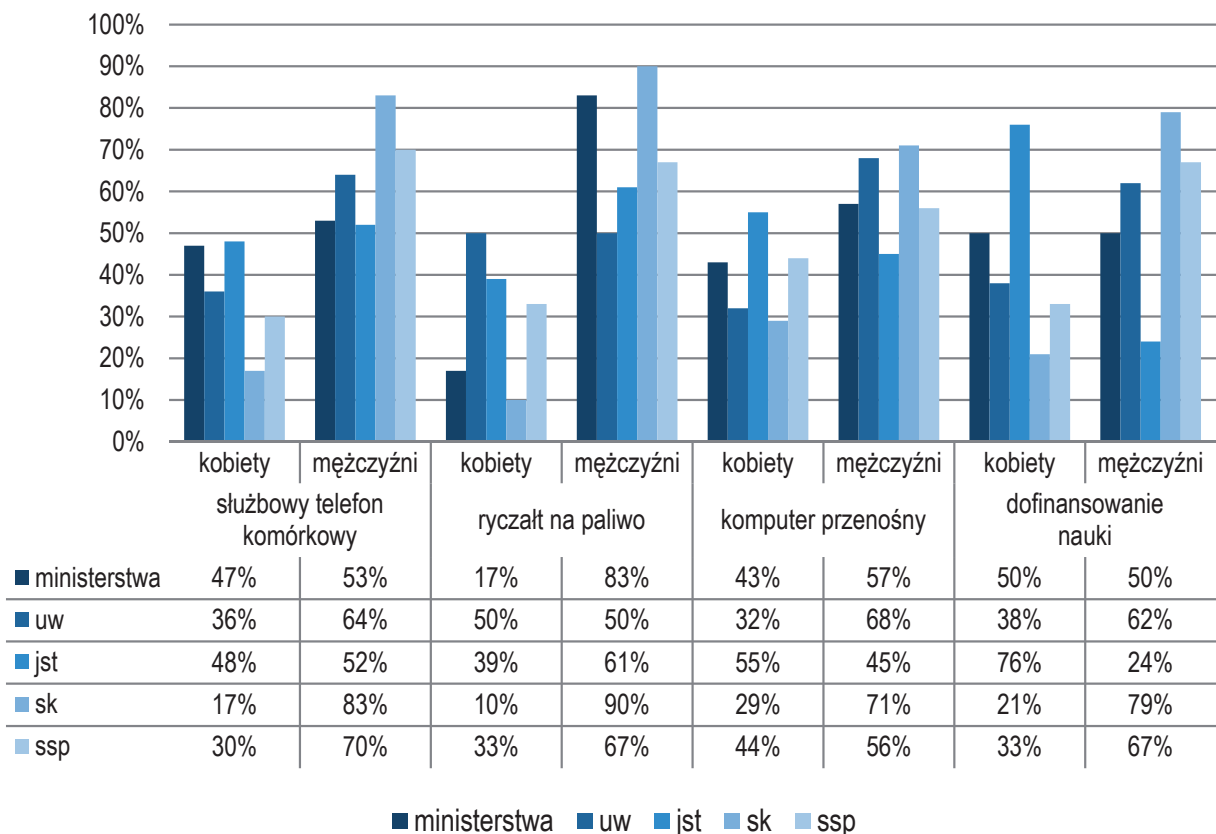
W badanych rodzajach stanowisk wystąpiły następujące świadczenia dodatkowe: służbowy telefon komórkowy, ryczałt na paliwo za używanie prywatnego samochodu do celów służbowych, komputer przenośny, tablet, dofinansowanie nauki. Najczęściej przyznawany był telefon komórkowy (301 osób), a najrzadziej tablety (4 osoby – tylko mężczyźni). Występowały przypadki, że 1 osoba otrzymywała więcej niż jedno świadczenie dodatkowe.

Mężczyznom o wiele częściej przyznawano świadczenia dodatkowe niż kobietom. Większy odsetek kobiet w stosunku do liczby osób, które otrzymały dane świadczenie, wystąpił tylko w przypadku komputerów przenośnych (55%) oraz dofinansowania nauki (76%) w urzędach jednostek samorządu terytorialnego. Tyle samo kobiet i mężczyzn otrzymało ryczałt na paliwo w urzędach wojewódzkich oraz dofinansowanie nauki w ministerstwach. Przyznawanie świadczeń dodatkowych wynikało z charakteru wykonywanej pracy i było uzasadnione potrzebami pracodawcy.

Na wykresie nr 4 przedstawiono procentowy udział kobiet i mężczyzn w stosunku do liczby osób, którym przyznano świadczenia dodatkowe, w poszczególnych kategoriach jednostek.

Wykres nr 4

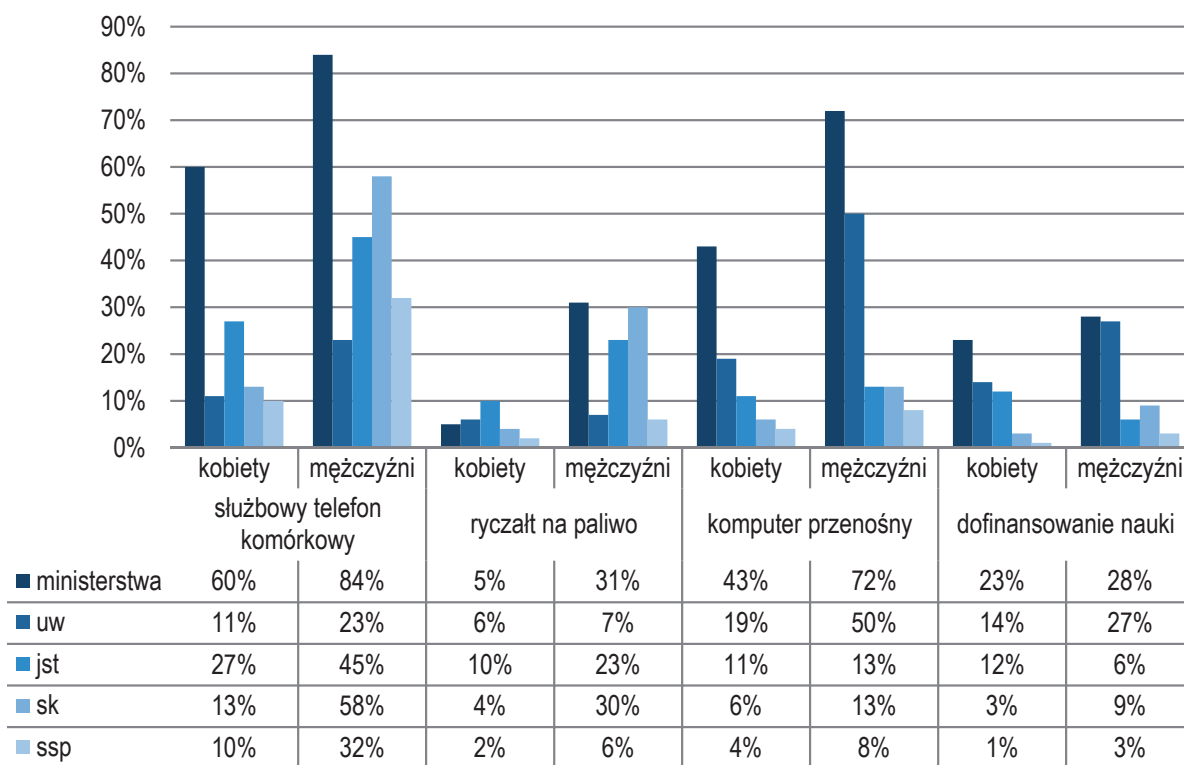
Procentowy udział kobiet i mężczyzn w stosunku do liczby osób, którym przyznano świadczenia dodatkowe, w poszczególnych kategoriach jednostek



Z kolei gdy porównamy liczbę kobiet i mężczyzn, którzy otrzymali dane świadczenie, w stosunku do ogólnej liczby badanych kobiet i mężczyzn, to mężczyźni otrzymują dwa razy, a niekiedy nawet trzy razy więcej świadczeń dodatkowych niż kobiety. Szczegółowe dane przedstawiono na wykresie nr 5.

Wykres nr 5

Procentowy udział kobiet i mężczyzn, którzy otrzymali świadczenia dodatkowe, w stosunku do liczby badanych kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach jednostek



3.5 Działania Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania

Zadania Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania zostały określone w artykułach 21-23 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania⁵¹. Kontrolą objęto działania Pełnomocnika zmierzające do zapewnienia przestrzegania i realizacji zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania kobiet i mężczyzn. Polegały one w szczególności na koordynacji działań międzyresortowych w zakresie równego traktowania, przeciwdziałaniu dyskryminacji i realizacji zasady równego traktowania m.in. ze względu na płeć. W ramach podejmowanych przez Pełnomocnika przedsięwzięć uwzględniono m.in. problematykę związaną z wynagradzaniem kobiet i mężczyzn.

Biuro Pełnomocnika w partnerstwie ze Szkołą Główną Handlową i Uniwersytetem Jagiellońskim od listopada 2010 r. do czerwca 2013 r. realizowało projekt⁵² Równe Traktowanie Standardem

⁵¹ Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700 ze zm.).

⁵² Projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet V Dobre Rządzenie Działanie 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej.

Dobrego Rządu. Celem ogólnym projektu było podjęcie działań zmierzających do przygotowania administracji rządowej na wszystkich poziomach do tworzenia i monitorowania prawa do równego traktowania oraz opracowywania i wdrażania odpowiednich strategii uwzględniających zasadę równości. W rekomendacjach, w obszarze dotyczącym wynagrodzeń, zalecono m.in. wprowadzenie w całej administracji rządowej obowiązkowego monitoringu wynagrodzeń ze względu na płeć i wiek, dokonywanie corocznej analizy wynagrodzeń na porównywalnych stanowiskach ze względu na płeć i wiek oraz wdrożenie programu wartościowania stanowisk pracy w całej administracji rządowej, zgodnie z zarządzeniem Prezesa Rady Ministrów w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk w służbie cywilnej⁵³.

W latach 2012–2013 prowadzono prace nad projektem dokumentu o charakterze strategicznym, tj. Krajowym Programem Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013–2016⁵⁴. W programie wykorzystano opracowanie „Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania”, wykonane w ramach przedstawionego wyżej projektu unijnego. Jednym z celów szczegółowych zawartych w projekcie było niwelowanie różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn za pracę na tych samych stanowiskach i pracę o jednakowej wartości i jakości (ograniczenie luki płacowej). Jako kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia celu wskazano m.in.:

- wypracowanie metodologii oceny luki płacowej w przedsiębiorstwach, z terminem realizacji do 2015 r.; odpowiedzialność za realizację działania przypisano Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej,
- analizę międzynarodowego prawa w zakresie monitorowania luki płacowej, z terminem realizacji do 2014 r.; odpowiedzialność za realizację zadania przypisano Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej oraz Pełnomocnikowi,
- promowanie zagadnień równości płac kobiet i mężczyzn za pracę na tych samych stanowiskach i pracę o jednakowej wartości, z terminem realizacji od 2013 r.; odpowiedzialność za realizację działania przypisano Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej.

Pełnomocnik zwróciła się do prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), aby w programie statystyki publicznej, tj. podczas zbierania i przetwarzania danych statystycznych, uwzględnić kryterium płci w szerszym niż dotychczasowym zakresie. W ramach współpracy ustalono, że niektóre z badań przewidzianych w Krajowym Programie Badań Statystycznych Statystyki Publicznej na rok 2013 zostaną uzupełnione o wskaźniki pozwalające na monitorowanie danych w podziale na płeć, natomiast dane, które były gromadzone w podziale na płeć, a nie były dotąd ujmowane w zestawieniach, zostaną włączone do publikacji GUS.

Z innych działań podejmowanych przez Pełnomocnika należy wymienić upowszechnianie problematyki związanej z równym wynagradzaniem kobiet i mężczyzn poprzez:

- organizację Europejskiego Dnia Równości Płac (5 marca 2012 r., 25 lutego 2013 r.),
- uczestnictwo Pełnomocnika lub pracowników Biura Pełnomocnika w debatach, seminariach, konferencjach,

⁵³ Zarządzenie nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk w służbie cywilnej M. P. Nr 5, poz. 61.

⁵⁴ Program został przyjęty przez Radę Ministrów 10 grudnia 2013 r.

- wsparcie inicjatywy Biura Programów Narodów Zjednoczonych do spraw Rozwoju w Polsce polegającej na promocji budżetowania wrażliwego na płeć jako jednego z narzędzi realizowania gender mainstreaming⁵⁵,
- wdrożenia budżetów uwzględniających perspektywę płci w czterech wybranych jednostkach samorządu terytorialnego,
- umieszczanie materiałów na portalach internetowych, w tym na stronie prowadzonej przez Biuro Pełnomocnika⁵⁶.

⁵⁵ Definicja gender mainstreaming, jaką posługuje się Organizacja Narodów Zjednoczonych, brzmi następująco: sposób oceny wpływu, jaki mają na kobiety i mężczyzn wszelkie planowane działania państwa, w obszarze prawa, polityki i programów – we wszystkich obszarach i na wszystkich poziomach. To strategia, która zakłada, że doświadczenia kobiet i mężczyzn będą w równym stopniu włączane do projektowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji decyzji oraz programów realizowanych w obszarze polityki, ekonomii i życia społecznego, po to, by kobiety i mężczyźni mogli z nich korzystać w zrównoważony sposób, a nierówności między nimi nie utrwały się. Definicję zaczerpnięto z publikacji „Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy. Poradnik dla instytucji rynku pracy” pod redakcją Małgorzaty Borowskiej i Mai Branki, str. 86.

