

LKA-4101-07-01/2013
P/13/151

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

I. Dane identyfikacyjne kontroli

<i>numer i tytuł kontroli</i>	P/13/151 – Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym.
<i>Jednostka przeprowadzająca kontrolę</i>	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Katowicach
<i>Kontroler</i>	Anna Hulboj, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 85118 z dnia 16 kwietnia 2013 r. (dowód: akta kontroli str. 1 – 2)
<i>Jednostka kontrolowana</i>	Zespół Opieki Zdrowotnej w Świętochłowicach sp. z o.o. ul. Chorzowska nr 8, 41-605 Świętochłowice ¹
<i>Pracownik jednostki kontrolowanej</i>	Zarząd Spółki: Prezes - Dariusz Skłodowski Wiceprezes - Ilona Tkocz – Furman, (dowód: akta kontroli str. 3)

II. Ocena kontrolowanej działalności

Ocena ogólna

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie² działalność kontrolowanej jednostki w zbadanym zakresie.

Uzasadnienie oceny ogólnej

W okresie objętym kontrolą³ stwierdzono występowanie różnic⁴ w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w zbadanych dwóch grupach pracowników na korzyść mężczyzn. Różnice te wynosiły od 2,3% do 5,3% dla wynagrodzenia zasadniczego i od 2,6% do 5,9% dla wynagrodzenia łącznego, tj. wraz z dodatkiem stażowym. Ustalenia kontroli wskazują, że przyczyna zróżnicowania wynagrodzeń leży przede wszystkim w zatrudnianiu pracowników na teoretycznie takich samych stanowiskach, lecz znajdujących się w różnych komórkach organizacyjnych Spółki, co przekłada się na odmienne charaktery pracy i różne uciążliwości jej wykonywania.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

Opis stanu faktycznego W toku przeprowadzonej kontroli w Spółce, NIK zbadała dwie grupy stanowisk: asystent (5 osób) i starszy asystent (7 osób). Kontrolą objęto osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na pełny etat, według stanu zatrudnienia na 30 kwietnia 2013 r.

Przy badaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniono takie czynniki, jak poziom wykształcenia i posiadanych kwalifikacji, staż pracy, zakres obowiązków wykonywanych przez pracownika, zakres przypisanej odpowiedzialności. Zbadano również wysokość przyznawanych premii i nagród oraz wzięto pod uwagę przyznawanie przez pracodawcę świadczeń dodatkowych.

W obowiązującym w Spółce *Regulaminie wynagradzania*, nie określono wymagań w zakresie kwalifikacji oraz stażu pracy jakie powinni posiadać pracownicy zatrudniani na poszczególnych stanowiskach. Według wyjaśnień Prezes Zarządu Spółki, Zarząd kieruje się uregulowaniami rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami⁵.

(dowód: akta kontroli str. 239 – 243)

¹ Zwanej w dalszym ciągu „Spółką”

² Najwyższa Izba Kontroli stosuje 3-stopniową skalę ocen: pozytywna, pozytywna mimo stwierdzonych nieprawidłowości, negatywna.

³ Lata 2012 – 2013, przy czym wysokość wynagrodzeń (brutto) badano według stanu na 30 kwietnia 2013 r.

⁴ Różnica liczona jako procentowa różnica średniego wynagrodzenia mężczyzn i średniego wynagrodzenia kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn.

⁵ Dz.U.nr 151, poz. 896

W badanej grupie asystentów były zatrudnione 4 kobiety i jeden mężczyzna. Zgodnie ze wspomnianym *Regulaminem wynagradzania*, minimalne wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 1570 zł, maksymalne 4700 zł. Średnie wynagrodzenie wyniosło 3240 zł, tj. 68,9% maksymalnego wynagrodzenia. Średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet (3225 zł) wyniosło 68,6% maksymalnego wynagrodzenia, natomiast mężczyzny 70,2%. Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych wyniosła 2,3% a w wynagrodzeniach łącznych 2,6% na korzyść mężczyzny. Wszystkie osoby ukończyły uczelnię medyczną na kierunku lekarskim i posiadały I stopień specjalizacji. Po dwie osoby posiadały 18 i 19 letni staż pracy, a jedna 35 letni.

Kobiety posiadały specjalizację w zakresie chorób wewnętrznych i medycyny pracy (po jednej osobie) oraz pediatrii (dwie osoby), mężczyzna był specjalistą chorób wewnętrznych. Osoby te aktualnie są zatrudnione zgodnie z posiadanymi specjalizacjami, tj.: w szpitalnym oddziale chorób wewnętrznych i pediatrycznym (trzy kobiety i mężczyzna) oraz w przyszpitalnej przychodni - Poradni Medycyny Pracy (jedna kobieta). Zakresy czynności czterech asystentów zatrudnionych w oddziałach szpitalnych obejmowały taki sam zakres obowiązków i odpowiedzialności. W trakcie opracowywania⁶ był natomiast zakres obowiązków dla asystenta zatrudnionego w Poradni Medycyny Pracy. Osoba ta posiadająca 35 letni staż pracy miała najniższe wynagrodzenie zasadnicze - 2300 zł, co w stosunku do maksymalnego i średniego wynagrodzenia w grupie asystentów stanowiło odpowiednio 48,9% i 66,0%.

