

UZASADNIENIE

I. Potrzeba i cel regulacji

Wydanie rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych informacji o wskaźnikach zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, sposobu i wzoru ich obliczania stanowi wykonanie upoważnienia zawartego w art. 21 ustawy z dnia... o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (Dz.U. z ...).

Projekt rozporządzenia określa szczegółowe informacje o wskaźnikach zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, sposób obliczania tych wskaźników oraz wzory do ich obliczenia.

Projekt ma na celu ułatwienie adresatom norm prawnych obliczanie wskaźników zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej.

II. Obecny stan prawny

Obecnie nie ma nigdzie uregulowanego sposobu i wzoru obliczania wskaźników zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, który mogliby wykorzystać pracodawcy podczas sporządzania sprawozdania dotyczącego luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, o którym mowa w art. 20 ustawy z dnia... o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

III. Różnica pomiędzy dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym

Ze względu na brak obecnych uregulowań przedmiotowej materii nie można wskazać różnicy pomiędzy dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym.

IV. Szczegółowy opis projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych informacji o wskaźnikach zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, sposobu i wzoru ich obliczania

Zgodnie z § 2 projektu rozporządzenia sprawozdanie dotyczące luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, o którym mowa w art. 20 ustawy z dnia o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, zawiera szczegółowe informacje o:

- 1) luce płacowej ze względu na płeć:
 - a) rocznej luce płacowej ze względu na płeć,
 - b) godzinowej luce płacowej ze względu na płeć.
- 2) luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych:
 - a) rocznej luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
 - b) godzinowej luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych.
- 3) medianie luki płacowej ze względu na płeć:
 - a) medianie rocznej luki płacowej ze względu na płeć,
 - b) medianie godzinowej luki płacowej ze względu na płeć.
- 4) medianie luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych:
 - a) medianie rocznej luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
 - b) medianie godzinowej luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych.

- 5) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne:
 - a) odsetku kobiet otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
 - b) odsetku mężczyzn otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne.
- 6) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia:
 - a) odsetku kobiet w każdym z czterech przedziałów poziomów wynagrodzenia,
 - b) odsetku mężczyzn w każdym z czterech przedziałów poziomów wynagrodzenia,
 - c) odsetku kobiet w każdym z czterech przedziałów godzinowych poziomów wynagrodzenia,
 - d) odsetku mężczyzn w każdym z czterech przedziałów godzinowych poziomów wynagrodzenia.
- 7) luce płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową, lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych:
 - a) rocznej luce płacowej ze względu na płeć dla wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową, lub miesięczną,
 - b) godzinowej luce płacowej ze względu na płeć dla wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową, lub miesięczną,
 - c) rocznej luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
 - d) godzinowej luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych

- dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.

W ramach informacji o luce płacowej ze względu na płeć należy wyliczyć dwa wskaźniki:

- a) roczna luka płacowa ze względu na płeć,
- b) godzinowa luka płacowa ze względu na płeć.

Wskaźnik *roczna luka płacowa ze względu na płeć* wyliczany jest jako iloraz: różnicy między średnim poziomem wynagrodzenia kobiet (w skrócie SPWK) a średnim poziomem wynagrodzenia mężczyzn (w skrócie SPWM), i średniego poziomu wynagrodzenia mężczyzn, a następnie wyrażany w procentach (mnożony przez 100%). Poniżej wzór wskaźnika.

$$\text{Roczna luka płacowa ze względu na płeć} = (\text{SPWK} - \text{SPWM}) / \text{SPWM} \times 100\%.$$

Wskaźnik *godzinowa luka płacowa ze względu na płeć* wyliczany jest jako iloraz: różnicy między średnim godzinowym poziomem wynagrodzenia kobiet (w skrócie SPGWK) a średnim godzinowym poziomem wynagrodzenia mężczyzn (w skrócie SPGWM), i średniego godzinowego poziomu wynagrodzenia mężczyzn, a następnie wyrażany w procentach (mnożony przez 100%). Poniżej wzór wskaźnika.

$$\text{Godzinowa luka płacowa ze względu na płeć} = (\text{SPGWK} - \text{SPGWM}) / \text{SPGWM} \times 100\%.$$

W ramach informacji o luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych należy wyliczyć dwa wskaźniki:

- a) roczna luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- b) godzinowa luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych.