⁵⁶ www.rownetraktowanie.gov.pl

Dane dotyczące badanych kategorii jednostek oraz rodzajów stanowisk⁵⁷

Kategoria jednostek	Nazwa	Badane rodzaje stanowisk	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Różnice w wynagrodzeniu zasadniczym	Różnice w wynagrodzeniu łącznym
Ministerstwa	Ministerstwo Spraw Zagranicznych	dyrektor departamentu	1	2	7,55%	8,78%
		dyrektor biura	1	2	7,41%	3,50%
		zastępca dyrektora biura	6	9	3,01%	- 0,80%
		audytor wewnętrzny	1	3	16,52%	36,47%
	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	naczelnik wydziału	13	6	10,40%	7,10%
		zastępca dyrektora departamentu	11	8	5,50%	2,90%
		audytor wewnętrzny	1	1	[...]%	[...]%
		radca prawny	6	1	23%	21,30%
Urzędy wojewódzkie	Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki w Olsztynie	dyrektor wydziału	6	4	- 3,90%	- 6,50%
		zastępca dyrektora wydziału	3	3	5,40%	19,40%
		zastępca kierownika oddziału	2	1	- 15,20%	- 21,30%
		zastępca głównego księgowego	1	1	[...]%	[...]%
		radca prawny	9	4	- 1,60%	- 0,23%
		audytor wewnętrzny	1	1	[...]%	[...]%
	Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach	zastępca kierownika oddziału	10	5	5,13%	8,09%
		główny specjalista	1	3	12,34%	11,36%
		starszy specjalista	3	8	2,55%	6,70%

⁵⁷ W przypadku stanowisk, w których badanie dotyczyło pojedynczych osób (jedna kobieta, jeden mężczyzna), NIK Delegatura w Krakowie dokonała wyłączenia danych osobowych na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.) ze względu na ochronę prywatności osoby fizycznej.

Kategoria jednostek	Nazwa	Badane rodzaje stanowisk	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Różnice w wynagrodzeniu zasadniczym	Różnice w wynagrodzeniu łącznym
Urzędy jednostek samorządu terytorialnego	Urząd Miasta Chorzowa (woj. śląskie)	naczelnik wydziału	10	6	- 0,75%	1,97%
		zastępca naczelnika wydziału	8	3	- 0,93%	3,40%
		kierownik referatu	15	8	5,92%	6,18%
	Urząd Miasta Kielce (woj. świętokrzyskie)	dyrektor biura	1	1	[...]%	[...]%
		kierownik referatu	29	4	5,80%	10,50%
		starszy poborca	1	2	15,90%	21,60%
	Urząd Miasta Tarnowa (woj. małopolskie)	dyrektor wydziału	4	7	6,67%	7,51%
		kierownik biura	6	10	10,79%	10,58%
		radca prawny	4	3	8,06%	10,27%
		pomoc administracyjna	2	5	14,25%	17,79%
	Urząd Miejski w Piszcu (woj. warmińsko-mazurskie)	naczelnik wydziału	4	2	12,00%	10,00%
		podinspektor	8	2	3,60%	7,00%
	Urząd Miasta i Gminy we Wrześni (woj. wielkopolskie)	naczelnik wydziału	4	2	- 2,52%	5,70%
		kierownik referatu	3	4	3,38%	- 3,76%
		specjalista	3	2	- 2,30%	- 6,80%
		młodszy specjalista	1	2	- 4,10%	5,30%
		podinspektor	7	1	2,29%	2,34%
		referent	3	2	0,42%	2,92%
	Świętokrzyski Urząd Marszałkowski w Kielcach	zastępca dyrektora	8	8	- 1,50%	- 1,50%
		starszy specjalista	5	6	1,80%	5,70%
		referent	8	3	- 6,60%	- 8,50%
	Warmińsko-Mazurski Urząd Marszałkowski w Olsztynie	zastępca dyrektora departamentu	13	14	5,00%	5,00%
		główny specjalista – koordynator	2	1	18,00%	24,00%
		specjalista	13	1	23,00%	22,00%
		radca prawny	6	3	3,00%	- 7,00%
	Starostwo Powiatowe w Będzinie (woj. śląskie)	naczelnik	4	7	6,92%	7,25%
		kierownik biura/ referatu	4	3	13,03%	10,05%
		pomoc administracyjna	13	2	13,55%	13,82%
	Starostwo Powiatowe w Limanowej (woj. małopolskie)	dyrektor wydziału	4	5	0,52%	3,63%
		zastępca dyrektora wydziału	3	2	- 5,91%	- 7,62%
		kierownik biura	2	1	16,76%	20,58%
		kierownik sekcji	3	1	- 3,31%	6,82%
główny specjalista		2	2	13,32%	1,48%	
Starostwo Powiatowe w Ostródzie (woj. warmińsko-mazurskie)	naczelnik wydziału	5	7	0,80%	- 9,40%	
	starszy geodeta	3	2	10,10%	9,60%	
	geodeta	4	3	24,90%	32,10%	
Starostwo Powiatowe w Pińczowie (woj. świętokrzyskie)	kierownik wydziału	4	2	- 11,90%	1,10%	
	referent	1	1	[...]%	[...]%	
Starostwo Powiatowe w Jarocinie (woj. wielkopolskie)	dyrektor wydziału	1	6	8,52%	12,51%	
	zastępca dyrektora wydziału	2	2	9,97%	8,45%	
	referent	3	1	- 1,33%	- 11,22%	

Kategoria jednostek	Nazwa	Badane rodzaje stanowisk	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Różnice w wynagrodzeniu zasadniczym	Różnice w wynagrodzeniu łącznym
Spółki komunalne	Przedsiębiorstwo Komunalne Sp. z o.o. w Pleszewie (woj. wielkopolskie)	kierownik	2	5	13,87%	13,87%
		inkasent	2	6	16,06%	16,06%
		referent	2	1	- 12,81%	- 12,81%
	Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w Gnieźnie Sp. z o.o. (woj. wielkopolskie)	kierownik działu	2	4	- 1,10%	- 1,10%
		specjalista	3	5	- 6,95%	- 4,96%
		starszy inspektor	2	1	6,36%	5,61%
	Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej i Mieszaniowej Sp. z o.o. w Sandomierzu (woj. świętokrzyskie)	kierownik	5	8	16,10%	17,90%
		zastępca kierownika	2	6	10,40%	11,60%
	Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Kielcach (woj. świętokrzyskie)	kierownik działu	4	9	10,50%	10,50%
		zastępca kierownika działu	2	5	14,90%	14,90%
		specjalista	10	11	8,60%	8,60%
	Szpital Miejski w Morażu Sp. z o.o. (woj. warmińsko-mazurskie)	kierownik techników medycznych	1	1	[...]%	[...]%
		starszy asystent	1	1	[...]%	[...]%
		starszy technik fizjoterapii	5	1	- 0,90%	- 8,12%
		technik rtg	2	1	3,42%	3,42%
		pracownik gospodarczy	3	1	5,41%	5,41%
	Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Olsztynie (woj. warmińsko-mazurskie)	kierownik działu	8	11	9,90%	14,10%
		zastępca kierownika działu	2	6	10,60%	16,10%
		specjalista ds. technicznych	1	1	[...]%	[...]%
		starszy inspektor ds. technicznych	2	2	15,00%	- 6,00%
		dźwurny wod-kan	3	1	9,80%	- 30,50%
		radca prawny	1	1	[...]%	[...]%
	Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A. w Krakowie (woj. małopolskie)	administrator systemu komputerowego	2	2	20,61%	12,23%
		inspektor ds. technicznych	2	1	28,33%	28,33%
		inspektor ds. biletowych	3	1	12,47%	14,88%
		inspektor ds. finansowych	3	1	15,52%	18,47%
		inspektor ds. informacji	2	1	13,23%	0,30%
		inspektor ds. realizacji zakupów	2	3	- 3,24%	- 12,28%
		kasjer	1	1	[...]%	[...]%
		projektant oprogramowania	2	1	10,82%	8,72%
		specjalista ds. ekonomicznych	6	1	18,34%	18,34%
	Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w Rudzie Śląskiej Sp. z o.o. (woj. śląskie)	kierownik działu	3	2	13,60%	12,30%
p.o. kierownika działu		3	7	18,50%	8,40%	
młodszy referent		4	2	0,00%	- 0,63%	
ZOZ w Świętochłowicach Sp. z o.o. (woj. śląskie)	starszy asystent	4	1	5,30%	5,90%	
	asystent	3	4	2,30%	2,60%	

Kategoria jednostek	Nazwa	Badane rodzaje stanowisk	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Różnice w wynagrodzeniu zasadniczym	Różnice w wynagrodzeniu łącznym
Spółki Skarbu Państwa	Centrum Badań i Dozoru Górnictwa Podziemnego Sp. z o.o. w Łędzinach (woj. śląskie)	starszy inspektor	8	6	12,81%	10,10%
	Uzdrowisko Krynica-Żegiestów S.A. w Krynicy (woj. małopolskie)	zastępca kierownika	4	2	15,56%	20,14%
		pielęgniarka/pielęgniarka koordynująca/y	2	1	- 2,77%	- 2,77%
		specjalista	14	6	5,69%	0,52%
		recepcjonista	10	9	- 0,63%	1,36%
	Uzdrowisko Busko-Zdrój S.A. w Busku-Zdroju (woj. świętokrzyskie)	ordynator	4	4	3,70%	5,30%
		kierownik działu	4	3	7,30%	12,30%
		fizjoterapeuta	19	6	8,70%	9,90%
	H. Cegielski-Poznań S.A. w Poznaniu (woj. wielkopolskie)	specjalista ds. zakupów	5	1	- 12,18%	- 15,10%
		specjalista ds. gospodarki narzędziowej	1	3	23,91%	21,14%
		specjalista ds. jakości	3	5	6,42%	10,57%
		specjalista konstruktor	2	9	30,48%	32,35%
	PKS Ostrów Wielkopolski S.A. w Ostrowie Wielkopolskim (woj. wielkopolskie)	kierownik działu	2	2	6,02%	12,22%
		specjalista	8	2	19,44%	17,00%
		starszy inspektor	3	2	19,33%	18,84%
Gliwicka Agencja Turystyczna S.A. w Zabrze (woj. śląskie)	dyrektor	3	4	9,59%	9,59%	

Badanie statystyczne

1. Ogólna charakterystyka badania

Na podstawie art. 29 ust. 1 pkt 2 lit. f ustawy o NIK, do Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, wszystkich ministerstw, urzędów wojewódzkich, urzędów marszałkowskich i jednoosobowych spółek Skarbu Państwa⁵⁸, a także do losowo wybranych urzędów centralnych, urzędów jednostek samorządu terytorialnego⁵⁹ oraz jednoosobowych spółek jednostek samorządu terytorialnego⁶⁰ zwrócono się o przekazanie informacji o: liczbie zatrudnionych pracowników z podziałem na płeć i zajmowane stanowisko, ich wieku, stażu pracy, wykształceniu, wysokości wynagrodzenia zasadniczego (brutto) według stanu na 31 grudnia 2012 r. oraz pobranego łącznego wynagrodzenia⁶¹ za 2012 r. Zebrane dane zostały poddane analizie statystycznej przez biegłych, tj. profesora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie dr. hab. Andrzeja Sokołowskiego oraz dr. Krzysztofa Jakóbika.

Prośbę o udzielenie informacji⁶² skierowano łącznie do 709 jednostek, a odpowiedź otrzymano od 507, tj. 71,5%. Szczegółowe dane dotyczące liczby poszczególnych kategorii jednostek, do których zwrócono się o przekazanie danych, oraz liczby jednostek, z których dane uzyskano, przedstawiono w tabeli nr 4.

Tabela nr 4

Dane dotyczące liczby poszczególnych kategorii jednostek, do których zwrócono się o przekazanie danych, oraz liczby jednostek, z których dane uzyskano

Kategoria jednostek	Liczba jednostek ogółem	Zwrotność	
		liczba	procent
KPRM i ministerstwa	19	19	100
Urzędy i instytucje centralne	15	15	100
Urzędy wojewódzkie	16	16	100
Urzędy jednostek samorządu terytorialnego (urzędy marszałkowskie, starostwa powiatowe, urzędy miast/gmin)	181	155	85,6
Spółki Skarbu Państwa	129	91	70,5
Spółki komunalne	349	211	60,5
RAZEM	709	507	71,5

2. Metodyka badania

W celu obiektywnego porównania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, podjęto decyzję o przeprowadzeniu badania reprezentacyjnego wysokości wynagrodzeń oraz wybranych cech

⁵⁸ Spółki nie będące w upadłości lub w likwidacji.

⁵⁹ Odrębnie losowano starostwa powiatowe oraz urzędy gmin w podziale na gminy wiejskie, miejsko-wiejskie i miejskie oraz miasta na prawach powiatu.

⁶⁰ W przypadku urzędów jednostek samorządu terytorialnego oraz spółek do badania wybrano jednostki z obszaru pięciu kontrolowanych województw.

⁶¹ Należało wykazać łączne pobrane w 2012 r. wynagrodzenie brutto wraz z wszystkimi dodatkami do wynagrodzenia, premiami oraz nagrodami.

⁶² Do zebrania danych wykorzystano program LimeSurvey. Jednostki w trybie online odpowiadały na pytania o charakterze ogólnym oraz dołączały sporządzony wcześniej plik zawierający dane analityczne (format: xls, xlsx, txt, pdf, xml, ods, sxc, csv, zip, doc).

pomocniczych pracowników w wybranych grupach jednostek sektora publicznego. Porównywaniami dokonywano poprzez powszechnie przyjęte charakterystyki rozkładów płac obliczane metodami statystycznymi. W celu porównywaniami otrzymanych w badaniu wyników dla Polski z wynikami dla innych krajów, przyjęto metodologię rekomendowaną przez Eurostat do obliczania luki płacowej kobiet⁶³.

