

Senat Rzeczypospolitej Polskiej,
Komisja Praw Człowieka, Praworządności
i Petycji,
ul. Wiejska 6/8, 00-902 Warszawa

**Petycja o podjęcie inicjatywy ustawodawczej w sprawie wprowadzenia systemu
certyfikacji równej płacy w Polsce.**

Podstawa prawna złożenia petycji: art. 63 Konstytucji RP oraz art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. z 2018 r. poz. 870, ze zm.).

I. Przedmiot i żądanie petycji

Działając w interesie publicznym, wnosimy o podjęcie przez Senat RP inicjatywy ustawodawczej wprowadzającej w Polsce obowiązkowy, państwowo nadzorowany system certyfikacji równej płacy w przedsiębiorstwach zatrudniających 25 i więcej pracowników. Prosimy o ujęcie w projektowanych rozwiązaniach co najmniej następujących elementów ramowych (bez załączania projektu ustawy):

- obowiązek uzyskania i utrzymywania certyfikatu potwierdzającego równe wynagradzanie za jednakową pracę oraz pracę o jednakowej wartości;
- cykl recertyfikacji co 3 lata oraz audyty nadzorcze w okresie ważności certyfikatu;
- akredytacja niezależnych jednostek certyfikujących przez właściwą państwową jednostkę (PCA) i nadzór ministra ds. pracy przy współpracy z PIP;
- roczne raporty o luce płacowej publikowane przez pracodawców oraz w publicznym rejestrze prowadzonym przez ministra;
- efektywne, proporcjonalne sankcje administracyjne oraz ścieżka naprawcza w razie stwierdzenia nieuzasadnionych różnic płacowych;
- ochrona sygnalistów zgłaszających naruszenia zasady równego wynagrodzenia;
- konsultacje polityk płacowych i działań naprawczych z przedstawicielami pracowników;
- okres przejściowy i stopniowe objęcie obowiązkiem (najpierw najwięksi pracodawcy, następnie średni).

II. Uzasadnienie

Interes publiczny i równość. Mimo istniejących przepisów o równym traktowaniu, w praktyce utrzymują się nieuzasadnione różnice płacowe. System certyfikacji jest narzędziem operacyjnym, które zamienia ogólne standardy prawne w mierzalne wymagania i audytowalne procedury.

Skuteczność i przewidywalność. Niezależny audyt oparty na jawnej, neutralnej płciowo metodyce wartościowania stanowisk pozwala porównywać wynagrodzenia w sposób powtarzalny, obniża ryzyko sporów oraz sprzyja przejrzystości decyzji płacowych.

Zgodność z trendami UE. Kierunek ten jest spójny z europejskimi działaniami na rzecz przejrzystości wynagrodzeń, ułatwiając firmom działającym transgranicznie spełnianie wymagań w różnych jurysdykcjach.

Korzyści gospodarcze. Zmniejszenie luki płacowej sprzyja wyższej aktywności zawodowej kobiet, stabilizuje kadry i redukuje koszty rotacji.

III. Ocena skutków (zarys)

Sektor publiczny: utworzenie rejestru, nadzór, analityka – możliwe współfinansowanie wdrożenia ze środków UE i opłat certyfikacyjnych.

Przedsiębiorcy: koszty wdrożenia systemu wynagradzania opartego na wartościowaniu i certyfikacji, równocześnie korzyści w postaci mniejszego ryzyka sporów, lepszej retencji i konkurencyjności na rynku pracy.

Społecznie: mniejsza luka płacowa, większe zaufanie do polityk płacowych, pozytywny wpływ na dochody rodzin.

IV. Wskaźniki ewaluacji (po 24–36 mies.)

- odsetek pracodawców objętych obowiązkiem, którzy uzyskali certyfikat,
- zmiana luki płacowej (ogółem oraz w grupach porównywalnych),
- liczba i efekty planów naprawczych,
- liczba zgłoszeń sygnalistów i stwierdzonych naruszeń,
- retencja pracowników oraz wskaźniki satysfakcji.

V. Konkluzja

Wprowadzenie obowiązkowej, nadzorowanej przez państwo certyfikacji równej płacy jest rozwiązaniem proporcjonalnym i wykonalnym, które zapewni realną równość wynagrodzeń, wzmocni zaufanie na rynku pracy i konkurencyjność firm. Zwracamy się do Senatu RP o podjęcie prac legislacyjnych zgodnie z niniejszym wnioskiem.