Wskaźnik *roczna luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych* wyliczany jest jako iloraz: różnicy między

średnim poziomem składników uzupełniających lub zmiennych dla kobiet (w skrócie SPSUZK) a średnim poziomem składników uzupełniających lub zmiennych dla mężczyzn (w skrócie SPSUZM), i średniego poziomu składników uzupełniających lub zmiennych dla mężczyzn, wyrażony w procentach (mnożony przez 100%). Poniżej wzór wskaźnika.

Roczna luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych = $(SPSUZK - SPSUZM) / SPSUZM \times 100\%$.

Wskaźnik *godzinowa luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych* wyliczany jako iloraz: różnicy między średnim godzinowym poziomem składników uzupełniających lub zmiennych dla kobiet (w skrócie SGPSUZK) a średnim godzinowym poziomem składników uzupełniających lub zmiennych dla mężczyzn (w skrócie SGPSUZM), i średniego godzinowego poziomu składników uzupełniających lub zmiennych dla mężczyzn, wyrażony w procentach (mnożony przez 100%). Poniżej wzór wskaźnika.

Godzinowa luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych = $(SGPSUZK - SGPSUZM) / SGPSUZM \times 100\%$.

W ramach informacji o medianie luki płacowej ze względu na płeć należy wyliczyć dwa wskaźniki:

- a) mediana rocznej luki płacowej ze względu na płeć,
- b) mediana godzinowej luki płacowej ze względu na płeć.

Wskaźnik *mediana rocznej luki płacowej ze względu na płeć* wyliczany jest jako iloraz: różnicy między medianą poziomów wynagrodzenia kobiet (w skrócie MPWK) a medianą poziomów wynagrodzenia mężczyzn (w skrócie MPWM), i mediany poziomów wynagrodzenia mężczyzn, wyrażony w procentach (mnożony przez 100%). Poniżej wzór wskaźnika.

Mediana rocznej luki płacowej ze względu na płeć = $(MPWK - MPWM) / MPWM \times 100\%$.

Wskaźnik *mediana godzinowej luki płacowej ze względu na płeć* wyliczany jest jako iloraz różnicy między medianą godzinowych poziomów wynagrodzenia kobiet (w skrócie MGPWK) a medianą godzinowych poziomów wynagrodzenia mężczyzn (w skrócie MGPWM), i mediany godzinowych poziomów wynagrodzenia mężczyzn, wyrażony w procentach (mnożony przez 100%). Poniżej wzór wskaźnika.

Mediana godzinowej luki płacowej ze względu na płeć = $(MGPWK - MGPWM) / MGPWM \times 100\%$.

W ramach informacji, o medianie luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych należy wyliczyć dwa wskaźniki:

- a) mediana rocznej luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- b) mediana godzinowej luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych.

Wskaźnik *mediana rocznej luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych* wyliczany jest jako iloraz: różnicy między medianą poziomów składników uzupełniających lub zmiennych dla kobiet (w skrócie MSUZK), a medianą poziomów składników uzupełniających lub zmiennych dla mężczyzn (w skrócie MSUZM), i mediany poziomów składników uzupełniających lub zmiennych dla mężczyzn, wyrażony w procentach (mnożony przez 100%). Poniżej wzór wskaźnika.

Mediana rocznej luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających i zmiennych = $(MSUZK - MSUZM) / MSUZM \times 100\%$.

Wskaźnik *mediana godzinowej luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych* wyliczany jest jako iloraz: różnicy między medianą godzinowych poziomów składników uzupełniających lub zmiennych dla kobiet (w skrócie MGSUZK) a medianą godzinowych poziomów składników

uzupełniających lub zmiennych dla mężczyzn (w skrócie MGSUZM), i mediany godzinowych poziomów składników uzupełniających lub zmiennych dla mężczyzn, wyrażony w procentach (mnożony przez 100%). Poniżej wzór wskaźnika.