Według wyjaśnienia Prezes Zarządu Spółki osoba zatrudniona w przyszpitalnej przychodni Poradni Medycyny Pracy sprawuje profilaktyczną opiekę zdrowotną, czyli ma odmienny charakter pracy jak lekarze pracujący bezpośrednio z pacjentami na oddziałach szpitalnych (mniejsza uciążliwość, odpowiedzialność i narażenie na zakażenia).

(dowód: akta kontroli str. 131 – 158, 178 – 208, 216 – 226, 242)

W grupie starszych asystentów były zatrudnione trzy kobiety i czterech mężczyzn. Minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 1900 zł a maksymalne 5500 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 3542,85 zł, tj. 64,4% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet (3433,33 zł) stanowiło 62,4% maksymalnego wynagrodzenia, a mężczyzn 65,9% (3625 zł). Różnica płacowa (na korzyść mężczyzn) w wynagrodzeniach zasadniczych wynosiła 5,3%, a w łącznych 5,9%.

Wszystkie osoby posiadały wykształcenie wyższe medyczne oraz II stopień specjalizacji lub tytuł specjalisty. Kobiety posiadały specjalizację w zakresie chorób wewnętrznych i zatrudnione były w szpitalnych oddziałach: chorób wewnętrznych (dwie osoby) oraz rehabilitacji neurologicznej i ogólnoustrojowej (jedna osoba). Mężczyźni posiadali specjalizację w zakresie neurologii (dwie osoby), ortopedii i traumatologii oraz chorób wewnętrznych (po jednej osobie). Zatrudnieni byli w szpitalnych oddziałach: neurologicznym, (dwie osoby), chorób wewnętrznych (jedna osoba) oraz w przyszpitalnej przychodni Poradni Chirurgii Urazowo-Ortopedycznej (jedna osoba).

Staż pracy kobiet w zawodzie lekarza wynosił 11, 26 i 28 lat a mężczyzn 13, 18, 23 i 31 lat. Pięciu starszych asystentów (trzech mężczyzn i dwie kobiety⁷) zatrudnionych w oddziale neurologicznym i chorób wewnętrznych posiadało aktualne zakresy czynności o jednakowej treści i dotyczyły zadań związanych z leczeniem i zapewnienia ciągłości opieki medycznej pacjentom. Zakresy czynności dla pozostałych osób były w trakcie opracowywania.

W przypadku trzech pracowników tej grupy, posiadających taką samą specjalizację i zatrudnionych w szpitalnym oddziale chorób wewnętrznych stwierdzono, że różnica płacowa (na korzyść mężczyzny) w średnim wynagrodzeniu zasadniczym dwóch kobiet posiadających 26 i 11 letni staż pracy, w porównaniu do mężczyzny z 13 letnim stażem wynosiła 10,5%, a dla wynagrodzenia łącznego 8,9%. Spośród wspomnianych trzech osób, najniższe wynagrodzenie zasadnicze ma kobieta z 26 letnim stażem pracy. W porównaniu do mężczyzny z 13 letnim stażem różnica płacowa w wynagrodzeniu zasadniczym wynosi 13,2%. Najwyższe wynagrodzenie zasadnicze spośród starszych asystentów ma mężczyzna (specjalista w zakresie ortopedii i traumatologii z 31 letnim stażem pracy) zatrudniony w przyszpitalnej przychodni Poradni Chirurgii Urazowo-Ortopedycznej. Różnica w stosunku do średniego wynagrodzenia trzech kobiet (o specjalizacji w zakresie chorób wewnętrznych i stażem pracy 26, 11 i 28 lat) zatrudnionych w oddziałach szpitalnych wynosi 12,0%. Stwierdzono również, że starszy asystent mężczyzna posiadający tytuł specjalisty (zatrudniony w oddziale neurologicznym), od 2008 r. otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 3500 zł, natomiast starszemu asystentowi kobiecie również z tytułem specjalisty (zatrudnionej w oddziale wewnętrznym), od 2009 r. ustalono wynagrodzenie w kwocie 3300 zł.

⁶ W związku z wprowadzonymi zmianami organizacyjnymi Spółki.

⁷ Obydwie kobiety przebywają na zwolnieniu lekarskim w związku z czym nie odebrały zakresów czynności.

W wyjaśnieniach Prezes Zarządu podał, że wynagrodzenia zasadnicze wytypowanych do analizy grup pracowników zostały ustalone przez poprzednie kierownictwo i nie może podać przyczyn stwierdzonych w toku kontroli NIK różnicowań w wysokości wynagrodzeń.

