



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Kielcach

LKI – 4101-04-06/2013
P/13/151

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

I. Dane identyfikacyjne kontroli

Numer i tytuł kontroli	P/13/151 – Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym.
Okres objęty kontrolą	Od dnia 1 stycznia 2012 r. do czasu zakończenia kontroli.
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Kielcach.
Kontroler	Jerzy Stachowiak, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 84739 z dnia 17 kwietnia 2013 r. (dowód: akta kontroli str. 1-2)
Jednostka kontrolowana	Uzdrowisko Busko-Zdrój Spółka Akcyjna, ul. Rzewuskiego 1, 28-100 Busko-Zdrój (dalej: Spółka).
Kierownik jednostki kontrolowanej	Wojciech Legawiec, Prezes Zarządu Spółki. (dowód: akta kontroli str. 3)

II. Ocena kontrolowanej działalności¹

Ocena ogólna

Najwyższa Izba Kontroli stwierdziła występowanie różnic² w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w zbadanych trzech grupach pracowników na korzyść mężczyzn. Różnice te wynosiły od 3,7% do 8,7% dla wynagrodzenia zasadniczego i od 5,3% do 12,3% dla wynagrodzenia łącznego, tj. wraz z dodatkiem stażowym oraz funkcyjnym. Ustalenia kontroli wskazują, że przyczyną zróżnicowania wynagrodzeń jest różny staż pracy oraz różne zakresy czynności i obowiązków pracowników.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

Opis stanu faktycznego

Badaniami kontrolnymi objęto wynagrodzenia pracowników³ Spółki zatrudnionych na stanowiskach: magistra fizjoterapeuty (25 osób), kierownika działu (7 osób) oraz ordynatora (8 osób). Do badania starano się wybrać grupy stanowisk względnie jednorodnych, zakładając, że praca wykonywana przez osoby zajmujące te stanowiska jest porównywalna. 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. Wysokość wynagrodzeń (brutto) analizowano według stanu na 30 kwietnia 2013 r. (dowód: akta kontroli str. 6-8, 53-56)

Grupa magistrów fizjoterapeutów, których podstawowym zadaniem jest wykonywanie zabiegów rehabilitacyjnych, obejmowała 19 kobiet i sześciu mężczyzn. Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy minimalne

¹ 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.

² Różnica liczona jako procentowa różnica średniego wynagrodzenia mężczyzn i średniego wynagrodzenia kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn.

³ Badano osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę oraz na pełny etat według stanu zatrudnienia na 22 kwietnia 2013 r.

wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 1700 zł, a maksymalne – 2230 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2068 zł, tj. 92,7% maksymalnego, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet stanowiło 90,7% maksymalnego (2022 zł), a mężczyzn – 99,3% maksymalnego (2214 zł). Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych wynosiła 8,7%, a w łącznych – 9,9%. Wszystkie osoby posiadały wyższe wykształcenie specjalistyczne, a dodatkowo pięć osób (kobiety) ukończyły studia podyplomowe. Na powstanie różnicy miał wpływ staż pracy – najniższe wynagrodzenia otrzymywało sześć kobiet o stażu pracy (ogółem) do pięciu lat, podczas gdy w grupie mężczyzn staż pracy wynosił od 8 do 27 lat. Kolejnym czynnikiem wpływającym na różnice w płacach był zróżnicowany zakres obowiązków: wszyscy mężczyźni – w odróżnieniu od kobiet – wykonywali zabiegi masażu klasycznego, co wiązało się ze zwiększonym wysiłkiem fizycznym, wymagało dodatkowych kwalifikacji i odpowiednich predyspozycji. Różnica płacowa dotycząca wysokości premii przyznanych w 2012 r. w tej grupie pracowników była nieistotna (0,5%), przy czym z obliczeń wyłączono premie dwukrotnie wyższe od średniej (wynoszącej 611 zł), przyznane dwóm osobom (kobiecie i mężczyźnie) w związku z zastępowaniem nieobecnych pracowników. (dowód: akta kontroli str. 14-15, 26-27, 55-56, 57, 60-62, 68-72, 85-88)

