

LKA – 4101-07-05/2013

P/13/151

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

I. Dane identyfikacyjne kontroli

Numer i tytuł kontroli P/13/151 – Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn

Jednostka przeprowadzająca kontrolę Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Katowicach

Kontroler Bogusława Pala, specjalista k.p., upoważnienie do kontroli nr 85126 z dnia 24 kwietnia 2013 r.

(dowód: akta kontroli str. 1-2)

Jednostka kontrolowana Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Rudzie Śląskiej¹

Kierownik jednostki kontrolowanej Grzegorz Rybka, Prezes

(dowód: akta kontroli str. 3)

Ocena ogólna

II. Ocena kontrolowanej działalności²

Najwyższa Izba Kontroli nie stwierdziła naruszenia prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w kontrolowanej jednostce. Występujące w badanych grupach stanowisk różnice płacowe były uzasadnione czynnikami obiektywnymi.

Uzasadnienie
oceny ogólnej

W okresie objętym kontrolą³ stwierdzono występowanie różnic⁴ w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w grupie kierowników i pełniących obowiązki kierowników. Różnice te wynosiły na korzyść mężczyzn od 13,6 % do 18,5% dla wynagrodzenia zasadniczego⁵ i od 8,4% do 12,3% dla wynagrodzenia łącznego⁶. W grupie młodszych referentów różnica występująca tylko w wynagrodzeniu łącznym w wysokości 0,6% na korzyść kobiet była nieistotna. Ustalenia kontroli wskazują, że zróżnicowanie wynagrodzeń spowodowane było przyczynami obiektywnymi. Ich źródła należy upatrywać w zatrudnieniu pracowników na teoretycznie takich samych stanowiskach, lecz znajdujących się w różnych komórkach organizacyjnych Spółki, co przekłada się na różne zakresy czynności i odpowiedzialności tych osób. Stwierdzone różnice w wynagrodzeniach zasadniczych kobiet i mężczyzn przekraczały założony przez NIK próg istotności w wysokości 4,5%⁷ o 9 - 13,38

¹ Zwany dalej „PWik” lub „Spółką”

² Najwyższa Izba Kontroli stosuje 3-stopniową skalę ocen: pozytywna, pozytywna mimo stwierdzonych nieprawidłowości, negatywna. Jeżeli sformułowanie oceny ogólnej według proponowanej skali byłoby nadmiernie utrudnione, albo taka ocena nie dawałaby prawdziwego obrazu funkcjonowania kontrolowanej jednostki w zakresie objętym kontrolą, stosuje się ocenę opisową, bądź uzupełnia ocenę ogólną o dodatkowe objaśnienie.

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

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

⁵ Zgodnie z *Regulaminem wynagradzania* obowiązującym od 1 maja 2012 r. w stawce wynagrodzenia zasadniczego uwzględniono dodatek stażowy i funkcyjny.

⁶ Wynagrodzenie łączne obejmuje wynagrodzenie zasadnicze i dodatek wyrównawczy przyznany dla stanowisk pracy, na których stwierdzono *przeplacenie* w stosunku do stanowisk o tej samej nazwie i zakresie zadań lub stanowisk o zbliżonej wartości.

⁷ 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.

punktu procentowego, jednakże wynikały one głównie ze zróżnicowanej wartości punktowej stanowisk w poszczególnych komórkach organizacyjnych Spółki. Wartościowanie stanowisk uzależnione było od ich specyfiki – wyższe wartości otrzymały stanowiska bezpośrednio związane z przedmiotem działalności spółki, a co za tym idzie ze zróżnicowanymi zakresami czynności i odpowiedzialności.

NIK ocenia jako dobrą praktykę przeprowadzenie wartościowania stanowisk pracy i wykorzystanie wartości punktowych przy ustalaniu wynagrodzeń. System wynagrodzeń oparty o wartościowanie stanowisk uwzględniono w *Regulaminie wynagradzania* obowiązującym od 1 maja 2012 r.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

Opis stanu faktycznego

W toku przeprowadzonej kontroli NIK zbadała dwie grupy stanowisk: kierownik działu (15 osób, w tym 10 pełniących obowiązki) i młodszy referent (6 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, oraz zakres przypisanej odpowiedzialności. Zbadano również wysokość przyznawanych premii i nagród oraz wzięto pod uwagę przyznawanie przez pracodawcę świadczeń dodatkowych.