Szczegółowe dalsze założenia metodologiczne doprecyzowujące przedmiot, zakres i obszar badania są następujące:

Cały sektor publiczny podzielono na grupy jednostek, w których dokonywano porównań osób różnej płci zatrudnionych na takich samych, bądź zbliżonych pod względem typu pracy i wymaganych kompetencji stanowiskach. Wyróżniono następujące kategorie jednostek rozpatrywanych rozłącznie jako niehomogeniczne pod względem uwarunkowań płacowych: ministerstwa, urzędy centralne, urzędy wojewódzkie, urzędy marszałkowskie, starostwa powiatowe, urzędy gmin z uwzględnieniem typu według kryterium: gmina miejska, miejsko-wiejska oraz wiejska, osobno grupę urzędów miast na prawach powiatu oraz spółek Skarbu Państwa i spółek komunalnych (samorządowych).

Zaproponowany podział miał na celu, oprócz uspoźnienia grup ze względu na uwarunkowania zewnętrzne zróżnicowania wynagrodzeń, także uzyskanie odpowiednich liczebnie porównywalnych grup stanowisk równorzędnych, umożliwiających zastosowanie metod statystycznych do analizy porównawczej. Szczególnie chodzi o wyższe stanowiska występujące w każdej z instytucji jednostkowo, np. dyrektor generalny jednostki czy główny księgowy, gdzie niezasadne byłoby porównywanie pojedynczych przypadków.

W zaproponowanych grupach dobrano minimalne liczebności subprób w ten sposób, aby były one wystarczające do zastosowania metod analizy statystycznej, także dla typowych stanowisk występujących jednokrotnie. Dla stanowisk niższych, gdzie odnotowano większe częstości ich obserwacji, próby przewyższają liczebnie niezbędne do analizy liczebności przypadków. Wynika to z przyjętego, a koniecznego założenia, polegającego na tym, że w wylosowanej jednostce badaniem obejmowano wszystkie osoby zatrudnione w danym roku kalendarzowym na umowę o pracę.

Szacowane liczebności prób dobrano uwzględniając optymalizację pracochłonności i kosztów pozyskania materiału empirycznego do badań jako kryterium ograniczające, przy zapewnieniu odpowiedniego poziomu wiarygodności prezentowanych wyników. Zastosowanie metod statystycznych umożliwia przy warstwowaniu i ważeniu próby znaczne ograniczenie liczby badanych jednostek, przy jednoczesnym zachowaniu dobrej jakości materiału badawczego.

Liczebności subprób w każdej z wyróżnionych grup dobierano niezależnie, w zależności od liczebności ogólnej danej kategorii jednostek w całym sektorze publicznym, wewnętrznego zróżnicowania grupy wynikającego z rodzaju wykonywanych zadań, lokalizacji w ujęciu terytorialnym oraz skali jednostki. W efekcie pozwoli to na dokonanie porównań zarówno wewnątrz kategorii jednostek, jak i pomiędzy nimi oraz dla całości sektora publicznego.

⁶³ UNECE Work Session on Gender Statistics (Geneva, Switzerland, 26-28 April 2010), THE UNADJUSTED GENDER PAY GAP IN THE EUROPEAN UNION, Working paper 1, 8 April 2010, Prepared by Mr. Didier Dupré, Eurostat. The analyses presented in this paper were carried out together with Veronica Alvarez, Simone Casali and Hannah Kiiver in Eurostat Unit F/2 "Labour market statistics"; Unadjusted GPG = (average gross hourly earnings of male paid employees – average gross hourly earnings of female paid employees)/average gross hourly earnings of male paid employees – in %; http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/earn_gr_gpg_esms.htm.

W odniesieniu do jednostek zlokalizowanych na terenie województw (nie na szczeblu centralnym), przyjęto założenia losowania dwustopniowego. W pierwszej kolejności dobrano celowo według kryteriów merytorycznych próbę województw – o zróżnicowanym poziomie rozwoju, zróżnicowanych uwarunkowaniach ekonomicznych (wpływ lokalnych rynków pracy) oraz społecznych (zróżnicowane kulturowe w podejściu do kobiet na rynku pracy). Są to: śląskie i wielkopolskie jako reprezentanci województw o wysokim stopniu rozwoju gospodarczego i jednej z socjoekonomicznych odmiennych kulturowo grupy względem województw, o słabszym rozwoju gospodarczym jak warmińsko-mazurskie i świętokrzyskie – reprezentujących zupełnie inne społeczno-kulturowe uwarunkowania. Województwo małopolskie również włączono do badania ponieważ jest reprezentantem jeszcze innej grupy, zarówno pod względem społeczno-kulturowym (obszar dawnego zaboru austriackiego), jak i typu gospodarki. Następnie dla wskazanych województw, będących reprezentantami szerokiego obszaru zmienności wymienionych uwarunkowań obserwowanego w Polsce, dokonywano losowania gmin i powiatów z zachowaniem właściwych wag i proporcji pożądaných cech.

Losowania dokonano w oparciu o zbiorowości generalne jednostek zarejestrowanych w rejestrach publicznych np. TERYT, REGON oraz BIP dla jednostek administracji centralnej. Do losowania zastosowano certyfikowane algorytmy wbudowane w specjalistyczne oprogramowanie Statistica v.10 dedykowane do prowadzenia analiz statystycznych.

Zabiegi te były niezbędne do uzyskania reprezentacyjnej próby. Stopień zwrotności danych z wylosowanych podmiotów był bardzo wysoki, sięgając w większości całej założonej próby, a jakość materiału empirycznego bardzo wysoka, co niewątpliwie jest zasługą dużego wkładu pracy osób realizujących proces zbierania danych oraz autorytetu NIK, który zapewnił nadspodziewanie dobrą postawę respondentów. Uzyskany z badania materiał jest wysoce kompletny i wydaje się być jakościowo wiarygodny, dając podstawę do stosowania statystycznych metod analizy i wnioskowania w oparciu o metodę reprezentacyjną.

Materiał badawczy

Badanie przeprowadzono w jednostkach sektora publicznego pogrupowanych w następujące kategorie:

- 1) urzędy marszałkowskie – wszystkie,
- 2) urzędy wojewódzkie – wszystkie,
- 3) ministerstwa – wszystkie,
- 4) urzędy centralne – próba kilkunastu wylosowanych jednostek,
- 5) gminy, miasta na prawach powiatu, starostwa powiatowe – próba z terenu 5 województw, łącznie 124 jednostki,
- 6) spółki samorządowe (komunalne) – próba 202 jednostek,
- 7) spółki skarbu państwa – próba 91 jednostek.

Łącznie analizie poddano wynagrodzenia ponad 120 tysięcy osób zatrudnionych na umowę o pracę w jednostkach sektora publicznego, z tego około połowę stanowiły kobiety.

W celu poszerzonej analizy ewentualnych zaobserwowanych różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz wskazania potencjalnych przyczyn ich występowania, przyjęto kilka pomocniczych zmiennych do analizy. Są to cechy identyfikujące jednostkę zatrudniającą według rodzaju, lokalizacji, skali wielkości, zmienne endogeniczne o wynagrodzeniu oraz zestaw identyfikatorów umożliwiających scharakteryzowanie pracownika poprzez płeć, wiek, staż pracy, posiadane wykształcenie oraz zajmowane stanowisko/rodzaj wykonywanej pracy.

Cechy te powinny umożliwić ocenę przyczyn i zróżnicowanie natężenia ewentualnych różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych w sektorze publicznym w Polsce ze względu na wymienione czynniki.

Po przeprowadzeniu analiz stwierdzono silne skorelowanie wieku pracowników ze stażem pracy (obliczone współczynniki korelacji liniowej były rzędu 0,8 do 0,9), a w związku z tym dalej uwzględniano w analizach staż pracy jako istotniejszy, eliminując zmienną wiek pracownika.

Analogicznie dla zmiennych na temat wynagrodzeń, gdzie badano miesięczne wynagrodzenia zasadnicze brutto według stanu na grudzień 2012 r. oraz jako drugą zmienną wypłacone w 2012 r. wynagrodzenia całkowite wraz z dodatkami i nagrodami, bez dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Dla zmiennych tych również stwierdzono występowanie silnego skorelowania (obliczone współczynniki korelacji liniowej były podobnie jak dla stażu pracy i wieku pracownika rzędu 0,8 do 0,9), zatem wyłączono z dalszych analiz całkowite wynagrodzenie wypłacone w 2012 r. jako zmienną mniej obiektywną, gdyż zaburzana np. okresami chorobowymi, zasiłków macierzyńskich czy urlopów bezpłatnych.

Zakres analizy

Dla wyróżnionych grup podmiotów wykonano porównania wynagrodzeń ogółem i z uwzględnieniem podziału na płeć pracowników dla kategorii jednostek, grup według stażu pracy, według wykształcenia, według wybranych typowych stanowisk oraz w przekrojach terytorialnych.

Dla każdej wyróżnionej grupy jednostek analizowano jako ważne te grupy stanowisk, które były możliwe do analizy ze względu na obecność w nich osób obydwu płci w dostatecznej liczbie. Porównanie wszystkich stanowisk nie było możliwe dla wszystkich grup jednostek ze względu na bardzo silne sfeminizowanie lub zmaskulinizowanie pewnych stanowisk. Przykładem są takie grupy stanowisk jak: pielęgniarki, salowe, sprzątaczkę, sekretarki, czy dla mężczyzn: stanowiska robotnicze, kierowcy, ładowacze, sortowacze, blacharze, mechanicy, strażnicy, dowódcy, malarze, noszowi, obsługa aparatury, itp. Specyfika wymogów, kompetencji i predyspozycji powoduje, że są to zawody, w których brak jest bądź występują nielicznie przedstawiciele drugiej nietypowej dla danego zawodu płci i niemożliwe jest dokonywanie porównań, podczas gdy wynagrodzenia tych osób wchodząc w ogólna pulę wynagrodzeń w danej jednostce rzutują na wyniki ogólne. W konsekwencji powoduje to powstawanie różnic w rozkładach płac kobiet i mężczyzn.

3. Ogólne wnioski z badania

Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że w określonych warunkach, w pewnych jednostkach, dla wybranych lub łącznie wszystkich grup stanowisk występują obiektywnie, statystycznie istotne różnice w średnich wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, z odchyleniem na niekorzyść kobiet. Nie jest to jednak reguła i w pewnej części przypadków ma miejsce sytuacja odwrotna – występują różnice na niekorzyść mężczyzn, nawet w grupach najwyższych stanowisk kierowniczych w jednostkach.

Poziom różnic kształtuje się w sposób zróżnicowany w zależności od rodzaju badanej jednostki, stanowiska, wykształcenia i stażu pracy. I tak, w spółkach oraz jednostkach administracji centralnej jest on największy, zaś w jednostkach administracji terenowej szczebla wojewódzkiego jest mniejszy, zaś relatywnie w najmniejszym stopniu występuje wśród jednostek samorządu terytorialnego.

W ujęciu terytorialnym (wojewódzkim) nie zaobserwowano obszarów, w których poziom różnic byłby istotnie odbiegający od pozostałych. Nie można zatem wskazać obszarów szczególnie narażonych na niekorzystne tendencje w wynagradzaniu kobiet. Sytuacja we wszystkich województwach jest pod tym względem porównywalna.

Na podstawie analiz przeprowadzonych w grupach stanowisk można stwierdzić, że pewne z nich są potencjalnie obciążone większym ryzykiem występowania zróżnicowania płac na niekorzyść kobiet, przy czym nie są to głównie wyższe stanowiska kierownicze, jak np. dyrektor czy prezes, ale średniego szczebla. W zakresie analizy danych dla dyrektorów generalnych nie stwierdza się istotnych różnic w wynagrodzeniach podstawowych, natomiast w grupie dyrektorów takowe różnice ujawniają się w niektórych przypadkach.

Na podstawie szczegółowych analiz można stwierdzić, że przyczyn różnicujących wynagrodzenia na takich samych lub zbliżonych stanowiskach jest wiele. W badaniu zidentyfikowano ich kilka, tj. wiek i powiązany z nim staż pracy oraz wykształcenie. Zatem ogół tych czynników i ich wzajemne koniunkcje powodują zróżnicowanie wynagrodzeń nawet na takich samych stanowiskach, co jest o tyle ważną obserwacją, iż uzyskujemy pewność, że nie można oczekiwać, iż płace na takich samych lub zbliżonych stanowiskach nie będą się różnicować pod wpływem splotu różnych czynników, niezależnie od płci pracownika i wpływać zakłócająco na ewentualne próby wykazania przyczynowego związku płci jako cechy determinanty.

Za najistotniejsze czynniki determinujące zaobserwowane różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn należy uznać różnice w strukturze stanowisk, stażu pracy i strukturze wykształcenia w grupach wiekowych.

Porównując otrzymane rezultaty z wynikami badań prowadzonych przez GUS, czy odnosząc się do badań Eurostatu dotyczących nierówności płacowych kobiet i mężczyzn, otrzymuje się podobne wyniki. Analizowane dane pochodzące z materiału badawczego wskazują na mniejsze zróżnicowanie niż wynika to z danych GUS, jednak metodologia badań GUS jest inna. Otrzymane rezultaty bardziej odpowiadają wynikom badań Eurostatu wskazującego na relatywnie, w porównaniu do innych krajów Unii Europejskiej, bardzo niski poziom różnic w płacach kobiet i mężczyzn w Polsce.

