

INFORMACJA PRASOWA

Wałbrzych, 05.03.2020 r.

Konfederacja Lewiatan oraz Dolnośląscy Pracodawcy zgadzają się z celem proponowanych regulacji – to jest działaniami na rzecz zmniejszania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Projekt ustawy w sprawie ograniczania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wprowadza instrument, który służy osiągnięciu równości wobec płci w polityce płacowej stosowanej przez pracodawców. Pomysłodawcą i inicjatorem ustawy jest Stowarzyszenie Kongres Kobiet (SKK).

Ustawa nakłada na wszystkich pracodawców zatrudniających ponad 20 pracowników obowiązek monitoringu i corocznego informowania Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o procentowej różnicy w poziomie płac kobiet i mężczyzn, przy czym największe firmy, z reguły spółki giełdowe oraz instytucje publiczne zatrudniające powyżej 500 pracowników będą mieć ten obowiązek począwszy od 2023 roku. Vacatio legis dla podmiotów zatrudniających od 250 do 500 pracowników będzie wydłużone do 2024 r., a dla pozostałych zatrudniających powyżej 20 pracowników wejście w życie nastąpi od 2025. Długie vacatio legis jest jednym z warunków przygotowania się firm na nowe rozwiązania. Ustawa wprowadza także zachęty do głębszej analizy różnic płacowych według płci w danej jednostce i prezentacji wyników. W przypadku identyfikacji u danego pracodawcy znacznych różnic płacowych, ustawa zobowiązuje go do podjęcia działań naprawczych.

W szczególności, ustawa zobowiązuje pracodawców zatrudniających średniorocznie nie mniej niż 20 pracowników do sporządzania i przekazywania ministrowi właściwemu do spraw pracy, najpóźniej do 31 marca każdego roku, rocznego sprawozdania o procentowej różnicy w wysokości wynagrodzeń brutto kobiet i mężczyzn za ubiegły rok kalendarzowy. Raportowane różnice mają dotyczyć wynagrodzenia brutto obejmującego wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki w przeliczeniu na etat, na zasadach obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Obowiązek ten dotyczy informacji o wynagrodzeniach uzyskanych z tytułu umowy o pracę oraz umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, kontraktów menedżerskich w układzie roku kalendarzowego, za który składane jest sprawozdanie. Sprawozdania będą umieszczane na specjalnie dedykowanej stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Pracodawcy są zobowiązani do publikacji sprawozdania na swojej stronie internetowej.

Prof. Jacek Męcina, doradca zarządu Konfederacji Lewiatan, który konsultował projekt i jest jednym z jego współautorów, zwraca uwagę, że projekt ustawy nie jest pomyślany jako

www.dp.org.pl

indywidualna ochrona przed dyskryminacją, bo ta jest zdefiniowana w Kodeksie Pracy, ale jako narzędzie CSR, z możliwością zaplanowania kolejnych kroków.

- Kluczowe dla przedsiębiorców jest relatywne długie vacatio legis (od 3 do 5 lat), a także szansa na prawdziwe konsultacje społeczne, które pozwolą środowisku przedsiębiorców i ciałom doradczym, w tym Radzie Dyrektorów Personalnych Konfederacji Lewiatan przedyskutować ten projekt i przekazać swoje uwagi. Udało się też w projekcie ustawy zapisać prawo Rady Dialogu Społecznego do opiniowania zbiorczych raportów, a także zaplanować przegląd funkcjonowania tej ustawy już w 2026 roku – mówi prof. Jacek Męcina.

Projekt ustawy odwołuje się doświadczeń innych krajów, w tym w szczególności Wielkiej Brytanii i Islandii. Chociaż wciąż niewiele krajów zastosowało się do zaleceń UE w tym zakresie, a Polska jest w grupie krajów, które nie podjęły żadnych działań dotyczących jawności płac. (Eurofund Report 2018). Poniżej przykłady działań i regulacji podjętych w poszczególnych krajach UE:

- Prawo pracownika do informacji o płacach (5/28 krajów Finlandia, Irlandia, Niemcy, Litwa, Hiszpania)
- Obowiązek pracodawcy informowania o przeciętnej luce płac (9/28: Austria, Belgia, Dania, Francja, Włochy, Niemcy, Litwa, Wielka Brytania, Hiszpania)
- Obowiązek pracodawcy do audytu płac (4/28 Finlandia, Szwecja, Francja, Hiszpania)
- Włączenie równej płacy do zbiorowych negocjacji płacowych (6/28 Belgia, Francja, Finlandia, Dania, Szwecja, Hiszpania)
- Kraje które nie podjęły żadnych działań (15/28, w tym Polska i wszystkie kraje wschodniej Europy).

Uzasadnieniem dla wprowadzenia tej regulacji w Polsce jest względnie wysoka luka płacowa utrzymująca się w dłuższym okresie. Znaczące zmniejszenie a docelowo likwidacja luki płacowej to jeden z czynników niezbędnych dla pożądaných zmian na rynku pracy: większego włączenia kobiet w aktywność zawodową i zmniejszenia ich ryzyka niskich emerytur w przyszłości. Wskazuje to na potrzebę podjęcia działań w ramach polityki państwa.

Skorygowana luka płacowa wynosi w Polsce ok. 19% i utrzymuje się na tym poziomie przez ostatnie 20 lat. Luka widoczna jest zwłaszcza w elastycznych składnikach wynagrodzeń takich jak premie i nagrody. Porównanie z innymi krajami UE w oparciu o tę samą metodologię i źródła danych wskazuje, że różnica w poziomie płac nieuzasadniona charakterystykami pracowników jest w Polsce relatywnie wysoka, zwłaszcza w sektorze prywatnym gdzie przekraczała 28% w 2014 r.