Mediana godzinowej luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych = $(MGSUZK - MGSUZM) / MGSUZM \times 100\%$.

W ramach informacji o odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne należy wyliczyć dwa wskaźniki:

- a) odsetek kobiet otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
- b) odsetek mężczyzn otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne.

Wskaźnik *odsetek kobiet otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne* wyliczany jest jako iloraz liczby pracowników płci żeńskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne (w skrócie SUZK) oraz sumy wszystkich pracowników otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne (w skrócie SUZP), wyrażony w procentach (mnożony przez 100%). Poniżej wzór wskaźnika.

Odsetek kobiet otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne = $(SUZK / SUZP) \times 100\%$.

Wskaźnik *odsetek mężczyzn otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne*, wyliczany jest jako iloraz liczby pracowników płci męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne (w skrócie SUZM) oraz sumy wszystkich pracowników otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne (w skrócie SUZP), wyrażony w procentach (mnożony przez 100%). Poniżej wzór wskaźnika.

Odsetek mężczyzn otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne = $(SUZM / SUZP) \times 100\%$.

W ramach informacji, o odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia należy wyliczyć 16 wskaźników dotyczących odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia:

- a) odsetek kobiet w każdym z czterech przedziałów poziomów wynagrodzenia,
- b) odsetek mężczyzn w każdym z czterech przedziałów poziomów wynagrodzenia,
- c) odsetek kobiet w każdym z czterech przedziałów godzinowych poziomów wynagrodzenia,
- d) odsetek mężczyzn w każdym z czterech przedziałów godzinowych poziomów wynagrodzenia.

Wskaźnik *odsetek kobiet w każdym przedziale poziomu wynagrodzenia* wyliczany jest jako iloraz: liczby kobiet w danym przedziale poziomu wynagrodzenia (w skrócie LKwP), do wartości kwartyła poziomu wynagrodzenia lub maksimum poziomu wynagrodzenia włącznie, oraz sumy pracowników w danym przedziale poziomu wynagrodzenia (w skrócie LPwP), wyrażony w procentach (mnożony przez 100%). Poniżej wzór wskaźnika.

Odsetek kobiet w danym przedziale poziomu wynagrodzenia = $(LKwP/LPwP) \times 100\%$.

Wskaźnik *odsetek mężczyzn w każdym przedziale poziomu wynagrodzenia* wyliczany jest jako iloraz: liczby mężczyzn w danym przedziale poziomu wynagrodzenia (w skrócie LMwP), do wartości kwartyła poziomu wynagrodzenia lub maksimum poziomu wynagrodzenia włącznie, oraz sumy pracowników w danym przedziale poziomu wynagrodzenia (w skrócie LPwP), wyrażony w procentach (mnożony przez 100%). Poniżej wzór wskaźnika.

Odsetek mężczyzn w danym przedziale poziomu wynagrodzenia = $(LMwP/LPwP) \times 100\%$.

Wskaźnik *odsetek kobiet w każdym przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia* wyliczany jest jako iloraz: liczby kobiet w danym przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia (w skrócie LKwGP), do wartości kwartyła godzinowego poziomu wynagrodzenia lub maksimum godzinowego poziomu wynagrodzenia włącznie, oraz sumy pracowników w danym przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia (w skrócie LPwGP), wyrażony w procentach (mnożony przez 100%). Poniżej wzór wskaźnika.

Odsetek kobiet w danym przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia = $(LKwGP / LPwGP) \times 100\%$.

Wskaźnik *odsetek mężczyzn w każdym przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia* wyliczany jako iloraz: liczby mężczyzn w danym przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia (w skrócie LMwGP), do wartości kwartyła godzinowego poziomu wynagrodzenia lub maksimum godzinowego poziomu wynagrodzenia włącznie, oraz sumy pracowników w danym przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia (w skrócie LPwGP), wyrażony w procentach (mnożony przez 100%). Poniżej wzór wskaźnika.