4. Szczegółowe wyniki z badania biegłych

Wykształcenie a wynagrodzenia

We wszystkich badanych jednostkach występuje wyraźna przewaga jako dominującego wykształcenia wyższego. Osoby z wyższym wykształceniem stanowią co najmniej połowę ogółu zatrudnionych w spółkach oraz do 90% ogółu zatrudnionych w ministerstwach i urzędach wojewódzkich, centralnych, marszałkowskich.

W ministerstwach, urzędach centralnych i wojewódzkich występuje pewne zróżnicowanie w wykształceniu względem płci. Mężczyźni posiadają dziesięcioprocentową przewagę w stosunku do osób zatrudnionych z wyższym wykształceniem. Z kolei w urzędach jednostek samorządu terytorialnego i w spółkach kobiety z wyższym wykształceniem mają większy udział od mężczyzn z takim wykształceniem w ogóle zatrudnionych.

We wszystkich badanych jednostkach występuje wyraźna współzależność wysokości wynagrodzenia w zależności od posiadanego wykształcenia – im jest ono wyższe tym wynagrodzenie wzrasta, choć w różnych grupach jednostek charakter tej współzależności jest nieco różny mniej lub bardziej progresywny (zależność nieliniowa). Wśród osób z wykształceniem wyższym różnice nie

są znaczne, lecz występują na korzyść mężczyzn. W grupie osób z wykształceniem średnim różnice w wynagrodzeniach nie występują. Z kolei dla osób z wykształceniem zasadniczym obserwujemy odwrotną relację, tj. średnie wynagrodzenia kobiet z takim wykształceniem są wyższe niż mężczyzn. Urzędy wojewódzkie oraz urzędy jednostek samorządu terytorialnego są kategoriami, w których różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn dla wszystkich grup wykształcenia są relatywnie najmniejsze i wydają się, ze względu na skalę, nieznaczące. Natomiast największe różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na niekorzyść kobiet z analogicznym wykształceniem występują w spółkach samorządowych.

Podsumowując analizę zróżnicowania wynagrodzeń według płci z uwzględnieniem wykształcenia można jednak stwierdzić, że dla większości badanych jednostek poziomy przeciętnych wynagrodzeń są zbliżone.

Szczegółowe dane dotyczące średniego wynagrodzenia w zależności od wykształcenia w poszczególnych kategoriach jednostek przedstawiono w tabeli nr 5.

Tabela nr 5

Średnie wynagrodzenie w zależności od wykształcenia w poszczególnych kategoriach jednostek

Kategoria jednostek	Wykształcenie							
	podstawowe		zawodowe		średnie		wyższe	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Ministerstwa	2 979 zł	–	–	–	3 241 zł	3 385 zł	4 628 zł	5 166 zł
Urzędy centralne	1 511 zł	1 421 zł	1 635 zł	2 039 zł	3 209 zł	3 232 zł	4 074 zł	4 871 zł
Urzędy wojewódzkie	–	1 388 zł	2 125 zł	1 390 zł	2 358 zł	2 396 zł	2 976 zł	3 232 zł
Urzędy marszałkowskie	–	–	2 750 zł	2 100 zł	3 023 zł	3 063 zł	3 263 zł	3 476 zł
Powiaty, gminy	1 433 zł	1 675 zł	1 417 zł	1 756 zł	2 586 zł	2 494 zł	2 845 zł	3 202 zł
Spółki komunalne	1 899 zł	2 488 zł	1 938 zł	2 542 zł	2 339 zł	2 789 zł	3 332 zł	4 050 zł
Spółki Skarbu Państwa	1 845 zł	2 214 zł	1 806 zł	2 403 zł	2 821 zł	3 127 zł	4 295 zł	5 319 zł

Staż pracy

W większości badanych jednostek wyraźnie najliczniejszą grupę zatrudnionych stanowią osoby o stażu pracy do 10 lat oraz od 10 do 20 lat. W zakresie zróżnicowania ze względu na płeć można zaobserwować większy udział kobiet w grupach o najkrótszym stażu pracy we wszystkich kategoriach jednostek. Natomiast w grupach o dłuższym ponad dwudziestoletnim stażu pracy dominują mężczyźni, co szczególnie jest widoczne w grupie spółek. Obserwacja ta jest o tyle istotna, że wraz ze stażem pracy rozwija się kariera zawodowa, następują awanse na wyższe stanowiska, co skutkuje wyższymi wynagrodzeniami. Zatem występowanie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn może być w pewnym zakresie wytłumaczone przez różnicę w stażu pracy. Wynika to także z mniejszej aktywności ekonomicznej kobiet w starszych grupach wiekowych (silna zależność stażu pracy i wieku zaobserwowana w badaniu), a rosnącej aktywności kobiet młodszych roczników na rynku pracy w ogóle.

W ministerstwach dla wszystkich grup stażu obserwujemy różnicę na korzyść mężczyzn (wyjątek osoby z pięćdziesięcioletnim stażem). Największa różnica występuje w grupie pracowników ze stażem od 10 do 20 lat (średnie wynagrodzenie kobiet – 4 739 zł; średnie wynagrodzenie mężczyzn – 5 616 zł) i od 20 do 30 lat (średnie wynagrodzenie kobiet – 4 671 zł; średnie

wynagrodzenie mężczyzn – 5 621 zł). W kolejnych przedziałach różnica ta zmniejsza się nieco, a dla osób z najdłuższym stażem różnica odwraca się na korzyść kobiet (średnie wynagrodzenie kobiet – 4 353 zł; średnie wynagrodzenie mężczyzn – 3 572 zł).

W urzędach centralnych dla wszystkich przedziałów stażu różnica występuje na korzyść mężczyzn i przyjmuje największą wartość dla osób ze stażem od 20 do 30 lat (średnie wynagrodzenie kobiet – 4 036 zł; średnie wynagrodzenie mężczyzn – 5 421 zł). W pozostałych przedziałach stażu różnica ta zmniejsza się systematycznie.

W urzędach wojewódzkich zróżnicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w zależności od stażu pracy nie jest już tak duże – największe dla stażu od 10 do 20 lat (średnie wynagrodzenie kobiet – 3 052 zł; średnie wynagrodzenie mężczyzn – 3 443 zł) i zmniejsza się w kolejnych przedziałach stażu, aby dla osób z pięćdziesięcioletnim i większym stażem zmienić kierunek różnicy na korzyść kobiet (średnie wynagrodzenie kobiet – 3 241 zł; średnie wynagrodzenie mężczyzn – 2 807 zł). Skala odchylenia średnich wynagrodzeń dla obydwu płci jest więc zbliżona.

W urzędach jednostek samorządu terytorialnego nie występują znaczące różnice w wynagrodzeniach w stosunku do stażu.

W spółkach samorządowych obserwujemy dla grup stażu pracy do 40 lat różnicę w średniej wynagrodzeń na korzyść mężczyzn, jednak dla osób ze stażem 40 lat i więcej różnica staje się jeszcze bardziej znacząca, ale na korzyść kobiet.

Z kolei w spółkach Skarbu Państwa obserwujemy największe dysproporcje średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na korzyść mężczyzn. Największe wartości przybiera ona w grupach o stażu od 10 do 20 lat (średnie wynagrodzenie kobiet – 3 836 zł; średnie wynagrodzenie mężczyzn – 4 757 zł).

Podsumowując można stwierdzić, że największe różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn występujące na korzyść mężczyzn dotyczą osób o stażu pracy od 10 do 20 lat i od 20 do 30 lat, a następnie dla dalszych przedziałów stażu zmniejszają się, a nawet zmieniają kierunek różnicy na korzyść kobiet.

Szczegółowe dane dotyczące średnich wynagrodzeń w zależności od posiadanego stażu pracy w poszczególnych kategoriach jednostek przedstawiono w tabeli nr 6.

Tabela nr 6

Średnie wynagrodzenia w zależności od posiadanego stażu pracy w poszczególnych kategoriach jednostek

Kategoria jednostek	Staż pracy (w latach)											
	0		1-10		11-20		21-30		31-40		41-50	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Ministerstwa	4 189 zł	4 528 zł	4 740 zł	5 617 zł	4 671 zł	5 621 zł	4 463 zł	5 121 zł	4 179 zł	5 007 zł	4 353 zł	3 572 zł
Urzędy centralne	3 611 zł	4 005 zł	4 289 zł	4 879 zł	4 036 zł	5 422 zł	4 118 zł	5 147 zł	4 165 zł	4 840 zł	4 761 zł	4 983 zł
Urzędy wojewódzkie	2 625 zł	2 807 zł	3 053 zł	3 443 zł	2 899 zł	3 174 zł	2 846 zł	3 197 zł	2 909 zł	3 209 zł	3 242 zł	2 808 zł
Urzędy marszałkowskie	3 028 zł	3 177 zł	3 445 zł	3 689 zł	3 543 zł	3 783 zł	3 548 zł	3 665 zł	3 472 zł	3 941 zł	5 000 zł	3 535 zł
Powiaty, gminy	2 341 zł	2 520 zł	2 751 zł	2 991 zł	2 829 zł	2 894 zł	2 985 zł	3 090 zł	3 118 zł	3 060 zł	2 433 zł	2 096 zł
Spółki komunalne	2 577 zł	2 655 zł	2 763 zł	2 944 zł	2 496 zł	2 894 zł	2 583 zł	2 808 zł	3 224 zł	2 985 zł	3 659 zł	3 061 zł
Spółki Skarbu Państwa	3 499 zł	3 936 zł	3 837 zł	4 757 zł	3 232 zł	3 724 zł	3 296 zł	3 540 zł	3 587 zł	3 650 zł	3 487 zł	4 519 zł

Ministerstwa

Z 19 jednostek uzyskano łącznie dane o wynagrodzeniach 13 325 osób, których płace poddano analizie, z czego 8 763 stanowiły kobiety, tj. 66% ogółu badanych. Zebrane dane podzielono na siedem podstawowych rodzajów stanowisk: dyrektor; zastępca dyrektora/ambasador; naczelnik; pełnomocnik/kierownik/radca/radca prawny/audytor; główny specjalista; sekretarz/specjalista/attaché; referent. Szczegółowe dane dotyczące średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na analizowanych stanowiskach oraz różnicy w wynagrodzeniach przedstawiono w tabeli nr 7.

Tabela nr 7

Średnie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn oraz różnica w wynagrodzeniach w poszczególnych wybranych rodzajach stanowisk w ministerstwach

Stanowisko	Średnie wynagrodzenie mężczyzn (w zł)	Średnie wynagrodzenie kobiet (w zł)	Różnica
Dyrektor	10 601,27	10 333,91	2,52%
Zastępca dyrektora/ambasador	8 689,84	8 493,08	2,26%
Naczelnik	6 061,00	6 050,55	0,17%
Pełnomocnik/kierownik/radca/radca prawny/audytor	5 911,43	5 610,93	5,08%
Główny specjalista	4 782,00	4 649,47	2,77%
Sekretarz/specjalista/attaché	4 136,95	3 963,58	4,19%
Referent	3 574,79	3 343,13	6,48%
OGÓŁEM we wszystkich grupach⁶⁴	8 081,21	6 513,86	19,39%

Uogólniając otrzymane wyniki można stwierdzić, że występujące różnice w wysokościach średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach nie są relatywnie duże, nie dotyczą wszystkich stanowisk, a tam gdzie je zaobserwowano wynoszą najwyżej kilka procent. Ponadto występująca w całej strukturze zatrudnionych różnica jest wynikiem pojedynczych obserwacji odbiegających od całej zbiorowości przypadków, zakłócających ogólne relacje płac, nie jest zaś prawidłowością ogólną.

Urzędy centralne

Ze względu na znaczną liczbę podmiotów w tej grupie, do badania wylosowano próbę liczebnie zbliżoną do liczby ministerstw. Dla 15 wylosowanych jednostek⁶⁵ uzyskano łącznie dane o wynagrodzeniach 5 680 osób, których płace poddano analizie, z czego 2 844 stanowiły

⁶⁴ Dane ogółem dotyczą wszystkich pracowników z danej kategorii jednostki. Pojedyncze obserwacje odbiegające od całej zbiorowości przypadków, w szczególności dotyczące pojedynczych stanowisk jak np. dyrektor generalny czy pełnomocnik ds. informacji niejawnych, mogą zakłócać ogólne relacje płac. Oznacza to, że pomimo niewielkiej różnicy pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn w grupie wyższych stanowisk (o wyższych wynagrodzeniach), ze względu na większy udział mężczyzn w tej grupie, ich wynagrodzenia podnoszą średnią dla całej populacji mężczyzn zatrudnionych w danej jednostce, a tym samym zwiększają statystyczną różnicę liczoną dla ogółu pracowników.

⁶⁵ Badaniem objęto: Generalną Dyрекcję Dróg Krajowych i Autostrad, Główny Inspektorat Weterynarii, Główny Inspektorat Farmaceutyczny, Główny Urząd Nadzoru Budowlanego, Główny Urząd Miar, Główny Inspektorat Sanitarny, Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Urząd do Spraw Cudzoziemców, Urząd Dozoru Technicznego, Urząd Komunikacji Elektronicznej, Urząd Lotnictwa Cywilnego, Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów, Urząd Transportu Kolejowego, Urząd Zamówień Publicznych.

kobiety, tj. 50% ogółu badanych. W analizach uwzględniono typowe w badanej kategorii instytucji stanowiska. Ostatecznie uwzględniono jedenaście najczęściej występujących rodzajów stanowisk, tj. dyrektor; zastępca dyrektora; naczelnik; pełnomocnik; kierownik; radca; główny specjalista; starszy specjalista; starszy inspektor; specjalista; referent/referendarz; inspektor; robotnik. Dane dotyczące średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na analizowanych stanowiskach oraz różnicy w wynagrodzeniach przedstawiono w tabeli nr 8.