(dowód: akta kontroli str. 131 – 158, 161, 178 – 208, 227 – 237)

Z ustaleń kontroli wynika, że w związku z przekształceniem SPZOZ⁸ w Spółkę i zmianą regulaminu organizacyjnego w grudniu 2012 r. zlikwidowano stanowisko kierownika przyszpitalnej przychodni. Osoby zatrudnione na tych stanowiskach (asystent – kobieta w Poradni Medycyny Pracy i starszy asystent mężczyzna w Poradni Chirurgii Urazowo-Ortopedycznej) utraciły dodatki funkcyjne w wysokości odpowiednio 575 zł i 455 zł, przy czym zakres świadczonych usług przez ww. poradnie nie uległ zmianie. Starszemu asystentowi - mężczyźnie od 1 grudnia 2012 r. podwyższono wynagrodzenie zasadnicze o 400 zł, natomiast wynagrodzenie zasadnicze asystenta – kobiety, pozostawiono bez zmian.

Wyjaśniając przyczyny podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego tylko starszemu asystentowi mężczyźnie, Prezes Zarządu podał, że pracownik ten wykonuje swoją pracę w oparciu o kontrakt z Narodowym Funduszem Zdrowia i przyjmuje dużą liczbę pacjentów. Ponadto przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego uwzględniono również średnie ceny tego rodzaju świadczeń na rynku usług medycznych. Asystent kobieta – jak podał dalej Prezes Zarządu - wykonuje natomiast usługi komercyjne, a osiągnane obecnie przez poradnię przychody nie pozwalają na zwiększenie wynagrodzenia.

(dowód: akta kontroli str. 244 – 248)

Premie były przyznawane pracownikom zgodnie z zasadami określonymi w *Regulaminie przyznawania premii uznaniowej* - za dodatkową pracę poza zakresem obowiązków. Zarówno kobiety jak i mężczyźni zatrudnieni w oddziałach szpitalnych otrzymywali dodatkowe wynagrodzenie za pełnione dyżury medyczne, w tym dodatek za pracę w dni ustawowo wolne od pracy i za pracę w porze nocnej oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pracownicy badanych grup nie otrzymywali nagród (poza nagrodami jubileuszowymi). Nie otrzymywali również dodatkowych świadczeń.

(dowód: akta kontroli str. 178 – 208, 209 – 212, 225,236)

W Spółce nie dokonywano okresowych ocen pracowników. Według wyjaśnień Prezesa Zarządu, Zarząd Spółki ocenia pracę na danym stanowisku na bieżąco, badając prawidłową realizację świadczeń zdrowotnych udzielonych w oparciu o umowy z NFZ.

Nie prowadzono również monitoringu systemu wynagrodzeń pod kątem równości płac. Ustalając wynagrodzenie, Zarząd Spółki kieruje się – według wyjaśnienia Prezesa Zarządu – tym, aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniano ilość i jakość świadczonej pracy. Wskazał też, że należy wziąć pod uwagę odmienny charakter pracy w oddziale szpitalnym i w poradni przyszpitalnej

(dowód: akta kontroli str. 239 – 243)

Uwagi dotyczące
badanej działalności

NIK zwraca uwagę, że w każdej z badanych grup pracowników wystąpiły różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Znacząca różnica dotyczyła osób posiadających takie same kwalifikacje, zatrudnionych w tym samym oddziale szpitalnym i na takich samych stanowiskach. Różnica płacowa w średnim wynagrodzeniu starszych asystentów wynosiła: 10,5% dla porównywanych dwóch kobiet i mężczyzny oraz 13,2% w przypadku jednej kobiety i mężczyzny. Przekraczała zatem założony przez NIK próg istotności w wysokości 4,5%⁹ o 6 i 8,7 punktów procentowych. Zdaniem Izby sytuacje takie wymagają weryfikacji, zwłaszcza, że w Spółce nie wprowadzono wartościowania poszczególnych stanowisk pracy. Izba wyraża opinię, że wykorzystanie wartościowania stanowisk w procesie zarządzania jednostką może przynieść pozytywny efekt, szczególnie w zakresie monitorowania systemu wynagrodzeń pod kątem równości płac. Wprawdzie przepisy prawa nie nakazują spółkom stosowania tego narzędzia, jednak, w opinii Izby, mogłoby to być pomocne w sytuacji, gdy występują takie same stanowiska pracy w różnych komórkach organizacyjnych Spółki.

IV. Pozostałe informacje i pouczenia

Prawo zgłoszenia

zastępcy Prezesa Izby Państwowy Zakład Opieki Zdrowotnej.

⁹ Stwierdzona przez Eurostat w 2011 r. średnia różnica w wynagrodzeniach brutto kobiet i mężczyzn w Polsce http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Zgodnie z art. 54 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli¹⁰, kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do dyrektora Delegatury NIK w Katowicach.

Katowice, dnia 14 czerwca 2013 r.

Kontroler
Anna Hulboj
gł. specjalista k.p.

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Katowicach

p.o. Wicedyrektora
Eugeniusz Rejman

¹⁰ Dz. U. z 2012 r., poz. 82, ze zm., zwanej dalej „ustawą o NIK”.