Odsetek mężczyzn w danym przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia = $(LMwGP/LPwGP) \times 100\%$.

Aby wyliczyć powyższe wskaźniki należy w pierwszej kolejności posortować dane o poziomach wynagrodzeń i godzinowych poziomach wynagrodzeń (od najniższych do najwyższych wartości). Następnie określić/wyliczyć kwartył 1, kwartył 2 i kwartył 3, które podzielą poziomy wynagrodzeń na 4 przedziały.

W każdym z przedziałów wynagrodzenia (poziomów wynagrodzenia oraz godzinowych poziomów wynagrodzenia) należy określić liczebność pracowników, a więc liczbę pracowników, których poziom wynagrodzenia

znajduje się pomiędzy wartością minimalną a kwartylem 1 włącznie (przedział 1), kwartylem 1 a kwartylem 2 włącznie (przedział 2), kwartylem 2 a kwartylem 3 włącznie (przedział 3) oraz kwartylem 3 a wartością maksymalną włącznie (przedział 4). W dalszej kolejności należy ustalić liczbę kobiet i mężczyzn w każdym z czterech przedziałów wynagrodzenia. Następnie przechodzimy do wyliczenia wskaźników: odsetka kobiet w każdym przedziale wynagrodzenia oraz odsetka mężczyzn w każdym przedziale wynagrodzenia.

Suma odsetka kobiet i odsetka mężczyzn w każdym z czterech przedziałów wynagrodzenia powinna wynosić 100%.

W ramach informacji, o luce płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową, lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych należy wyliczyć po 4 wskaźniki dla każdej kategorii pracowników, występującej u pracodawcy:

- a) roczna luka płacowa ze względu na płeć dla wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną,
- b) godzinowa luka płacowa ze względu na płeć dla wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną,
- c) roczna luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- d) godzinowa luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych.

Oznacza to, że w przypadku gdy u pracodawcy występuje np. 5 kategorii pracowników, powinien on policzyć 20 wskaźników (po 4 wskaźniki dla każdej kategorii pracowników).

Wskaźnik *roczna luka płacowa ze względu na płeć dla wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną* wyliczany jest jako iloraz: różnicy między średnim poziomem wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania kobiet określonego stawką godzinową lub miesięczną w danej kategorii (w skrócie SPWPKwK) a średnim poziomem wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania mężczyzn określonego stawką godzinową lub miesięczną w danej kategorii (w skrócie SPWPMwK) i średniego poziomu wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania mężczyzn określonego stawką godzinową lub miesięczną w danej kategorii, wyrażony w procentach (mnożony przez 100%). Poniżej wzór wskaźnika.

Roczna luka płacowa ze względu na płeć dla wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną w danej kategorii pracowników = $(SPWPKwK - SPWPMwK) / SPWPMwK \times 100\%$.

Wskaźnik *godzinowa luka płacowa ze względu na płeć dla wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną*. wyliczany jest jako iloraz: różnicy między średnim godzinowym poziomem wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania kobiet określonego stawką godzinową lub miesięczną w danej kategorii (w skrócie SGPWPKwK) a średnim godzinowym poziomem wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania mężczyzn określonego stawką godzinową lub miesięczną w danej kategorii (w skrócie SGPWPMwK), i średniego godzinowego poziomu wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania mężczyzn określonego stawką godzinową lub

miesięczną w danej kategorii, wyrażony w procentach (mnożony przez 100%).
Poniżej wzór wskaźnika.

Godzinowa luka płacowa ze względu na płeć dla wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną w danej kategorii pracowników = $(SGPWPK_{wK} - SGPWPM_{wK}) / SGPWPM_{wK} \times 100\%$.