Tabela nr 8

Średnie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn oraz różnica w wynagrodzeniach w poszczególnych wybranych rodzajach stanowisk w urzędach centralnych

Stanowisko	Średnie wynagrodzenie mężczyzn (w zł)	Średnie wynagrodzenie kobiet (w zł)	Różnica
Generalny dyrektor	11 596,29	11 397,63	1,71%
Dyrektor	8 371,42	7 851,12	6,22%
Kierownik	6 353,97	4 997,32	21,35%
Naczelnik	5 780,58	5 546,04	4,06%
Zastępca dyrektora	6 569,30	6 859,52	4,42%
Główny specjalista	4 796,10	4 230,82	11,79%
Starszy specjalista	4 940,91	3 616,37	26,81%
Specjalista	4 109,53	3 482,70	15,25%
Starszy inspektor	3 840,75	3 241,77	15,60%
Inspektor	3 114,41	2 966,36	4,75%
Radca	3 227,27	3 147,92	2,46%
Referendarz	2 816,65	2 885,64	- 2,45%
Referent	2 520,10	2 541,92	- 0,87%
Robotnik gospodarczy	1 560,85	1 718,75	- 10,12%
OGÓŁEM we wszystkich grupach⁶⁶	4 687,81	3 899,21	16,82%

W połowie rodzajów stanowisk występują znaczące różnice na niekorzyść kobiet, druga połowa jest na porównywalnym poziomie. Największe różnice kwotowe zaobserwowano w grupie kierowników, starszych specjalistów, specjalistów i starszych inspektorów. Na najwyższych stanowiskach kierowniczych różnice nie są tak znaczące i chociaż w grupie dyrektorów różnica jest statystycznie istotna i wynosi 520 zł (GPG⁶⁷ – 6,2%), to wśród dyrektorów generalnych i w grupie zastępców dyrektorów już jej nie obserwujemy.

W tabeli nr 9 przedstawiono wyniki porównań średnich płac dla kobiet i mężczyzn w poszczególnych urzędach centralnych wybranych do analizy oraz różnicy w wynagrodzeniach. Dla połowy spośród wszystkich jednostek występuje statystycznie istotna różnica w średnim wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn.

⁶⁶ Dane ogółem dotyczą wszystkich pracowników z danej kategorii jednostki. Pojedyncze obserwacje odbiegające od całej zbiorowości przypadków, w szczególności dotyczące pojedynczych stanowisk jak np. dyrektor generalny czy pełnomocnik ds. informacji niejawnych, mogą zakłócać ogólne relacje płac. Oznacza to, że pomimo niewielkiej różnicy pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn w grupie wyższych stanowisk (o wyższych wynagrodzeniach), ze względu na większy udział mężczyzn w tej grupie, ich wynagrodzenia podnoszą średnią dla całej populacji mężczyzn zatrudnionych w danej jednostce, a tym samym zwiększają statystyczną różnicę liczoną dla ogółu pracowników.

⁶⁷ Gender pay gap – różnica w wynagrodzeniach liczona jako procentowa różnica średniego wynagrodzenia mężczyzn i średniego wynagrodzenia kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn.

Tabela nr 9

Średnie płace dla kobiet i mężczyzn w poszczególnych urządach centralnych wybranych do analizy oraz różnica w wynagrodzeniach

Wyszczególnienie	Średnie wynagrodzenie mężczyzn (w zł)	Średnie wynagrodzenie kobiet (w zł)	Różnica
Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad	5 573,36	5 348,06	4,04%
Główny Inspektorat Weterynarii	4 127,99	3 879,07	6,03%
Główny Inspektorat Farmaceutyczny	5 794,56	5 570,50	3,87%
Główny Urząd Nadzoru Budowlanego	4 244,73	4 121,77	2,90%
Główny Urząd Miar	3 659,52	3 452,07	5,67%
Główny Inspektorat Sanitarny	5 087,66	4 224,66	16,96%
Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego	3 317,28	3 127,92	5,71%
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	3 959,73	3 500,94	11,59%
Urząd do Spraw Cudzoziemców	3 048,98	2 799,20	8,19%
Urząd Dozoru Technicznego	5 323,15	4 133,52	22,35%
Urząd Komunikacji Elektronicznej	4 872,85	3 971,05	18,51%
Urząd Lotnictwa Cywilnego	3 988,43	3 945,40	1,08%
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	4 162,50	3 771,40	9,40%
Urząd Transportu Kolejowego	3 952,19	3 140,79	20,53%
Urząd Zamówień Publicznych	4 610,29	4 210,12	8,68%
Ogółem dla wszystkich badanych urzędów⁶⁸	4 687,81	3 899,21	16,82%

Podsumowując otrzymane wyniki można stwierdzić, że występujące różnice w wysokościach średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach są relatywnie duże, ale nie jest to prawidłowość ogólna. Ponadto obserwowana w całej strukturze zatrudnionych różnica jest wynikiem pojedynczych obserwacji odbiegających od całej zbiorowości przypadków, zakłócających ogólne relacje płac. Na tej podstawie nie można ocenić zaobserwowanej różnicy jako zjawiska znaczącego ze względu na możliwe zbieżności z innymi czynnikami nie uwzględnionymi w analizie determinującymi te różnice.

⁶⁸ Dane ogółem dotyczą wszystkich pracowników z danej kategorii jednostki. Pojedyncze obserwacje odbiegające od całej zbiorowości przypadków, w szczególności dotyczące pojedynczych stanowisk jak np. dyrektor generalny czy pełnomocnik ds. informacji niejawnych, mogą zakłócać ogólne relacje płac. Oznacza to, że pomimo niewielkiej różnicy pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn w grupie wyższych stanowisk (o wyższych wynagrodzeniach), ze względu na większy udział mężczyzn w tej grupie, ich wynagrodzenia podnoszą średnią dla całej populacji mężczyzn zatrudnionych w danej jednostce, a tym samym zwiększają statystyczną różnicę liczoną dla ogółu pracowników.

Urzędy wojewódzkie

W badaniu zostały uwzględnione wszystkie urzędy wojewódzkie z 16 województw. Uzyskano dane o wynagrodzeniach 9 168 osób, z czego 6 669 stanowiły kobiety (73% ogółu badanych). Przed rozpoczęciem analiz wykonano konieczną standaryzację i zgrupowano stanowiska do dziewięciu następujących rodzajów: specjalista, referent, główny specjalista, kierownik, zastępca dyrektora, dyrektor, inspektor, starszy inspektor, starszy specjalista.

Przeciętne wynagrodzenia w układzie województw różnicują się w przedziale od 3 249 zł w województwie mazowieckim do 2 544 zł w województwie lubelskim. Poziomy średnich wynagrodzeń w urzędach wojewódzkich są nieco niższe niż w urzędach marszałkowskich.

W tabeli nr 10 zaprezentowano porównanie przeciętnych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w poszczególnych urzędach wojewódzkich oraz dla wszystkich województw łącznie. Statystycznie istotna różnica w wynagrodzeniach ujawnia się dla przeważającej większości województw na niekorzyść kobiet. Jednakże w stosunku np. do sytuacji zaobserwowanej w urzędach marszałkowskich w urzędach wojewódzkich dysproporcje są większe.

Tabela nr 10

Średnie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w poszczególnych urzędach wojewódzkich oraz dla wszystkich województw łącznie

Województwo	Średnie wynagrodzenie mężczyzn (w zł)	Średnie wynagrodzenie kobiet (w zł)	Różnica
Dolnośląskie	3 165,40	2 833,86	10,47%
Kujawsko-pomorskie	2 961,32	2 824,51	4,62%
Lubelskie	2 768,07	2 357,12	14,85%
Lubuskie	2 992,77	2 873,97	3,97%
Łódzkie	3 265,28	2 821,39	13,59%
Małopolskie	3 099,46	2 890,59	6,74%
Mazowieckie	3 515,74	3 074,31	12,56%
Opolskie	2 739,09	2 580,67	5,78%
Podkarpackie	3 131,22	2 696,51	13,88%
Podlaskie	2 939,08	2 693,59	8,35%
Pomorskie	3 124,05	2 868,17	8,19%
Śląskie	3 374,32	3 115,44	7,67%
Świętokrzyskie	3 085,52	2 759,02	10,58%
Warmińsko-mazurskie	3 302,82	2 761,42	16,39%
Wielkopolskie	2 994,70	2 786,10	6,97%
Zachodniopomorskie	3 052,50	2 828,06	7,35%
OGÓŁEM dla wszystkich województw	3 129,28	2 847,58	9,00%

W tabeli nr 11 przedstawiono dane dotyczące średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na analizowanych stanowiskach oraz różnicy w wynagrodzeniach.

Tabela nr 11

Średnie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn oraz różnica w wynagrodzeniach w poszczególnych wybranych rodzajach stanowisk w urzędach wojewódzkich

Stanowisko	Średnie wynagrodzenie mężczyzn (w zł)	Średnie wynagrodzenie kobiet (w zł)	Różnica
Dyrektor	6 974,68	6 925,41	0,71%
Zastępca dyrektora	5 857,40	5 966,58	- 1,86%
Kierownik	3 934,84	4 037,91	- 2,62%
Główny specjalista	3 282,99	3 313,49	- 0,93%
Starszy specjalista	2 666,84	2 616,23	1,90%
Specjalista	2 488,88	2 472,88	0,64%
Starszy inspektor	2 672,58	2 621,02	1,93%
Inspektor	2 617,94	2 602,21	0,60%
Referent	2 432,87	2 235,55	8,11%

Urzędy jednostek samorządu terytorialnego

Urzędy marszałkowskie

W badaniu zostały uwzględnione wszystkie urzędy marszałkowskie z 16 województw. Uzyskano dane o wynagrodzeniach 12 828 osób, których płace wzięto pod uwagę, z czego 8 920 stanowiły kobiety (69,5% ogółu badanych). Przed rozpoczęciem analiz wykonano konieczną standaryzację i zgrupowano stanowiska do dziewięciu następujących rodzajów: specjalista, referent, główny specjalista, naczelnik, kierownik, zastępca dyrektora, dyrektor, podinspektor, starszy specjalista.

Przeciętne wynagrodzenia w układzie województw różnicują się w zakresie od 3 963 zł w województwie wielkopolskim do 2 750 zł w województwie łódzkim. Co ciekawe, województwo mazowieckie zajmuje dopiero trzecią pozycję ze średnią płacą niższą o 300 zł, czyli o około 10% w stosunku do Wielkopolski. Ponadto zaskakujące jest ulokowanie województwa zachodniopomorskiego na drugiej pozycji pod względem średniego wynagrodzenia nawet powyżej Mazowsza.

W tabeli nr 12 zaprezentowano porównanie przeciętnych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w poszczególnych urzędach marszałkowskich oraz dla wszystkich województw łącznie. Statystycznie istotna różnica w wynagrodzeniach ujawnia się dla prawie wszystkich województw na niekorzyść kobiet. Jedynym województwem, gdzie takiej różnicy nie obserwujemy, jest województwo mazowieckie.

Tabela nr 12

Średnie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w poszczególnych urzędach marszałkowskich oraz dla wszystkich województw łącznie

Województwo	Średnie wynagrodzenie mężczyzn (w zł)	Średnie wynagrodzenie kobiet (w zł)	Różnica
Dolnośląskie	3 473,18	3 338,50	3,88%
Kujawsko-pomorskie	2 970,25	2 684,96	9,60%
Lubelskie	3 455,65	3 302,05	4,44%
Lubuskie	3 565,89	3 252,85	8,78%
Łódzkie	2 873,39	2 683,12	6,62%
Małopolskie	3 690,14	3 460,72	6,22%
Mazowieckie	3 623,26	3 625,97	- 0,07%
Opolskie	3 669,51	3 306,40	9,90%
Podkarpackie	3 436,62	3 177,41	7,54%
Podlaskie	3 153,33	2 970,22	5,81%
Pomorskie	3 482,76	3 328,44	4,43%
Śląskie	3 256,62	3 050,31	6,34%
Świętokrzyskie	3 509,96	3 321,90	5,36%
Warmińsko-mazurskie	3 166,99	2 894,54	8,60%
Wielkopolskie	4 071,45	3 861,97	5,15%
Zachodniopomorskie	4 053,42	3 790,34	6,49%
OGÓŁEM dla wszystkich województw	3 462,85	3 252,39	6,08%

W tabeli nr 13 przedstawiono dane dotyczące średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na analizowanych stanowiskach oraz różnicy w wynagrodzeniach.

Tabela nr 13

Średnie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn oraz różnica w wynagrodzeniach w poszczególnych wybranych rodzajach stanowisk w urzędach marszałkowskich

Stanowisko	Średnie wynagrodzenie mężczyzn (w zł)	Średnie wynagrodzenie kobiet (w zł)	Różnica
Dyrektor	5 116,01	5 174,01	- 1,13%
Zastępca dyrektora	4 596,78	4 679,45	- 1,80%
Kierownik	4 050,40	4 094,87	- 1,10%
Naczelnik	3 939,00	3 845,34	2,38%
Główny specjalista	3 634,13	3 526,74	2,96%
Starszy specjalista	3 074,87	3 093,10	- 0,59%
Specjalista	2 905,45	2 762,75	4,91%
Podinspektor	2 688,78	2 705,45	- 0,62%
Referent	2 530,39	2 536,52	- 0,24%

Powiaty, miasta na prawach powiatu, gminy

W badaniu zostały uwzględnione 124 podmioty wylosowane w postaci próby pochodzącej z pięciu województw: małopolskiego, świętokrzyskiego, warmińsko-mazurskiego, wielkopolskiego i śląskiego. Uzyskano dane o wynagrodzeniach 14 981 osób, których płace wzięto pod uwagę, z czego 10 397 stanowiły kobiety (69,4% ogółu badanych). Przed rozpoczęciem analiz wykonano konieczną standaryzację i zgrupowano stanowiska do piętnastu podstawowych następujących rodzajów: specjalista, inspektor, starszy specjalista, referent, główny specjalista, radca prawny, naczelnik, kierownik, zastępca dyrektora, sekretarz gminy, dyrektor, główny księgowy, zastępca wójta, burmistrz, zastępca prezydenta/wiceprezydent.

