

<p>Nazwa projektu Projekt 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</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Agnieszka Dziemianowicz-Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Agnieszka Wołoszyn, Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy MRPiPS, tel. 538117320, e-mail: agnieszka.woloszyn@mrpips.gov.pl Mirosława Brzostek-Kleszcz, Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy MRPiPS; tel. 538117320, e-mail: mirosława.brzostek-kleszcz@mrpips.gov.pl Jakub Szmit, ekspert, tel. 538117320, e-mail: jakub.szmit@mrpips.gov.pl Agnieszka Bolesta, Naczelnik Wydziału Międzynarodowego Prawa Pracy, tel. 538117330, e-mail: agnieszka.bolesta@mrpips.gov.pl Piotr Gołębiowski, Naczelnik Wydziału Legislacji, tel. 538117098, e-mail: piotr.gołębiowski@mrpips.gov.pl Aneta Słowińska, radca prawny, tel. 538117652, e-mail: aneta.slowinska@mrpips.gov.pl Emilia Brakoniecka, główny specjalista ds. legislacji, tel. 538117385, e-mail: emilia.brakoniecka@mrpips.gov.pl Juliusz Wrębiak, radca prawny, tel. 538 117 346, e-mail: juliusz.wrebiak@mrpips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 29.04.2026 r.</p> <p>Źródło: 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)</p> <p>Nr w wykazie prac Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej:</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt 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:

- 1) szczegółowe informacje o wskaźnikach zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej;
- 2) sposób obliczania tych wskaźników;
- 3) wzory do obliczenia wskaźników.

Projekt ma na celu ułatwienie adresatom norm prawnych obliczanie wskaźników zawartych w sprawozdaniu

dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Nie jest możliwe rozwiązanie problemu przez działania pozalegisłacyjne, dlatego niezbędne jest przygotowanie projektu rozporządzenia.

Projektowany § 2 wskazuje jakie informacje zawiera 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.

Projektowane § 3 - § 9 rozporządzenia określają sposób i wzory obliczania poszczególnych wskaźników zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej.

Z uwagi na fakt, iż konieczne jest wskazanie sposobu obliczania wskaźników zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej i podanie wzorów nie jest możliwe osiągnięcie ww. celu rozporządzenia za pomocą innych środków.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Problematyka objęta niniejszym projektem nie jest uregulowana w prawie Unii Europejskiej.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Duże przedsiębiorstwa (powyżej 249 pracujących) – Podmioty prywatne	4,2 tys.	Dane GUS, <i>Przedsiębiorstwa aktywne w 2 kwartale 2025 r.</i> , tabl. 1.	Coroczne przekazywanie informacji (sprawozdania) obejmujących: a) lukę płacową ze względu na płeć; b) lukę płacową ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; c) medianę luki płacowej ze względu na płeć; d) medianę luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne; f) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia; g) lukę płacową 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 do organu monitorującego.
Średnie przedsiębiorstwa (50-249 pracujących) – podmioty prywatne	17,4 tys.	Dane GUS, <i>Przedsiębiorstwa aktywne w 2 kwartale 2025 r.</i> , tabl. 1.	Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie przekazywał sprawozdanie z luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej obejmujące: <ul style="list-style-type: none"> a) lukę płacową ze względu na płeć; b) lukę płacową ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; c) medianę luki płacowej ze względu na płeć; d) medianę luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne; f) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia; g) lukę płacową ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych do organu monitorującego.

Małe przedsiębiorstwa (10-49 pracujących) – podmioty prywatne	96,9 tys.	Dane GUS, <i>Przedsiębiorstwa aktywne w 2 kwartale 2025 r.</i> , tabl. 1.	Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników będzie mógł przygotować ww. sprawozdanie i przekazać je do organu monitorującego, jednakże nie będzie ono obowiązkowe. do udostępnienia informacji
Mikroprzedsiębiorstwa (0-9 pracowników) – podmioty prywatne	2731,2 tys.	Dane GUS, <i>Przedsiębiorstwa aktywne w 2 kwartale 2025 r.</i> , tabl. 1.	Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników będzie mógł przygotować ww. sprawozdanie i przekazać je do organu monitorującego, jednakże nie będzie ono obowiązkowe.
Podmioty sektora publicznego	112,2 tys.	GUS – Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2024 r., Tabl. 2 https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2024-r-,1,29.html	Jw. jeżeli zatrudniają pracowników w określonym przedziale.

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt rozporządzenia zostanie przekazany do zaopiniowania przez następujące podmioty:

– na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440):

- 1) NSZZ „Solidarność”;
- 2) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
- 3) Forum Związków Zawodowych;

– na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423):

- 1) Związek Pracodawców Business Centre Club;
- 2) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) Konfederację „Lewiatan”;
- 4) Związek Rzemiosła Polskiego;
- 5) Związek Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 6) Federację Przedsiębiorców Polskich;
- 7) Związek Polskich Pracodawców Handlu i Usług;
- 8) Polskie Towarzystwo Gospodarcze;

budżet państwa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
JST	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FUS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NFZ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Wydatki ogółem	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
budżet państwa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
JST	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Saldo ogółem	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
budżet państwa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
JST	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FUS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NFZ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Źródła finansowania	Proponowane rozwiązania nie wymagają finansowania.											
---------------------	----------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na sektor finansów publicznych.											
--------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Skutki

Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							+
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Coroczne przekazywanie informacji (sprawozdania) obejmujących: a) lukę płacową ze względu na płeć; b) lukę płacową ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; c) medianę luki płacowej ze względu na płeć; d) medianę luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;						

		<p>f) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia;</p> <p>g) lukę płacową ze względu na płć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową, lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych do organu monitorującego.</p>
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	<p>Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie przekazywał sprawozdanie z luki płacowej obejmujące:</p> <p>a) lukę płacową ze względu na płć;</p> <p>b) lukę płacową ze względu na płć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;</p> <p>c) medianę luki płacowej ze względu na płć;</p> <p>d) medianę luki płacowej ze względu na płć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;</p> <p>e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;</p> <p>f) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia;</p> <p>g) lukę płacową ze względu na płć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych do organu monitorującego.</p> <p>Natomiast pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników będzie mógł przygotować ww. sprawozdanie, jednakże nie będzie ono obowiązkowe.</p>
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Informacje zawarte w sprawozdaniu będą publikowane lub przekazywane przez pracodawców pracownikom.
Niemierzalne	duże przedsiębiorstwa sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Projekt rozporządzenia będzie miał pozytywny wpływ na pracodawców, ponieważ pracodawcy będą mieli wzory i sposoby do obliczania wskaźników zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, osób niepełnosprawnych oraz osób starszych.	
8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu		
<input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy		
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).		<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy
Projektowane rozporządzenie nie wpłynie na zmianę obciążeń regulacyjnych.	
9. Wpływ na rynek pracy	
Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na rynek pracy.	
10. Wpływ na pozostałe obszary	
<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne:
	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na ww. obszary.
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego	
Proponuje się, aby projektowane zmiany weszły w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.	
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?	
Ze względu na przedmiot i charakter regulacji nie przewiduje się ewaluacji efektów projektu.	
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)	
Brak	