3) Wskaźnik *roczna luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych* wyliczany jest jako iloraz: różnicy między średnim poziomem składników uzupełniających lub zmiennych dla kobiet w danej kategorii (w skrócie SPSUZK_{wK}) a średnim poziomem składników uzupełniających lub zmiennych dla mężczyzn w danej kategorii (w skrócie SPSUZM_{wK}), i średniego poziomu składników uzupełniających lub zmiennych dla mężczyzn w danej kategorii, wyrażony w procentach (mnożony przez 100%).
Poniżej wzór wskaźnika.

Roczna luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych w danej kategorii pracowników = $(SPSUZK_{wK} - SPSUZM_{wK}) / SPSUZM_{wK} \times 100\%$.

4) Wskaźnik *godzinowa luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych*, wyliczany jest jako iloraz: różnicy między średnim godzinowym poziomem składników uzupełniających lub zmiennych dla kobiet w danej kategorii (w skrócie SGPSUZK_{wK}) a średnim godzinowym poziomem składników uzupełniających lub zmiennych dla mężczyzn w danej kategorii (w skrócie SGPSUZM_{wK}) i średniego godzinowego poziomu składników uzupełniających lub zmiennych dla mężczyzn w danej kategorii, wyrażony w procentach (mnożony przez 100%). Poniżej wzór wskaźnika.

Godzinowa luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych w danej kategorii pracowników: $(SGPSUZK_{wK} - SGPSUZM_{wK}) / SGPSUZM_{wK} \times 100\%$.

Wskaźniki dotyczące luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych nie są obliczane dla każdego składnika uzupełniającego lub zmiennego osobno, ale łącznie dla wszystkich składników uzupełniających lub zmiennych.

Poziom wynagrodzenia nie podlega przeliczeniu, w celu zwiększenia porównywalności danych między pracownikami, z powodu występujących między nimi różnic, np. w okresie zatrudnienia (5 m-cy a 12 m-cy w roku), wymiarze czasu pracy (zatrudnienie na cały etat a ½ etatu) czy z uwagi na płatne godziny nadliczbowe (brak a występowanie płatnych godzin nadliczbowych). Luka płacowa powstała w efekcie takich różnic jest obiektywnie uzasadniona i można ją odpowiednio wyjaśnić.

W celu zobrazowania luki płacowej ze względu na płeć częściowo niwelującej ww. uzasadnione różnice w wynagrodzeniach, wyliczane są wskaźniki na bazie godzinowych poziomów wynagrodzenia.

Krótki przykład wyliczenia wskaźników do sprawozdania z luki płacowej dla pracodawcy zatrudniającego 15 pracowników, na bazie hipotetycznych danych liczbowych, został przedstawiony w załączniku do Uzasadnienia.

Przykład wyliczenia wskaźników do sprawozdania z luki płacowej dla pracodawcy, który zatrudniał przez cały rok 15 pracowników, w różnym wymiarze czasu pracy i w różnym okresie.

Sprawozdanie z luki płacowej – pracodawca

1	Roczna luka płacowa ze względu na płeć	-3,0%
2	Godzinowa luka płacowa ze względu na płeć	-6,1%
3	Roczna luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych	41,8%