W badanej grupie kierowników komórek organizacyjnych były zatrudnione trzy kobiety i dwóch mężczyzn. Kobiety były kierownikami Biura Obsługi Klienta, Działu Kadr i Płac oraz Działu Administracji i Gospodarki Magazynowej, a mężczyźni Działu Transportu i Diagnostyki Pojazdów oraz Sekcji Głównego Informatyka (kierownik tej komórki był jednocześnie głównym informatykiem). Zgodnie z *Regulaminem wynagradzania* minimalne wynagrodzenie dla tego stanowiska wynosiło 4500 zł, maksymalne 6500 zł, a średnie wynagrodzenie zasadnicze przyznane pracownikom wyniosło 5420 zł. W stosunku do maksymalnego wynagrodzenia stanowiło to 83,4%, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet (5100 zł) stanowiło 78,5%, a mężczyzn (5900 zł) 90,8%. Różnica płacowa na korzyść mężczyzn w wynagrodzeniach zasadniczych wynosiła 13,6 %, a w łącznych 12,3 %.

Poza dwoma osobami (mężczyzna i kobieta) pozostałe posiadały wymagane na tym stanowisku wykształcenie wyższe (przyczyny zatrudnienia osób nie spełniających wymogów przedstawiono w dalszej treści wystąpienia). Dwie kobiety w tej grupie dodatkowo ukończyły studia podyplomowe. Staż pracy kobiet wynosił 11, 28 i 40 lat, w tym na stanowisku kierowniczym 7 (dwie kobiety) i 29 lat, a w przypadku mężczyzn 16 i 39 lat, w tym na stanowisku kierowniczym 8 i 10 lat. Kobiety kierowały zespołami liczącymi 6, 7 i 12 osób, a mężczyźni 4 i 19 osób.

W latach 2012 – 2013 (I-IV) wszyscy kierownicy otrzymali miesięczne premie pieniężne, przy czym średnia wartość premii wyniosła odpowiednio w latach: dla kobiet 3266 zł i 1750 zł, a dla mężczyzn 3290 zł i 1675 zł.

Dodatkowo ww. pracownikom przyznane zostały nagrody indywidualne. W 2012 r. nagrody otrzymały trzy kobiety, a w 2013 r. dwie kobiety i jeden mężczyzna.

Premie i nagrody indywidualne przyznano pracownikom zgodnie z zasadami określonymi w *Regulaminie premiowania*, tj. na wniosek złożonych, a miesięczne premie nie przekraczały dopuszczalnych 20% wynagrodzenia zasadniczego.

(dowód: akta kontroli str. 144,146-219, 332, 337, 354, 442-446)

W grupie p.o. kierownika były zatrudnione trzy kobiety i siedmiu mężczyzn⁸.

Wynagrodzenie dla tych pracowników ustalono zgodnie z § 28 ust. 2 *Regulaminu*

⁸ Kobiety pełniły obowiązki kierownika Biura Zarządu, Działu Opomiarowania, Kontroli i Monitorowania Sieci Wod.-Kan., natomiast mężczyźni Działu Utrzymania Ruchu, Obiektu Oczyszczalni Ścieków „Orzegów”, Działu sieci Wodociągowej, Działu

wynagradzania, tj. 80% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z kategorii zaszerogowania stanowiska kierownika danej komórki organizacyjnej. Minimalne wynagrodzenie w tej grupie, zgodnie z wspomnianym *Regulaminem*, wynosiło 4500 zł, a maksymalne 8000 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze wyniosło natomiast 4480 zł, tj. 56,0% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet (3866 zł) i mężczyzn (4742 zł) stanowiło odpowiednio 48,3% i 59,3% maksymalnego wynagrodzenia. Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych wynosiła 18,5%, a w wynagrodzeniach łącznych 8,4% na korzyść mężczyzn.

Zarówno kobiety jak i mężczyźni spełniali warunki dotyczące wymaganego stażu pracy, określone w *Regulaminie wynagradzania*⁹. Staż pracy kobiet w PWiK wynosił 23, 24 i 34 lata, a mężczyzn od 10 do 22 lat. Według wspomnianego *Regulaminu*, na stanowisku p.o. kierownika wymagane było 3, 5 lub 7 letnie doświadczenie zawodowe związane ze specyfiką stanowiska, zależnie od komórki organizacyjnej.

