Załącznik Nr 8

Szczegółowe informacje w zakresie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w korpusie służby cywilnej:

Niektóre ze składników wynagrodzeń, innych niż wynagrodzenie zasadnicze, są różnicowane ze względu na: staż pracy (tzw. dodatek „stażowy”), posiadany stopień służbowy (w przypadku urzędników służby cywilnej), zwiększoną okresowo liczbę zadań lub ich natężenie (dodatek zadaniowy), charakter zadań (dodatki w niektórych specjalistycznych typach urzędów) czy sprawowaną funkcję (dodatek funkcyjny dla osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej).

Jednocześnie określone przez Szefa Służby Cywilnej „Standardy zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej” stanowią uzupełnienie przepisów ustawowych. Wymagają one, aby dyrektor generalny urzędu ustalał wysokość wynagrodzenia zasadniczego członka korpusu służby cywilnej z uwzględnieniem w szczególności takich obiektywnych czynników, jak: wynik wartościowania stanowiska pracy; ocenę pracy, w tym przede wszystkim poziom kompetencji i wyniki, pracy; uwarunkowania rynku pracy i tylko te kompetencje pracownika, które wiążą się z jego zadaniami lub w inny sposób mogą być przydatne dla funkcjonowania urzędu. Są ta zatem czynniki niezależne od płci pracowników. Standardy zawierają także zalecenia, które mają zapewnić zobiektyzowanie procesu przyznawania dodatków uznaniowych takich jak nagrody za szczególne osiągniecia w pracy zawodowej i dodatki zadaniowe.

W służbie cywilnej od 2007 r. istnieje obowiązek opisywania i wartościowania stanowisk pracy. Narzędzia te były udoskonalane kolejnymi zarządzeniami Prezesa Rady Ministrów w 2011 i 2015 roku. Wartościowanie to proces, który służy do obiektywnej oceny i wartości znaczenia danego stanowiska pracy dla urzędu. Pomaga on stworzyć hierarchie stanowisk pracy w urzędzie, określić wewnętrzne zależności między stanowiskami i stworzyć podstawy do ustalenia sprawiedliwej struktury wynagrodzeń (według odpowiedzialności i zakresu obowiązków). Opisywanie i wartościowanie stanowisk pracy są narzędziami zarządzania zasobami ludzkimi, które pomagają podejmować racjonalne i obiektywne decyzje kadrowe oraz płacowe ponieważ zarówno opis stanowiska pracy, jak i jego wartościowanie odnosi się wyłącznie do stanowiska, a nie osoby je zajmującej w danym momencie. W związku z powyższym, na poziomie przepisów prawa zapewnione jest równe traktowania kobiet i mężczyzn pod względem wynagradzania. Obecnie procedowane zmiany w prawie w zakresie jawności wynagrodzeń przewidują zastosowanie mechanizmu wartościowania. Obecnie stosowana w s.c. metoda spełnia wymogi dyrektywy. Szef służby cywilnej współpracuje z MRPiPS w tym zakresie, tak aby docelowa metoda wypracowana na potrzeby wdrożenia dyrektywy była możliwa do bezpośredniego zastosowania również w służbie cywilnej.

Zgodnie z art. 25 ust 4 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej to dyrektorzy generalni i kierownicy urzędów dokonują czynności z zakresu prawa pracy wobec osób zatrudnionych w urzędzie oraz realizują politykę personalną w urzędzie. W związku z tym to dyrektorzy generalni i kierownicy urzędów są odpowiedzialni za równe traktowanie pracowników w kwestii poziomu wynagrodzenia z uwzględnieniem wszystkich obowiązujących przepisów w tym zakresie.

Szef Służby Cywilnej ma świadomość znaczenia kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu. W związku z tym gromadzi i analizuje dane dotyczące wynagrodzeń w służbie cywilnej, w tym także w podziale na płeć. Odbywa się to przede wszystkim w ramach corocznych sprawozdań przekazywanych Szefowi Służby Cywilnej przez dyrektorów generalnych i kierowników urzędów, które dotyczą realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej. Sprawozdawczością jest objętych ponad 1 700 urzędów zatrudniających około 120 tys. członków korpusu służby cywilnej. W latach 2016-2024 w ramach ww. procesu sprawozdawczego dziewięciokrotnie zostały zgromadzone dane w zakresie wynagrodzeń, w tym także w podziale na kobiety i mężczyzn.

Analiza tych danych pokazuje, że od 2016 r. obserwuje się nieznaczne, pozytywne trendy w zakresie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w korpusie służby cywilnej. W latach 2016 – 2024 dynamika wynagrodzeń kobiet była wyższa niż wynagrodzeń mężczyzn. W tym okresie wynagrodzenia zasadnicze kobiet wzrosły o 125%, a mężczyzn o 115%. Z kolei wynagrodzenia całkowite (tj. uwzględniające wszystkie składniki wynagrodzeń) kobiet wzrosły o 120%, a mężczyzn o 108%.

Przełożyło się to pozytywnie na relację wynagrodzenia kobiet i mężczyzn. W 2016 r. przeciętne wynagrodzenie zasadnicze kobiet stanowiło 88% wynagrodzenia mężczyzn, natomiast w 2024 r. było to 92% wynagrodzenia mężczyzn. W odniesieniu do wynagrodzenia całkowitego było to odpowiednio 85% w 2016 r. i 90% w 2024 r.

Można zatem mówić o zmniejszającej się różnicy w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami i mężczyznami. W przypadku wynagrodzenia zasadniczego różnica ta zmniejszyła się o 4 p. proc (w 2016 r. różnica ta wynosiła 12%, a w 2024 r. 8%), a w przypadku wynagrodzenia całkowitego różnica ta zmniejszyła się o 5 p. proc (w 2016 r. wynosiła 15%, a w 2024 r. 10%).