Na stanowiskach kierowników działów zatrudniono cztery kobiety oraz trzech mężczyzn. Różnica płacowa w wysokości wynagrodzeń zasadniczych oraz łącznych ukształtowała się na korzyść mężczyzn, zaś w odniesieniu do premii – na korzyść kobiet. Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 2380 zł, a maksymalne – 2950 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 2549 zł, tj. 86,4% maksymalnego, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet stanowiło 83,6% wynagrodzenia maksymalnego (2465 zł), a mężczyzn – 90,2% (2660 zł). Różnica płacowa w przypadku wynagrodzenia zasadniczego wyniosła 7,3%, a w przypadku wynagrodzenia łącznego – 12,3% na korzyść mężczyzn. Była ona wynikiem zróżnicowanego zakresu obowiązków i odpowiedzialności na objętych kontrolą stanowiskach – w badanej grupie znaleźli się kierownicy działów specjalistycznych i pomocniczo-administracyjnych⁴. Cztery osoby (trzy kobiety i jeden mężczyzna) posiadały wykształcenie wyższe, a trzy – policealne lub średnie zawodowe. Średni staż pracy mężczyzn był o 11 lat wyższy od średniego stażu pracy kobiet. W przypadku kierowników działu w 2012 r. to kobiety uzyskiwały wyższe premie. Różnica płacowa wyniosła (-)126,0% i wynikała z wyższych niż przeciętne premii, przyznanych za wykonywanie konkretnie określonych, dodatkowych obowiązków. (dowód: akta kontroli str. 15-19, 54, 59, 63-64, 73-74, 80, 82, 89-91, 105-106, 108, 110, 117)

Na stanowiskach ordynatorów zatrudniano cztery kobiety i czterech mężczyzn. Ordynatorzy kierują całokształtem pracy oddziału szpitalnego lub sanatoryjnego, koordynują i nadzorują pracę podległego personelu. Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 4130 zł, a maksymalne – 4600 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 4389 zł, tj. 95,4% maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet stanowiło 93,6% maksymalnego (4305 zł), a mężczyzn – 97,2% (4473 zł). Różnica płacowa na wynagrodzeniu zasadniczym wynosiła 3,7%, a na wynagrodzeniu łącznym – 5,3%. Związana była ona ze zróżnicowanym zakresem obowiązków poszczególnych ordynatorów (wykonywaniem zabiegów chirurgicznych przez lekarzy – mężczyzn) oraz zróżnicowanym stażem pracy – średni staż pracy mężczyzn był o 12 lat wyższy niż

⁴ Badano wynagrodzenia kierowników następujących działów: Działu Rehabilitacji, Działu Ekonomicznego, Działu Organizacyjnego - Prawnego, Działu Kadr, Działu Księgowości, Działu Administracyjnego oraz Działu Inwestycji i Remontów.

kobiet. Wszyscy ordynatorzy mieli wykształcenie wyższe (tytuł lekarza), w tym jeden (mężczyzna) posiadał stopień naukowy doktora. Wszyscy ukończyli także wymaganą specjalizację (II stopnia), a dwie osoby (kobieta i mężczyzna) posiadały po dwie specjalizacje. W 2012 r. kobiety uzyskały wyższe premie niż mężczyźni: różnica wyniosła (-) 299,3% i była skutkiem przyznania dodatkowego wynagrodzenia z tytułu zwiększonych obowiązków z powodu nieobecności pracownika, a także za udzielanie dodatkowych konsultacji specjalistycznych. (dowód: akta kontroli str. 12-14, 53, 58, 65-67, 75-78, 79, 81, 92-95, 106, 108-109, 111-113, 115-116)

Premie były przyznawane zgodnie z zasadami określonymi w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. (dowód: akta kontroli str. 57-59)

Dodatkowo przyznane świadczenia (służbowe telefony komórkowe, wysokość opłacanego abonamentu, komputer przenośny) wynikały z charakteru świadczonej pracy i ich przyznawanie określonym pracownikom było uzasadnione potrzebami pracodawcy. Służbowy telefon komórkowy posiadały cztery osoby (jedna kobieta i trzech mężczyzn), a komputer przenośny – dwie osoby (kobieta i mężczyzna). (dowód: akta kontroli str. 81-82, 104-106)