4	Godzinowa luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych	37,2%
5	Mediana rocznej luki płacowej ze względu na płeć	-1,9%
6	Mediana godzinowej luki płacowej ze względu na płeć	-1,9%
7	Mediana rocznej luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych	24,3%
8	Mediana godzinowej luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych	29,6%
9	Odsetek kobiet otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne	42,9%
10	Odsetek mężczyzn otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne	57,1%
11	Odsetek kobiet w 1 przedziale poziomów wynagrodzenia	50,0%
12	Odsetek kobiet w 2 przedziale poziomów wynagrodzenia	50,0%
13	Odsetek kobiet w 3 przedziale poziomów wynagrodzenia	25,0%
14	Odsetek kobiet w 4 przedziale poziomów wynagrodzenia	33,3%
15	Odsetek mężczyzn w 1 przedziale poziomów wynagrodzenia	50,0%
16	Odsetek mężczyzn w 2 przedziale poziomów wynagrodzenia	50,0%
17	Odsetek mężczyzn w 3 przedziale poziomów wynagrodzenia	75,0%
18	Odsetek mężczyzn w 4 przedziale poziomów wynagrodzenia	66,7%
19	Odsetek kobiet w 1 przedziale godzinowych poziomów wynagrodzenia	75,0%
20	Odsetek kobiet w 2 przedziale godzinowych poziomów wynagrodzenia	25,0%
21	Odsetek kobiet w 3 przedziale godzinowych poziomów wynagrodzenia	25,0%
22	Odsetek kobiet w 4 przedziale godzinowych poziomów wynagrodzenia	33,3%
23	Odsetek mężczyzn w 1 przedziale godzinowych poziomów wynagrodzenia	25,0%
24	Odsetek mężczyzn w 2 przedziale godzinowych poziomów wynagrodzenia	75,0%
25	Odsetek mężczyzn w 3 przedziale godzinowych poziomów wynagrodzenia	75,0%
26	Odsetek mężczyzn w 4 przedziale godzinowych poziomów wynagrodzenia	66,7%
27	Roczna luka płacowa ze względu na płeć dla wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną w kategorii a	-6,5%

28	Godzinowa luka płacowa ze względu na płeć dla wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną w kategorii a	-9,9%
29	Roczna luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych w kategorii a	42,4%
30	Godzinowa luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych w kategorii a	37,3%
31	Roczna luka płacowa ze względu na płeć dla wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną w kategorii b	-7,6%
32	Godzinowa luka płacowa ze względu na płeć dla wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną w kategorii b	-10,7%
33	Roczna luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych w kategorii b	41,8%
34	Godzinowa luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych w kategorii b	37,1%

Sprawozdanie zostało sporządzone na bazie poniższych/wejściowych danych rocznych.

Skróty i dane bazowe do wyliczeń:

m – mężczyzna

k – kobieta

a – pierwsza kategoria stanowisk

b – druga kategoria stanowisk

„wynagrodzenie podstawowe” – wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną

6	liczba kobiet (k)
9	liczba mężczyzn (m)

15	liczba pracowników
14,5	liczba RJR
6	liczba kobiet otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne
8	liczba mężczyzn otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne
14	liczba osób otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne

Nr prac.	Płec	Okres zatrudnienia (wymiar etatu)/RJ R	Godzinowy nominalny w roku	Kategoria pracowników	Poziom wynagrodzenia podstawowego	Poziom składników uzupełniających lub zmiennych	Poziom wynagrodzenia	Stawka godzinowa z wynagrodzenia podstawowego	Stawka godzinowa ze składników uzupełniających lub zmiennych	Stawka godzinowa z poziomu wynagrodzenia
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	m	12 m-cy (3/4) /0,750	1 494	a	66 000		66 000	44,18		44,18
2	k	11 m-cy (1) /0,917	1 826	a	62 000	12 000	74 000	33,95	6,57	40,53
3	k	12 m-cy (1) /1,000	1 992	a	70 000	11 600	81 600	35,14	5,82	40,96
4	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	a	70 000	14 000	84 000	35,14	7,03	42,17
5	k	12 m-cy (1) /1,000	1 992	a	72 000	14 000	86 000	36,14	7,03	43,17

6	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	a	75 000	12 600	87 600	37,65	6,33	43,98
7	k	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	74 000	14 200	88 200	37,15	7,13	44,28
8	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	a	80 000	8 600	88 600	40,16	4,32	44,48
9	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	81 000	7 800	88 800	40,66	3,92	44,58
10	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	85 000	5 000	90 000	42,67	2,51	45,18
11	k	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	80 000	13 600	93 600	40,16	6,83	46,99
12	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	80 000	14 800	94 800	40,16	7,43	47,59
13	k	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	85 000	11 000	96 000	42,67	5,52	48,19
14	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	86 000	12 000	98 000	43,17	6,02	49,20

								zmien nych
kobiet y	86 566,67	44,07	12 733,33	6,48	87 100	43,72	12 800	6,70
mężcz yżni	89 200,00	46,95	8 977,78	4,73	88 800	44,58	10 300	5,17
różnic a	-2 633,33	-2,88	3 755,56	1,76	-1 700	-0,85	2 500	1,53
wskaz nik	-3,0%	-6,1%	41,8%	37,2%	-1,9%	-1,9%	24,3%	29,6 %