Przeciętne wynagrodzenia w układzie województw różnicują się w niewielkim zakresie (zróżnicowanie mniejsze niż 5%) – najwyższe są w województwach wielkopolskim i śląskim, a najniższe w warmińsko-mazurskim. Dla wszystkich województw porównanie średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wskazuje na występowanie statystycznie istotnej ($p < 0,05$) różnicy na niekorzyść kobiet. Poziom tych różnic kształtuje się od około 100 zł do 200 zł i jest bardzo zbliżony. Obliczona różnica w wynagrodzeniach wynosi około 5%. Szczegółowe dane dla wszystkich jednostek dla poszczególnych województw przedstawiono w tabeli nr 14.

Tabela nr 14

Średnie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w poszczególnych urządach jednostek samorządu terytorialnego (powiaty i gminy) oraz dla wszystkich badanych pięciu województw łącznie

Województwo	Średnie wynagrodzenie mężczyzn (w zł)	Średnie wynagrodzenie kobiet (w zł)	Różnica
Małopolskie	2 861,79	2 714,81	5,14%
Śląskie	2 944,38	2 743,26	6,83%
Świętokrzyskie	2 853,98	2 569,74	9,96%
Warmińsko-mazurskie	2 808,13	2 715,97	3,28%
Wielkopolskie	2 964,71	2 775,22	6,39%
OGÓŁEM dla badanych województw	2 903,91	2 720,83	6,30%

Kolejną analizę przeprowadzono według typu jednostki. Brano pod uwagę gminy w podziale na gminy miejskie, miejsko-wiejskie oraz wiejskie, starostwa powiatowe oraz miasta na prawach powiatu. Porównanie przeciętnych wynagrodzeń ogółem według typów jednostek prezentuje tabela nr 15.

Tabela nr 15

Porównanie przeciętnych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w poszczególnych typach jednostek samorządu terytorialnego

Typ jednostki samorządu terytorialnego	Średnie wynagrodzenie mężczyzn (w zł)	Średnie wynagrodzenie kobiet (w zł)	Różnica
Gminy wiejskie	2 572,41	2 677,41	- 4,08%
Gminy miejskie	2 924,17	2 712,95	7,22%
Gminy miejsko-wiejskie	2 628,86	2 613,73	0,58%
Powiaty	2 886,09	2 640,06	8,52%
Miasta na prawach powiatu	3 068,54	2 798,37	8,80%

W gminach wiejskich i miejsko-wiejskich nie stwierdza się występowania statystycznie istotnych różnic w średnich płacach kobiet i mężczyzn. W gminach miejskich różnica występuje na niekorzyść kobiet i wynosi 211 zł (GPG 7,2%). Podobnie w miastach na prawach powiatu i w starostwach powiatowych również można wykazać występowanie statystycznie istotnych różnic w średnich płacach kobiet i mężczyzn na niekorzyść kobiet. Dla miast na prawach powiatu różnica wynosi 270 zł (GPG 8,8%), a dla powiatów 246 zł (GPG 8,5%).

Należy pamiętać, że dane analizowane w takim ujęciu zawierają także płace starostów czy prezydentów miasta, czyli stanowisk częściej zajmowanych przez mężczyzn niż kobiety. Ponieważ są to najwyższe opłacane posady, powodują one powstawanie zaobserwowanej różnicy.

Rozkład przeciętnych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn według typowych rodzajów stanowisk występujących w badanych jednostkach został zaprezentowany w tabeli nr 16. Spośród wszystkich prezentowanych rodzajów stanowisk statystycznie istotne różnice występują tylko dla dwóch z nich. Są to stanowiska dyrektora i inspektora. W grupie dyrektorów różnica na niekorzyść kobiet wynosiła średnio 240 zł (GPG 5,4%), zaś w grupie inspektorów jest to 71 zł (GPG 2,5%). Trzeba także zaznaczyć, że dla pewnych wyższych stanowisk, np. wójta czy zastępcy burmistrza, w badanej próbie występowała zbyt mała reprezentacja kobiet, co jest odzwierciedleniem relatywnie mniejszej liczby kobiet na takich stanowiskach w jednostkach samorządu terytorialnego w ogóle, i dlatego porównywanie ich płac było niezasadne.

Tabela nr 16

Średnie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn według typowych stanowisk występujących w badanych jednostkach samorządu terytorialnego (powiaty i gminy)

Stanowisko	Średnie wynagrodzenie mężczyzn (w zł)	Średnie wynagrodzenie kobiet (w zł)	Różnica
Burmistrz	5 587,50	5 200,00	6,94%
Zastępca wójta	4 637,62	4 620,00	0,38%
Zastępca prezydenta	6 617,81	5 600,00	15,38%
Sekretarz gminy	4 282,35	4 512,11	- 5,37%
Dyrektor	4 478,95	4 235,22	5,44%
Zastępca dyrektora	3 970,65	3 761,27	5,27%
Naczelnik	4 050,02	4 039,14	0,27%
Kierownik	3 656,40	3 590,65	1,80%
Główny księgowy	3 218,50	4 089,95	- 27,08%
Radca prawny	3 910,60	3 788,23	3,13%
Główny specjalista	3 311,81	3 279,02	0,99%
Starszy specjalista	2 763,13	2 791,62	- 1,03%
Specjalista	2 403,79	2 406,41	- 0,11%
Inspektor	2 876,69	2 805,69	2,47%
Referent	2 203,04	2 093,41	4,98%

Występujące statystycznie istotne różnice w średnim wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn są stosunkowo niewielkie. Wyniki analiz przekrojowych zróżnicowania średnich wynagrodzeń według stanowisk również pokazują, że jednostki samorządu terytorialnego są tymi, w których płace kobiet i mężczyzn są stosunkowo wyrównane. Jeżeli występuje zróżnicowanie w wynagrodzeniach, to w większości przypadków jest ono na niekorzyść kobiet.

Spółki komunalne

W badaniu zostały uwzględnione podmioty wylosowane z terenu wszystkich województw. Spośród 202 spółek, z których pozyskano dane, odrzucono te o wielkości zatrudnienia poniżej 50 osób. Ostatecznie poddano analizie dane 142 podmiotów. Analizowano wynagrodzenia 46 342 osób, których płace brano pod uwagę, z czego 14 813 stanowiły kobiety (32% ogółu badanych). Analogicznie jak dla innych grup w analizach uwzględniono typowe, najliczniej reprezentowane stanowiska. Wykonano standaryzację i zgrupowano stanowiska do 20 typowych rodzajów: dyrektor, główny specjalista, inspektor, kierownik, księgowy, laborant, magazynier, młodszy asystent, motorniczy, naczelnik, ordynator, prezes, radca, referent, specjalista, starszy inspektor, starszy referent, starszy specjalista, zastępca dyrektora, zastępca kierownika.

Przeciętne wynagrodzenia w układzie województw różnicują się w zakresie od 2 181 zł w województwie podkarpackim do 3 258 zł w województwie mazowieckim. Zaskakujące jest wysokie ułożenie województw podlaskiego i świętokrzyskiego zaraz po mazowieckim pod względem średniego wynagrodzenia, pomimo że są to województwa o stosunkowo niskiej pozycji w ogólnopolskim rankingu wynagrodzeń rynkowych.

Rozkład przeciętnych wynagrodzeń według analizowanych rodzajów stanowisk przedstawiono w tabeli nr 17.

Tabela nr 17

Średnie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn według analizowanych rodzajów stanowisk w spółkach komunalnych

Stanowisko	Średnie wynagrodzenie mężczyzn (w zł)	Średnie wynagrodzenie kobiet (w zł)	Różnica
Prezes	12 396,42	13 403,36	- 8,12%
Dyrektor	9 776,16	10 057,10	- 2,87%
Zastępca dyrektora	7 881,82	7 369,72	6,50%
Naczelnik	8 191,23	7 928,41	3,21%
Kierownik	3 758,51	3 879,48	- 3,22%
Zastępca kierownika	4 777,80	3 956,22	17,20%
Ordynator	4 748,00	4 556,81	4,03%
Główny specjalista	4 527,74	4 264,18	5,82%
Starszy specjalista	3 111,49	2 909,02	6,51%
Specjalista	3 132,94	3 142,45	- 0,30%
Młodszy asystent	3 214,49	2 724,42	15,25%
Radca	3 324,31	2 754,91	17,13%
Księgowy	2 759,89	2 495,15	9,59%
Starszy inspektor	3 092,32	2 770,34	10,41%
Inspektor	3 082,16	2 904,11	5,78%
Starszy referent	2 198,82	2 131,63	3,06%
Referent	2 081,42	2 014,43	3,22%
Motorniczy	3 092,79	3 394,95	- 9,77%
Magazynier	2 389,26	2 125,25	11,05%
Laborant	2 413,40	2 414,61	- 0,05%

Wśród 20 badanych grup stanowisk tylko w sześciu stwierdzono występowanie statystycznie istotnej różnicy średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, w pięciu przypadkach jest to różnica na korzyść mężczyzn dla stanowisk: młodszy asystent, magazynier, inspektor, starszy inspektor, zastępca kierownika, a w jednym na korzyść kobiet – motorniczy. W pozostałych 14 przypadkach, w tym dla stanowisk najwyższych i kierowniczych, brak jest istotnych różnic w średnich wynagrodzeniach.

Wyniki przekrojowych analiz zróżnicowania średnich wynagrodzeń według rodzajów stanowisk dla spółek komunalnych tylko w małej części przypadków wskazują na występowanie różnic na niekorzyść kobiet. Nie można zatem jednoznacznie ocenić, że występujące różnice wskazują na niekorzyść kobiet, gdyż ma tutaj istotny wpływ struktura zajmowanych stanowisk oraz inne czynniki, jak np. staż pracy, wykształcenie, czy inne kompetencje. Dodatkowo wyniki analizy dla stanowisk kierowniczych pod względem wynagrodzenia otrzymywanego przez osoby zatrudnione

na tych stanowiskach wykazują różnice na korzyść kobiet. Z kolei biorąc pod uwagę występowanie zawodów sfeminizowanych i zmaskulinizowanych w tej grupie podmiotów obecność różnic w wynagrodzeniach wydaje się nawet czymś naturalnym.

Nie można zatem stwierdzić, że wynagrodzenia kobiet w grupie spółek komunalnych są istotnie niższe od wynagrodzeń mężczyzn, gdyż przeczą temu konkretne wyniki dla wskazanych grup stanowisk.

Spółki Skarbu Państwa

W badaniu zostały uwzględnione podmioty wylosowane z terenu wszystkich województw. Spośród 91 spółek, z których pozyskano dane, odrzucono te o wielkości zatrudnienia poniżej 50 osób. Ostatecznie poddano analizie dane 73 podmiotów z 15 województw (bez województwa warmińsko-mazurskiego, gdzie jednostki tego typu nie wystąpiły). Analizowano wynagrodzenia 19 009 osób, z czego 8 462 stanowiły kobiety (44,5% ogółu badanych). Analogicznie jak dla innych grup w analizach uwzględniono typowe, najliczniej reprezentowane stanowiska. W wyniku dokonanej standaryzacji stanowiska zgrupowano do 15 typowych rodzajów: dyrektor, główny specjalista, inspektor, kierownik, naczelnik, prezes, radca prawny, kucharz, specjalista, samodzielny inspektor, samodzielny referent, starszy specjalista, samodzielny specjalista, zastępca dyrektora, zastępca kierownika.

Przeciętne wynagrodzenia w układzie województw różnicują się w zakresie od 1 709 w województwie podkarpackim do 4 509 zł w województwie mazowieckim.

Rozkład przeciętnych wynagrodzeń według analizowanych rodzajów stanowisk przedstawiono w tabeli nr 18.

Tabela nr 18

Średnie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn według analizowanych rodzajów stanowisk w spółkach Skarbu Państwa

Stanowisko	Średnie wynagrodzenie mężczyzn (w zł)	Średnie wynagrodzenie kobiet (w zł)	Różnica
Prezes	17 713,60	17 228,04	2,74%
Dyrektor	12 533,01	11 872,36	5,27%
Zastępca dyrektora	12 293,39	13 140,03	- 6,89%
Kierownik	5 911,11	5 485,18	7,21%
Zastępca kierownika	3 750,00	3 256,25	13,17%
Radca prawny	8 495,83	7 867,40	7,40%
Główny specjalista	5 995,98	5 612,15	6,40%
Starszy specjalista	4 503,80	4 141,11	8,05%
Specjalista	4 190,56	3 829,78	8,61%
Samodzielny specjalista	4 159,36	3 889,31	6,49%
Samodzielny referent	3 528,58	3 344,83	5,21%
Samodzielny inspektor	5 044,79	4 459,13	11,61%
Starszy inspektor	3 875,33	3 195,31	17,55%
Inspektor	3 607,45	2 618,88	27,40%
Kucharz	1 935,00	1 764,55	8,81%

Wśród 15 badanych grup stanowisk tylko w siedmiu stwierdzono występowanie statystycznie istotnej różnicy średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn i jest to różnica na korzyść mężczyzn dla stanowisk: specjalista, starszy specjalista, główny specjalista, inspektor, starszy inspektor, samodzielny inspektor, kierownik. W pozostałych ośmiu przypadkach, w tym dla stanowisk najwyższych i kierowniczych, brak jest istotnych różnic w średnich wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, a dla stanowiska zastępca dyrektora różnica, choć statystycznie nieistotna, występuje na korzyść kobiet.