W wyjaśnieniach dotyczących sposobu monitorowania systemu wynagrodzeń pod względem równości płac kobiet i mężczyzn Wojciech Legawiec, Prezes Zarządu Spółki podał, że *dochowując wszystkich zobowiązań wynikających z obowiązującego porządku prawnego Spółka nie ma potrzeby monitorowania systemu wynagrodzeń pod względem równości płac kobiet i mężczyzn i tego nie dokonuje, a ustalony system sam w sobie wpływa na brak rozdziwki w zakresie płac kobiet i mężczyzn.* (dowód: akta kontroli str. 107-109)

Uwagi dotyczące
badanej działalności

NIK podkreśla, że zasada równego wynagradzania pracujących mężczyzn i kobiet jest elementem obowiązującego porządku prawnego⁵, dlatego nie podziela opinii o braku potrzeby monitorowania systemu wynagrodzeń pod tym względem. Ponadto dokonywanie przeglądu systemu wynagrodzeń pozwala pracodawcy na uniknięcie ewentualnych zarzutów o dyskryminację, które mogą się wiązać z kosztami procesów sądowych, jak i kosztów związanych z mniejszą motywacją i efektywnością pracownika, a prowadzenie przez pracodawców działań w kierunku przeciwdziałania dyskryminacji w wynagradzaniu ma pozytywny wpływ na całość procesów związanych z zarządzaniem personelem.

Z ustaleń kontroli wynika, że różnica w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami zatrudnionymi na takich samych stanowiskach wynikała z szerszych zakresów zadań wykonywanych przez mężczyzn (dodatkowych obowiązków, w tym obejmujących wykonywanie zadań wymagających wysiłku fizycznego) oraz dłuższego stażu pracy. NIK zwraca jednak uwagę, że w grupie kierowników działu wystąpiła dwucyfrowa różnica płacowa w odniesieniu do wynagrodzenia łącznego. W ocenie Izby różnica ta jest znacząca, gdyż przekracza założony próg istotności w wysokości 4,5%⁶ o 7,8 punktu procentowego. W związku z tym zakresy czynności tych pracowników należałoby poddać szczegółowej analizie, czy tak duża różnica w wynagrodzeniach jest uzasadniona, 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

⁵ Zasadę równego wynagradzania pracujących mężczyzn i kobiet zapisano w art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć wynika z art. 33 Konstytucji RP, a bardziej szczegółowe regulacje zawiera art. 18^{3c} Kodeksu pracy.

⁶ 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.

wynagrodzeń pod kątem równości płac. Wprawdzie przepisy prawa nie nakazują spółkom stosowania tego narzędzia, jednak, zdaniem Izby, mogłoby to być pomocne w sytuacji, gdy występują takie same stanowiska pracy w różnych komórkach organizacyjnych Spółki. W ocenie NIK, przypisanie wszystkim stanowiskom wartości punktowej dałoby rzeczywisty obraz skali trudności zadań wykonywanych przez poszczególnych pracowników.

Ponadto NIK zwraca uwagę, że postanowienia regulaminu premiowania, zawarte w załączniku do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, nie określają precyzyjnych, mierzalnych i powiązanych z wynikami pracy kryteriów przyznawania premii.

IV. Pozostałe informacje i pouczenia

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

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 Kontroli⁷ 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 Kielcach.

Obowiązek
poinformowania
NIK o sposobie
wykorzystania uwag
i wykonania wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK proszę o poinformowanie Najwyższej Izby Kontroli, w terminie 21 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykorzystania uwag oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań.

W przypadku wniesienia zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, termin przedstawienia informacji liczy się od dnia otrzymania uchwały o oddaleniu zastrzeżeń w całości lub zmienionego wystąpienia pokontrolnego.

Kielce, dnia 10 czerwca 2013 r.

Kontroler
Jerzy Stachowiak
gł. specjalista kp.

.....
podpis

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Kielcach

Wicedyrektor
Tadeusz Mikołajewicz

.....
podpis

⁷ Dz. U. z 2012 r., poz.82 ze zm.