	Odsetek osób otrzymujących składniki uzupełniające lub zmiennie
kobiety	42,9%
mężczyźni	57,1%

Miara	Poziom wynagrodzenia	Liczba kobiet w przedziale	Liczba mężczyzn w przedziale	Razem pracownicy	Odsetek kobiet w przedziale	Odsetek mężczyzn w przedziale
min	66 000					
Q1 (4)	84 000	2	2	4	50,0%	50,0%
Q2 (8)	88 600	2	2	4	50,0%	50,0%
Q3 (12)	94 800	1	3	4	25,0%	75,0%
max	105 000	1	2	3	33,3%	66,7%

Miara	Godzinowy poziom wynagrodzenia	Liczba kobiet w przedziale	Liczba mężczyzn w przedziale	Razem pracowników	Odsetek kobiet w przedziale	Odsetek mężczyzn w przedziale
min	40,53					
Q1 (4)	43,17	3	1	4	75,0%	25,0%
Q2 (8)	44,48	1	3	4	25,0%	75,0%
Q3 (12)	47,59	1	3	4	25,0%	75,0%
max	63,25	1	2	3	33,3%	66,7%

Kategoria	Średni poziom wynagrodzenia podstawowego	Średni godzinowy poziom wynagrodzenia podstawowego	Średni poziom składników uzupełniających lub zmiennych	Średni godzinowy poziom składników uzupełniających lub zmiennych
kobiety	68 000	35,11	12 533	6,47
mężczyźni	72 750	38,96	8 800	4,71
różnica	-4 750	-3,84	3 733	1,76
wskaźnik	-6,5%	-9,9%	42,4%	37,3%

Kategoria b	Średni poziom wynagrodzenia podstawowego	Średni godzinowy poziom wynagrodzenia podstawowego	Średni poziom składników uzupełniających lub zmiennych	Średni godzinowy poziom składników uzupełniających lub zmiennych
Kobiety	79 667	39,99	12 933	6,49
mężczyźni	86 200	44,77	9 120	4,74
różnica	-6 533	-4,77	3 813	1,76
wskaźnik	-7,6%	-10,7%	41,8%	37,1%

V. Przepis końcowy

Rozporządzenie wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Termin wejścia w życie będzie wystarczający na przygotowanie się adresatów norm prawnych do stosowania nowych przepisów.

Projektowane rozporządzenie nie podlega notyfikacji w trybie przewidzianym w *rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.)*.

Projekt aktu nie zawiera wymogów nakładanych na usługodawców podlegających notyfikacji, o której mowa w art. 15 ust. 7 i art. 39 ust. 5 dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotyczącej usług na rynku wewnętrznym (Dz. Urz. UE L 376 z 27.12.2006, str. 36).

Projektowane rozporządzenie nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi

Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji lub uzgodnienia, o których mowa w § 39 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 348).

W związku z art. 66 – 68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236) należy zaznaczyć, że projektowane rozporządzenie, nie nakłada nowych obowiązków na przedsiębiorców, nie będzie miało wpływu na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców. Projektowane rozporządzenie ma na celu pomoc poprzez wskazanie sposobu i wzoru na obliczenie wskaźników zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej .

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248 oraz z 2024 r. poz.1535) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów – Regulamin pracy Rady Ministrów, projektowane rozporządzenie zostanie udostępnione w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, z dniem skierowania do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji publicznych.

Projekt zostanie przedłożony celem dokonania oceny OSR przez Koordynatora OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów – Regulamin pracy Rady Ministrów.

Projekt rozporządzenia jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stanowią zagrożeń korupcyjnych.