Wyniki przekrojowych analiz zróżnicowania średnich wynagrodzeń według stanowisk dla spółek Skarbu Państwa, podobnie jak spółek samorządowych, tylko w pewnej części przypadków wskazują na występowanie różnicy w wynagrodzeniach na niekorzyść kobiet. Nie można zatem jednoznacznie ocenić, że występujące zaobserwowane różnice wskazują wyraźnie na niekorzyść kobiet, gdyż na ten fakt istotny wpływ wywiera struktura zajmowanych stanowisk oraz inne czynniki, jak np. staż pracy, wykształcenie, czy odmienne kompetencje na różnych stanowiskach. Ponadto wyniki dla stanowisk kierowniczych wskazują na brak różnic pod względem wynagrodzenia otrzymywanego przez kobiety i mężczyzn zajmujących te stanowiska. Z kolei biorąc pod uwagę występowanie zawodów sfeminizowanych i zmaskulinizowanych w tej grupie podmiotów obecność różnic w wynagrodzeniach jest czymś naturalnym.

Nie można zatem jednoznacznie stwierdzić, że wynagrodzenia kobiet w grupie spółek Skarbu Państwa są istotnie niższe od wynagrodzeń mężczyzn, gdyż sytuacja taka nie jest dominująca i dotyczy tylko niektórych grup stanowisk.

Zależność pomiędzy wysokością wynagrodzenia a stażem pracy i płcią pracowników

Na podstawie danych zebranych od jednostek przeprowadzono eksperyment polegający na oszacowaniu, przy zastosowaniu prostych metod ekonometrycznych, zależności pomiędzy wysokością rocznego wynagrodzenia a stażem pracy i płcią pracowników. Dla badanych typów instytucji, czyli dla:

- ministerstw,
- urzędów centralnych (podzielonych na sześć grup),
- urzędów wojewódzkich,
- urzędów marszałkowskich,

i dla wyróżnionych grup stanowisk, szacowane były modele postaci:

$$W_i = \alpha_1 \cdot S_i + \alpha_2 \cdot G_i + \alpha_3 + \varepsilon_i \quad i=1, 2, \dots, N$$

gdzie:

N – liczebność badanej próby,

W_i – wynagrodzenie i -tego pracownika (roczne, w zł), $i = 1, 2, \dots, N$

S_i – staż pracy w latach, $i = 1, 2, \dots, N$

G_i – zmienna zerojedynkowa równa 1 dla mężczyzn i 0 dla kobiet, $i = 1, 2, \dots, N$

ε_i – czynnik losowy, $i = 1, 2, \dots, N$.

Łącznie oszacowano 72 takie modele:

- 14 dla grup stanowisk w ministerstwach,
- 40 dla grup stanowisk w wyróżnionych urzędach centralnych (odrębnie dla każdej z sześciu podgrup tych urzędów),
- 9 dla grup stanowisk w urzędach wojewódzkich,
- 9 dla grup stanowisk w urzędach marszałkowskich.

Liczebność próby dla poszczególnych modeli wahała się od 10 do 6 962.

Zestawienie oszacowań wszystkich modeli przedstawiono w tabeli nr 19. Przedstawiono w niej – dla każdego modelu – wartości:

- liczebności próby,
- oszacowań parametrów α_1 , α_2 i α_3 ,
- współczynnika korelacji wielorakiej (współczynnika determinacji) R^2 , obrazującego siłę zależności zmiennej objaśnianej (wynagrodzeń) od zmiennych objaśniających (stażu i płci) – R^2 może przyjmować wartości od 0 (całkowity brak korelacji) do 1 (dokładna, funkcyjna zależność zmiennej objaśnianej od zmiennych objaśniających),
- współczynnika λ , obliczanego ze wzoru

$$\lambda = \frac{\alpha_2}{\bar{W}} \cdot 100\%$$

gdzie \bar{W} oznacza średnią wartość wynagrodzenia w badanej próbie – współczynnik λ określa rozmiary luki płacowej (w procentach), po wyeliminowaniu płacowych skutków różnicy w średnim stażu kobiet i mężczyzn.

Tabela nr 19

Wyniki oszacowań modeli zależności wynagrodzeń od stażu i płci pracowników

Stanowisko	N	Oszacowania parametrów			R ²	λ (%%)
		α ₁	α ₂	α ₃		
		Staż	Płeć			
Ministerstwa						
Ambasador	42	- 112,2	583,2	16 484,0	0,078	4,3
Attache	24	7,5	118,7	4 656,0	0,015	2,5
Audytor	53	49,5	2 244,3	4 580,0	0,204	36,9
Dyrektor	276	62,0	- 427,8	12 576,8	0,018	- 3,1
Główny specjalista	3 422	25,2	383,0	4 909,3	0,026	7,0
Kierownik	91	- 20,2	1 005,0	6 728,8	0,068	15,1
Naczelnik	1 211	26,5	282,3	7 069,8	0,015	3,7
Pełnomocnik	15	- 38,3	- 734,9	8 938,0	0,088	- 10,1
Radca	1 165	24,1	719,2	5 779,6	0,017	10,8
Radca prawny	216	31,8	- 297,9	5 367,3	0,024	- 5,2
Referent	1 888	29,0	417,3	3 095,0	0,084	11,0
Sekretarz	379	28,2	1 446,3	4 532,8	0,078	27,7
Specjalista	4 089	33,9	509,1	3 842,5	0,048	11,7
Zastępca dyrektora	448	49,7	199,5	9 722,3	0,018	1,9
Urzędy centralne						
Dyrektor (1. grupa urzędów)	19	- 17,7	- 772,8	12 013,0	0,302	- 7,0
Dyrektor (2. grupa urzędów)	51	11,0	1 472,9	8 899,4	0,056	14,7
Dyrektor (3. grupa urzędów)	93	- 9,6	1 209,1	8 820,4	0,042	13,1
Dyrektor (4. grupa urzędów)	41	8,2	57,0	10 478,9	0,001	0,5
Dyrektor (5. grupa urzędów)	22	- 93,7	2 366,8	12 101,5	0,289	20,7
Dyrektor (6. grupa urzędów)	79	111,9	3 908,5	11 612,7	0,278	22,9
Główny specjalista (1. grupa urzędów)	73	4,5	254,3	5 857,9	0,023	4,2
Główny specjalista (2. grupa urzędów)	213	16,9	260,8	4 345,4	0,029	5,43
Główny specjalista (3. grupa urzędów)	229	2,4	74,6	4 832,5	0,001	1,52
Główny specjalista (4. grupa urzędów)	77	25,5	160,4	4 997,6	0,028	2,96
Główny specjalista (5. grupa urzędów)	124	6,2	596,5	5 437,1	0,054	10,1
Główny specjalista (6. grupa urzędów)	184	90,4	3 151,5	6 168,2	0,372	29,9
Kierownik (2. grupa urzędów)	89	34,2	375,5	4 897,7	0,170	6,5
Kierownik (6. grupa urzędów)	154	56,8	1 693,7	11 028,5	0,158	12,5
Naczelnik (2. grupa urzędów)	17	- 31,6	1 149,9	5 952,4	0,127	18,7
Naczelnik (3. grupa urzędów)	119	- 23,9	- 33,4	6 916,3	0,017	- 0,5

Naczelnik (4 grupa urzędów)	41	- 54,1	- 714,0	7 730,9	0,076	- 11,1
Naczelnik (5. grupa urzędów)	62	27,3	603,9	5 993,9	0,154	8,7
Naczelnik (6. grupa urzędów)	52	64,1	625,1	7 812,6	0,095	6,7
Pełnomocnik	10	- 16,5	- 603,6	7 691,0	0,044	- 8,6
Prezes	14	152,2	1 308,4	6 050,3	0,116	12,7
Radca (2. grupa urzędów)	45	30,0	1 462,9	5 135,7	0,109	21,8
Radca (3. grupa urzędów)	45	17,2	1 315,5	5 543,3	0,145	20,4
Radca (4 grupa urzędów)	28	- 60,9	1 033,6	8 343,5	0,062	13,9
Radca (6. grupa urzędów)	279	91,2	1 786,7	5 393,5	0,308	23,4
Referent (1. grupa urzędów)	28	20,3	- 195,0	4 238,8	0,119	- 4,2
Referent (2. grupa urzędów)	154	24,0	569,1	2 932,0	0,120	16,6
Referent (3. grupa urzędów)	152	10,9	115,1	3 204,6	0,051	3,3
Referent (4 grupa urzędów)	60	33,9	1 050,1	3 207,8	0,181	11,3
Referent (5. grupa urzędów)	55	36,4	- 72,1	2 949,6	0,159	- 2,1
Referent (6. grupa urzędów)	220	15,2	1 396,0	5 014,6	0,182	22,7
Robotnik (2. grupa urzędów)	30	- 3,1	272,7	3 723,7	0,244	7,2
Robotnik (6. grupa urzędów)	38	11,6	1 646,1	2 710,0	0,487	41,1
Sekretarz	37	52,4	140,0	2 880,4	0,119	3,8
Specjalista (1. grupa urzędów)	69	31,2	116,3	4 192,3	0,209	2,4
Specjalista (2. grupa urzędów)	402	12,5	368,7	3 537,3	0,050	9,5
Specjalista (3. grupa urzędów)	399	21,6	311,8	3 545,4	0,054	8,0
Specjalista (4 grupa urzędów)	137	70,4	472,4	3 350,6	0,192	11,7
Specjalista (5. grupa urzędów)	127	27,3	1 104,3	3 465,7	0,263	24,6
Specjalista (6. grupa urzędów)	931	104,2	2 683,1	4 944,8	0,413	30,1
Urzędy Marszałkowskie						
Dyrektor	359	- 16,8	- 229,8	8 851,8	0,004	- 2,8
Główny specjalista	2 568	15,8	279,0	4 025,4	0,028	6,3
Kierownik	1 046	20,9	200,4	5 001,2	0,020	3,7
Koordynator	79	24,6	182,7	4 913,8	0,023	3,8
Naczelnik	152	23,9	389,1	5 240,4	0,059	6,7
Pełnomocnik	11	- 79,5	- 1 012,6	9 653,5	0,191	- 15,3
Referent	6 962	41,2	265,9	2 743,5	0,105	8,2
Specjalista	1 309	23,6	209,7	2 866,6	0,038	6,6
Zastępca dyrektora	345	6,0	- 405,8	7 100,9	0,008	- 5,8

Urzędy Wojewódzkie						
Dyrektor	197	28,7	- 520,4	9 243,7	0,024	- 5,4
Główny specjalista	201	9,0	206,9	4 197,7	0,009	4,6
Kierownik	922	13,7	- 104,7	4 927,1	0,014	- 2,0
Koordynator	32	36,2	- 721,5	3 588,4	0,187	- 18,7
Pełnomocnik	12	3,2	117,4	5 695,6	0,003	2,0
Radca	252	31,9	541,1	3 384,1	0,068	12,6
Referent	6 258	22,5	179,9	2 649,3	0,060	5,8
Specjalista	1 154	17,2	224,4	2 683,7	0,033	7,4
Zastępca dyrektora	142	27,4	- 307,0	7 160,6	0,033	- 4,0

Z analizy oszacowań modeli dla poszczególnych grup stanowisk i instytucji wynikają dwa istotne wnioski.

Po pierwsze, we wszystkich szacowanych modelach otrzymano skrajnie niskie wartości współczynników R^2 . Świadczy to o tym, że wysokość wynagrodzeń jest determinowana przez inne czynniki niż te, które w modelu pełniły rolę zmiennych objaśniających, a więc płci i wieku pracowników, co przemawia za tezą o niedyskryminacyjnym charakterze mechanizmów kształtowania wynagrodzeń. Niskie wartości współczynników R^2 świadczą również o tym, że czynniki kształtujące wysokość wynagrodzeń (takie jak np. subiektywna ocena kwalifikacji pracowników, „wartość rynkowa” specjalizacji pracownika, albo rola dla całej instytucji komórki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony) nie są silnie skorelowane ani ze stażem pracy, ani z płcią pracownika.

Po drugie, w większości modeli oszacowania parametru α_2 obrazującego przeciętną różnicę wynagrodzeń pracowników-mężczyzn i pracowników-kobiet legitymujących się takim samym stażem, są co prawda dodatnie, lecz przeciętne błędy oszacowania tych parametrów są na tyle duże, że nie można pozytywnie zweryfikować hipotezy o istotnym wpływie płci pracownika na poziom jego wynagrodzenia.