Zgodnie z *Regulaminem wynagradzania* pracownicy zatrudnieni na tym stanowisku powinni posiadać wykształcenie wyższe, tymczasem trzy osoby (jedna kobieta i dwóch mężczyzn) posiadały wykształcenie średnie (przyczyny zatrudnienia osób nie spełniających wymogów przedstawiono w dalszej treści wystąpienia).

(dowód: akta kontroli str. 233-251, 255-258, 314-315, 335-336, 356-359, 442-446)

Premie i nagrody przyznano pracownikom tej grupy według wspomnianych zasad, określonych w *Regulaminie premiowania*. W 2012 r. wszyscy pracownicy otrzymali miesięczne premie pieniężne, przy czym średnia wartość premii trzech kobiet wyniosła 2323 zł i była mniejsza o 33,1 % od średniej premii przyznanych siedmiu mężczyznom (3473 zł). W 2013 r. (I-IV) dwóch pracowników (kobieta i mężczyzna) nie otrzymało premii za jeden miesiąc, gdyż - jak wyjaśnił Prezes PWiK - jeden z pracowników przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, a drugi nie dopełnił obowiązków służbowych. Średnia wartość premii w okresie czterech miesięcy 2013r. wynosiła dla kobiet 1420 zł i była mniejsza o 15,3% od średniej wartości premii przyznanych mężczyznom (1677 zł).

Dodatkowo pracownicy otrzymywali pieniężne nagrody indywidualne za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. W 2012 r. nagrody otrzymały dwie kobiety i dwóch mężczyzn, a w 2013 r. nagrody przyznano jednej kobiecie i jednemu mężczyźnie.

(dowód: akta kontroli str.255-258, 314-315, 335-336)

W sprawie zatrudniania na stanowiskach kierownika i p.o. kierownika osób nie posiadających wymaganego wykształcenia, Prezes Spółki wyjaśnił, że osoby te poddane były testom kompetencyjnym, podczas audytu przeprowadzanego przez firmę Edupartners. Wyniki audytu kompetencyjnego, posiadane wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe, było brane pod uwagę w momencie składania propozycji objęcia danego stanowiska i w przypadku spełnienia wszystkich wymogów skutkowało powierzeniem obowiązków na danym stanowisku. W przypadku osób zatrudnionych na stanowisku p.o. kierownika obniżone były stawki wynagrodzenia zasadniczego. Zgodnie z § 25 ust. 5 *Regulaminu wynagradzania*, jak podał

dalej Prezes Spółki, „*dopuszcza się odstępstwa od przyjętych w taryfikatorze wymagań dotyczących poziomu wykształcenia Pracownika (...) jeżeli m.in. jego dotychczasowe doświadczenie zawodowe zapewnia kompetencje i wiedzę, która pozwala realizować przydzielone zadania bez wpływu na jakość pracy.*

(dowód: akta kontroli str. 444 – 446)

Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i pełniących obowiązki kierownika wynikały głównie ze zróżnicowanej wartości punktowej stanowisk w poszczególnych komórkach organizacyjnych Spółki. W wyniku przeprowadzonego wartościowania, stanowiska kierownicze otrzymały od 146 do 294 punktów.

(dowód: akta kontroli str.259- 260)

Według wyjaśnienia Prezesa Spółki wyższą wartość punktową uzyskali kierownicy podstawowych komórek organizacyjnych ściśle związanych z przedmiotem działalności Spółki, tj. usługi w zakresie dostarczania wody, odprowadzania i oczyszczania ścieków i

Techniczno-Inwestycyjnego, Obiekty Oczyszczalni Ścieków „Barbara”, Obiekty Oczyszczalni Ścieków „Halemba Centrum”, i Działu Sieci Kanalizacyjnej.

⁹ Protokół nr 1 do regulaminu wynagradzania pracowników.

utrzymania infrastruktury wod.-kan. Zespoły podległe tym kierownikom - jak podał dalej Prezes - różnią się znacznie liczebnością i zakresem odpowiedzialności za bezpieczeństwo osób i środków.

(dowód: akta kontroli str. 442-446)

W grupie młodszych referentów były zatrudnione cztery kobiety i dwóch mężczyzn¹⁰.

Zgodnie z *Regulaminem wynagradzania*, minimalne wynagrodzenie dla pracowników zatrudnionych na tym stanowisku wynosiło 1600 zł, a maksymalne 2.600 zł.

Wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie było takie samo dla wszystkich osób. Różnica płacowa na korzyść kobiet dotyczyła wynagrodzenia łącznego i wynosiła 0,63 %. Kobiety w tej grupie miały znacznie wyższy staż pracy w porównaniu do mężczyzn. Staż pracy ogółem kobiet wynosił: 40 lat, 17 lat i 6 lat, a mężczyzn od 9 lat do 7 miesięcy.

Zgodnie z *Regulaminem wynagradzania* pracownicy zatrudnieni na tym stanowisku powinni mieć minimum średnie wykształcenie. Dwie osoby (kobieta i mężczyzna) posiadały wykształcenie wyższe, trzy (dwie kobiety i jeden mężczyzna) średnie, a jedna kobieta nie spełniała tego wymogu, gdyż ukończyła zasadniczą szkołę zawodową.

(dowód: akta kontroli, str. 130-231, 333-334, 355)

Jak wyjaśnił Prezes osoba ta przed wejściem w życie *Regulaminu* wynagradzania zajmowała stanowisko pomocy biurowej. Z uwagi na wieloletni staż pracy oraz na niezmienny zakres wykonywanych obowiązków powierzono jej najniższe stanowisko w zespole, tj. młodszego referenta ds. rozliczeń transportu. Zmiana ta miała na celu – jak podał Prezes Spółki - określenie prawidłowej nazwy stanowiska pracy, która wskazuje na rzeczywiście wykonywany charakter pracy (zmiana ze stanowiska robotniczego na nierobotnicze).

(dowód: akta kontroli, str. 432-436)

W 2012 r. premie przyznano jednej kobiecie i mężczyźnie, przy czym łączna kwota premii przyznanych kobiecie, w porównaniu do premii jakie otrzymał mężczyzna była większa o 12,4%. W 2013 r. (I-IV) premie otrzymali wszyscy pracownicy. Różnica w średniej wysokości przyznanych premii wynosiła 50,4% na korzyść mężczyzn.

(dowód: akta kontroli, str. 333-334,345-350,355,363-364)

Odnosnie przyznania w 2013 r. mniejszych premii kobietom Prezes Spółki podał m.in., że decyzje o podziale premii podejmują osoby kierujące poszczególnymi komórkami organizacyjnymi uwzględniając jakość pracy i zaangażowanie w realizację przydzielonych na stanowisku zadań.

(dowód: akta kontroli, str. 444-447,456)

Dodatkowe świadczenia (telefony komórkowe, ryczałt na paliwo, komputery przenośne, tablety) wynikały z charakteru świadczonej pracy i ich przyznawanie określonym pracownikom było uzasadnione potrzebami pracodawcy. Służbowy telefon komórkowy posiadało łącznie 11 osób (3 kobiety i 8 mężczyzn), ryczałt na paliwo (100 km) przyznano 3 mężczyznom, komputer przenośny przydzielony był 6 osobom (3 kobiety i 3 mężczyzn), tabletem dysponował jeden mężczyzna.

(dowód: akta kontroli, str.370-422,439)

Narzędziem monitoringu wynagrodzeń w Spółce, jak wyjaśnił Prezes Spółki, jest wprowadzony system wynagradzania oparty o wartościowanie stanowisk. Przy wartościowaniu pracy jako podstawy kształtowania płacy zasadniczej uwzględniono m.in. znaczenie stanowiska dla firmy z punktu *widzenia* osiągnięcia celów rozwojowych i ekonomicznych. Różnice między płacami pracowników wynikają – zdaniem Prezesa – m.in. ze stopnia trudności na poszczególnych stanowiskach bez względu na płeć pracownika.

(dowód: akta kontroli, str. 442,446)

¹⁰ Kobiety były zatrudnione w Dziale Transportu i Diagnostyki Pojazdów – Zespół ds. Obsługi Administracyjnej, Dziale Sieci Kanalizacyjnej i w Biurze Zarządu jako mł. referent ds. obsługi wysyłki i ds. obsługi sekretariatu, natomiast mężczyźni w Dziale Transportu i Diagnostyki Pojazdów – Zespół ds. Obsługi Administracyjnej i Rozliczeń Transportu, w Sekcji Opomiarowania i Odczytów – Zespół Odczytów.

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

IV. Pozostałe informacje i pouczenia

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 o Najwyższej Izbie Kontroli¹¹ NIK 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 24 czerwca 2013 r.

Kontroler
Bogusława Pala
Specjalista k.p.

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Katowicach

Dyrektor
Piotr Miklis

¹¹ Dz. U. z 2012 r., poz. 82 ze zm.