Udział procentowy kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w poszczególnych kategoriach jednostek

Kategoria jednostki	Stanowisko	Udział procentowy kobiet	Udział procentowy mężczyzn
Ministerstwa	dyrektor generalny	38	62
	dyrektor	43	57
	zastępca dyrektora	50	50
	naczelnik	62	38
Urzędy centralne	dyrektor generalny	17	83
	dyrektor	39	61
	kierownik	41	59
	naczelnik	49	51
	zastępca dyrektora	51	49
Urzędy wojewódzkie	dyrektor generalny	50	50
	dyrektor	51	49
	zastępca dyrektora	58	42
	kierownik	64	36
Urzędy marszałkowskie	dyrektor	41	59
	zastępca dyrektora	50	50
	kierownik	63	37
	naczelnik	64	36
Urzędy jednostek samorządu terytorialnego	dyrektor	49	51
	zastępca dyrektora	58	42
	naczelnik	52	48
	kierownik	66	34
Spółki komunalne	prezes	12	88
	dyrektor	30	70
	zastępca dyrektora	31	69
	kierownik	34	66
	ordynator	42	58
Spółki Skarbu Państwa	prezes	3	97
	dyrektor	27	73
	zastępca dyrektora	30	70
	kierownik	40	60

Wykaz skontrolowanych jednostek, osób odpowiedzialnych za kontrolowaną działalność⁶⁹ oraz jednostek organizacyjnych NIK przeprowadzających kontrolę

Lp.	Nazwa kontrolowanej jednostki	Osoby odpowiedzialne za kontrolowaną działalność	Jednostka organizacyjna NIK przeprowadzająca kontrolę
1.	Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania w KPRM	Agnieszka Kozłowska-Rajewicz Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania	Delegatura NIK w Krakowie
2.	Ministerstwo Spraw Zagranicznych	Mirosław Gajewski Dyrektor Generalny Służby Zagranicznej	
3.	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	Marek Kuciński Dyrektor Generalny	
4.	Urząd Miasta Tarnowa	Ryszard Ścigała Prezydent	
5.	Starostwo Powiatowe w Limanowej	Jan Puchała Starosta Limanowski	
6.	Uzdrowsko Krynica-Żegiestów w Krynicy Zdroju Spółka Akcyjna	Danuta Lelito p.o. Prezes Zarządu	
7.	Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacji S.A. w Krakowie	Julian Pilszczek Prezes Zarządu	
8.	Śląski Urząd Wojewódzki	Zygmunt Łukaszczyk Wojewoda Śląski	Delegatura NIK w Katowicach
9.	Starostwo Powiatowe w Będzinie	Krzysztof Malczewski Starosta Będziński	
10.	Urząd Miasta w Chorzowie	Andrzej Kotala Prezydent	
11.	Centrum Badań i Dozoru Górnictwa Podziemnego w Łędzinach Sp. z o.o.	Krzysztof Mijalski Prezes Zarządu	
12.	Gliwicka Agencja Turystyczna S.A. w Zabrze	Marcin Kędracki Prezes Zarządu	
13.	Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Rudzie Śląskiej	Grzegorz Rybka Prezes	
14.	Zespół Opieki Zdrowotnej w Świętochłowicach Sp. z o.o.	Dariusz Skłodowski Prezes	

⁶⁹ Zgodnie z art. 2a pkt 3 ustawy o NIK przez kierownika jednostki należy rozumieć osobę, która zgodnie z przepisami określającymi ustrój jednostki jest odpowiedzialna za działalność tej jednostki i jest uprawniona do jej reprezentowania, a także: a) osobę pełniącą obowiązki kierownika jednostki kontrolowanej lub upoważnionego zastępcę, b) upoważnionego sekretarza lub podsekretarza stanu, zastępcę kierownika urzędu centralnego albo dyrektora generalnego – w zakresie przydzielonych im zadań objętych zakresem kontroli, jeżeli jednostką kontrolowaną jest naczelny lub centralny organ administracji rządowej, c) pełnomocnika Rządu powołanego na podstawie innych przepisów – w zakresie powierzonych mu zadań, d) osobę kierującą pracami organu wieloosobowego.

Lp.	Nazwa kontrolowanej jednostki	Osoby odpowiedzialne za kontrolowaną działalność	Jednostka organizacyjna NIK przeprowadzająca kontrolę
15.	Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego	Adam Jarubas Marszałek Województwa Świętokrzyskiego	Delegatura NIK w Kielcach
16.	Starostwo Powiatowe w Pińczowie	Jan Moskwa Starosta Pińczowski	
17.	Urząd Miasta w Kielcach	Wojciech Lubawski Prezydent Miasta Kielce	
18.	Uzdrowisko Busko-Zdrój Spółka Akcyjna w Busku-Zdroju	Wojciech Legawiec Prezes Zarządu	
19.	Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Kielcach	Jan Wilczyński Prezes Zarządu	
20.	Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej Sp. z o.o. w Sandomierzu	Tadeusz Przyłucki Prezes Zarządu	
21.	Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki	Marian Podziewski Wojewoda Warmińsko-Mazurski	Delegatura NIK w Olsztynie
22.	Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego	Jacek Protas Marszałek Województwa Warmińsko-Mazurskiego	
23.	Starostwo Powiatowe w Ostródzie	Włodzimierz Brodiuk Starosta Ostródzki	
24.	Urząd Miejski w Pisz	Jan Alicki Burmistrz Pisz	
25.	Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Olsztynie	Wiesław Pancer Prezes Zarządu	
26.	Szpital Miejski w Morągu Sp. z o.o.	Ewa Michałowska Prezes Zarządu	
27.	Starostwo Powiatowe w Jarocinie	Mikołaj Szymczak Starosta Jarociński	Delegatura NIK w Poznaniu
28.	Urząd Miasta i Gminy we Wrześni	Tomasz Kałużny Burmistrz	
29.	H. Cegielski – Poznań S.A. w Poznaniu	Jarosław Lazaruko Prezes Zarządu	
30.	Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej Sp. z o.o. w Ostrowie Wielkopolskim	Marian Torchalski Prezes Zarządu	
31.	Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w Gnieźnie Sp. z o.o.	Jarosław Grobelny Prezes Zarządu	
32.	Przedsiębiorstwo Komunalne Sp. z o.o. w Pleszewie	Grzegorz Knappe Prezes Zarządu	

Wykaz ważniejszych aktów prawnych dotyczących kontrolowanej działalności

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).
2. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana Dz. Urz. UE C 115 z 9.05.2008, s. 47; sprostowania: Dz. Urz. UE C 290 z 30.11.2009, s. 1; Dz. Urz. UE z 29.03.2010, s. 1).
3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.).
4. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700 ze zm.).
5. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 kwietnia 2008 r. w sprawie Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania (Dz. U. Nr 75, poz. 450 ze zm.).
6. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.).
7. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz. U. Nr 211, poz. 1630 ze zm.).
8. Zarządzenie 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. Nr 5, poz. 61).
9. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.).
10. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (j.t. Dz. U. z 2013 r. poz. 1050 ze zm.).
11. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 82, poz. 537 ze zm.).

Wykaz organów, którym przekazano informację o wynikach kontroli

1. Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej
2. Marszałek Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej
3. Marszałek Senatu Rzeczypospolitej Polskiej
4. Prezes Rady Ministrów
5. Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania
6. Minister Pracy i Polityki Społecznej
7. Sejmowa Komisja Polityki Społecznej i Rodziny
8. Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej
9. Senacka Komisja Rodziny i Polityki Społecznej
10. Biuro Bezpieczeństwa Narodowego
11. Rzecznik Praw Obywatelskich
12. Główny Inspektor Pracy
13. Kierownicy kontrolowanych jednostek

KANCELARIA PREZESA RADY MINISTRÓW
SEKRETARZ STANU
PEŁNOMOCNIK RZĄDU
DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA



Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

Warszawa, 20 grudnia 2013 r.

Pan
Jacek Uczkiewicz
Wiceprezes Najwyższej Izby Kontroli

Szanowny Panie Prezesie,

W nawiązaniu do pisma z dnia 10 grudnia 2013 r. dotyczącego wyników kontroli P/13/151 „Zapewnienie prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym” chcę podziękować za podjęcie ww. inicjatywy.

Jednocześnie pragnę zwrócić uwagę na wydzwięk podsumowania wyników kontroli, które w niewystarczającym stopniu odzwierciedlają pogłębioną analizę zawartą w dokumencie. Dane zawarte w dalszej części dokumentu oraz załącznikach wskazują, że generalnie mężczyźni zarabiają więcej. Np. „w zdecydowanej większości badanych stanowisk mężczyźni zarabiali więcej niż kobiety (...)” (str. 11) oraz „w przypadku nagród uznaniowych mężczyźni otrzymywali średnio więcej nagród i w wyższej średniej wysokości(...)” (str. 18).

W związku z powyższym zwracam się z prośbą o wyraźniejsze zaznaczenie w głównym komunikacie podsumowania rzeczywistej dysproporcji zarobkowej.

Informuję również, że w dniu 10 grudnia 2013 r. Rada Ministrów przyjęła *Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016*.

Z poważaniem,

Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Warszawa, dnia 23 grudnia 2013 r.

Władysław Kosiniak-Kamysz

DAE-III-078-1(1)- -JK/13
Dot.: P/13/151

**Pan
Jacek Uczkiewicz
Wiceprezes
Najwyższej Izby Kontroli**

W odpowiedzi na pismo NIK, dotyczące wyników kontroli (znak sprawy: P/13/151) „Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym”, w załączeniu uprzejmie przekazuję stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej do przedłożonych wyników.

Załącznik:

1. Stanowisko Ministra Pracy i Polityki Społecznej do wyników kontroli P/13/151 „Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym”

Stanowisko Ministra Pracy i Polityki Społecznej
dot. wyników kontroli NIK
„Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania
kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym”

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Grudzień 2013

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej pozytywnie ocenia wyniki przeprowadzonej przez NIK kontroli równego traktowania w zakresie wynagradzania kobiet i mężczyzn w wybranych jednostkach sektora publicznego. Z satysfakcją odnotowałem fakt, iż przeprowadzona kontrola nie wykazała znaczących odstępstw od zasady równego traktowania w kontrolowanych instytucjach. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wspiera wszelkie działania mające na celu zapewnienie prawa kobiet i mężczyzn do jednakowego wynagrodzenia.

Jak pokazują dane płynące z przeprowadzonej kontroli, pomimo zadowalających wyników, nadal zdarzają się w instytucjach sektora publicznego sytuacje nieprzestrzegania zasady równej płacy za równą pracę. Prowadzenie w tym zakresie działań kontrolnych z pewnością przyczynia się do podnoszenia świadomości zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników w zakresie przestrzegania zasady równości wynagrodzenia.

W tym kontekście, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej pragnie podkreślić, iż prowadzi szereg działań, mających na celu minimalizowanie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Są to działania podejmowane zarówno we współpracy z innymi organami, w szczególności z Pełnomocnikiem Rządu ds. Równego Traktowania, jak i z inicjatywy własnej resortu. Poniżej prezentujemy przykłady takich działań, które były realizowane na przestrzeni ostatnich kilku lat. Biorąc pod uwagę aktywność Ministerstwa w tym zakresie, **zwracam się z prośbą o uzupełnienie przedstawionego przez NIK raportu z kontroli o informacje dotyczące podejmowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej działań.**

1. Działania w zakresie promocji równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn:
 - 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);
 - b) włączenie się w organizację Europejskiego Dnia Równości Wynagrodzeń (2012 r., 2013 r.);
 - c) promowanie równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w ramach projektów systemowych realizowanych w ramach POKL 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) uczestnictwo Ministra, Podsekretarza Stanu oraz pracowników Ministerstwa w licznych konferencjach, debatach i seminariach poświęconych tematyce nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn;
 - f) publikowanie na stronach Ministerstwa materiałów oraz artykułów dot. tematyki luki płacowej.
2. 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.);
 - c) przekazanie NIK informacji i materiałów, w związku z kontrolą dot. „Zapewnienia prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym” (2013 r.).

W nawiązaniu do rekomendacji zawartych w Krajowym Programie Działań na Rzecz Równego Traktowania 2013-2016, Ministerstwo Pracy i Polityki społecznej planuje wypracowanie metody oraz narzędzia, które posłużą do monitorowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w naszym kraju. Działanie to będzie realizowane w ramach nowej perspektywy finansowej na lata 2014-2020 w Programie Operacyjnym „Wiedza, Edukacja, Rozwój 2014-2020” (PO WER), gdzie w priorytecie inwestycyjnym 8.8. pn. „Równouprawnienie płci oraz godzenie życia zawodowego i rodzinnego” ujęte zostało działanie pt. „Stworzenie modelu monitorującego różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wykonujących pracę o tej samej wartości”. Rozpoczęcie realizacji projektu nastąpi wraz z uruchomieniem środków EFS w ramach nowej perspektywy finansowej.



PREZES
NAJWYŻSZEJ IZBY KONTROLI
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

P/13/151

Warszawa, 15 stycznia 2014 r.

Opinia Prezesa NIK
do stanowiska Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania z 20 grudnia 2013 r. do informacji o wynikach kontroli „Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym”

Dziękując za zajęcie stanowiska w związku z wynikami kontroli „Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym”, informuję, że uwagi w nim zawarte znalazły oddźwięk w ostatecznym tekście informacji o wynikach kontroli.

Z satysfakcją stwierdzam, że podejmowane przez Panią Minister działania są zgodne z wnioskami i uwagami zawartymi w informacji. Mam nadzieję, że spowodują one dalszy, widoczny postęp we wdrażaniu zasady równego traktowania w aspekcie zapewnienia prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn za równorzędną pracę. Także zadaniem niniejszej informacji o wynikach kontroli, jest współdziałanie w tym zakresie, poprzez podniesienie rangi i świadomości istotnych problemów związanych z upowszechnieniem i przestrzeganiem tej zasady.



PREZES
NAJWYŻSZEJ IZBY KONTROLI
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

P/13/151

Warszawa, 15 stycznia 2014 r.

Opinia Prezesa NIK
do stanowiska Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 grudnia 2013 r. do informacji o wynikach kontroli
„Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym”

Dziękując Panu Ministrowi za stanowisko do informacji o wynikach kontroli *„Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym”*, pozwolę sobie z satysfakcją zauważyć, że podejmowane przez Pana Ministra działania są zgodne z wnioskami i uwagami w niej zawartymi.

Szczególnie ważne są działania edukacyjne i informacyjne, promujące przestrzeganie zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Równie istotne są także przedsięwzięcia odnoszące się do badania przyczyn występowania różnic płacowych, a także prace nad poszukiwaniem narzędzi umożliwiających ich monitorowanie.

Mam nadzieję, że działania te przyczynią się do podniesienia świadomości i rangi problemu w środowisku pracy, a tym samym będą sprzyjały wdrażaniu zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn.