



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Olsztynie

LOL – 4101-04-06/2013
P/13/151

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Olsztynie
ul. Artyleryjska 3e, 10-165 Olsztyn
T +48 89 678 82 00, F +48 89 678 82 30
lol@nik.gov.pl
Adres korespondencyjny: Skr. poczt. P-69, 10-950 Olsztyn

I. Dane identyfikacyjne kontroli

Numer i tytuł kontroli	P/13/151 – Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym.
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Olsztynie.
Kontrolerzy	1. Jerzy Gomoła, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 86368 z dnia 7 maja 2013 r. 2. Zbigniew Lis, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 86369 z dnia 7 maja 2013 r. <p style="text-align: right;">(Dowód: akta kontroli str. 1- 4)</p>
Jednostka kontrolowana	Szpital Miejski w Morągu Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, 14-300 Morąg, ul. Dąbrowskiego 16D (zwany dalej Szpitalem lub Spółką).
Kierownik jednostki kontrolowanej	Ewa Mariola Michałowska - Prezes Zarządu Spółki od dnia 09.11.2012 r. (poprzednio od 12.04.2005 r. Dyrektor Szpitala). <p style="text-align: right;">(Dowód: akta kontroli str. 5)</p>

II. Ocena kontrolowanej działalności

Ocena ogólna

Najwyższa Izba Kontroli stwierdziła występowanie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na takich samych stanowiskach w pięciu zbadanych grupach zawodowych pracowników Szpitala. Różnice¹ te wynosiły od 0,92 % na korzyść kobiet do 28,57% na rzecz mężczyzn w przypadku płacy zasadniczej oraz odpowiednio od 8,12% do 29,87% wynagrodzenia ogółem. Zróżnicowanie wynagrodzeń spowodowane było przyczynami obiektywnymi, tj. uzależnione było od posiadanego wykształcenia i dodatkowych kwalifikacji, stażu pracy oraz zakresu obowiązków i odpowiedzialności na danym stanowisku.

Kontrolą objęto lata 2012-2013, przy czym wysokość wynagrodzeń badano według stanu na 30 kwietnia 2013 r.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

Opis stanu faktycznego

1. W Szpitalu, według stanu na dzień 30 kwietnia 2013 r., zatrudnionych było 223 pracowników ogółem, w tym 200 kobiet i 23 mężczyzn. Badaniem objęto wynagrodzenia 17 pracowników (7,6 % ogółem) zatrudnionych na pełnym etacie na czas nieokreślony w ramach pięciu grup stanowisk, tj.: kierownika techników medycznych, starszego asystenta w zawodzie lekarza, starszego technika fizjoterapii, technika RTG oraz pracownika gospodarczego.

(Dowód: akta kontroli str. 6 - 26)

Przy badaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniono takie czynniki jak poziom wykształcenia i posiadanych kwalifikacji, staż pracy, a także zakres obowiązków wykonywanych przez pracownika oraz zakres przypisanej odpowiedzialności.

¹ Różnica liczona jako procentowa różnica średniego wynagrodzenia mężczyzn i średniego wynagrodzenia kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn

1.1. W grupie kierownik techników medycznych zatrudnione były dwie osoby, tj. kobieta na stanowisku kierownika techników analityki medycznej i mężczyzna na stanowisku kierownika zespołu techników RTG, które nadzorowały po sześciu pracowników. Osoby te posiadały wykształcenie wyższe (licencjat) i niezbędne kwalifikacje wymagane na tych stanowiskach. Staż pracy mężczyzny wynosił 34 lata i był o 16 lat dłuższy od stażu pracy kobiety, przy czym kobieta posiadała dłuższy o 9 lat staż pracy na stanowisku kierowniczym.

Zgodnie z obowiązującym zakładowym układem zbiorowym pracy (ZUZP)², miesięczna kwota płacy zasadniczej w tej grupie stanowisk wynosiła od 1.200 zł do 4.000 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 2.530 zł (tj. 63,25% maksymalnego wynagrodzenia określonego w ZUZP), a średnie wynagrodzenie łączne (z uwzględnieniem stażu pracy i dodatku funkcyjnego) – 3.645,9 zł. Wynagrodzenie zasadnicze kobiety w stosunku do wynagrodzenia mężczyzny było niższe o 19,3%, zaś wynagrodzenie łączne o 20,4%. Jak wyjaśniła Prezes Zarządu Spółki zróżnicowanie wysokości tego wynagrodzenia wynikało z charakteru wykonywanej pracy, bowiem kierownik techników RTG jest stanowiskiem samodzielnym podlegającym bezpośrednio koordynatorowi ds. leczenia, co skutkuje koniecznością samodzielnego organizowania pracy pracowni, bezpośredniej współpracy z innymi oddziałami i działami Szpitala.

(Dowód: akta kontroli str. 56 - 73)

1.2. Na stanowisku starszy asystent w zawodzie lekarza - zatrudnione były dwie osoby, tj. kobieta o stażu pracy ogółem 8 lat i mężczyzna o stażu 10 lat. Obydwoje są absolwentami akademii medycznych i posiadają specjalizację chorób wewnętrznych, a mężczyzna posiadał również tytuł doktora nauk medycznych. Zgodnie z obowiązującym ZUZP, miesięczna kwota płacy zasadniczej w tej grupie stanowisk wynosiła od 2.000 zł do 7.000 zł.

Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 6.000 zł (tj. 85,71% maksymalnego wynagrodzenia określonego w ZUZP), a średnie wynagrodzenie łączne (z uwzględnieniem stażu pracy i dodatku funkcyjnego) – 6.550 zł. Wynagrodzenie zasadnicze kobiety w stosunku do wynagrodzenia mężczyzny było niższe o 28,57%, zaś wynagrodzenie łączne o 29,87%. Osoby te były zatrudnione na tym samym oddziale, ale kobieta posiadała niższe kwalifikacje zawodowe oraz krótszy staż pracy, a mężczyzna posiadał doświadczenie w pracy w szpitalu klinicznym. Ponadto powierzono mu dodatkowe obowiązki w Zakładzie Lecznico-Opiekuńczym w Szpitalu.

(Dowód: akta kontroli str. 74 - 92)

1.3. W badanej grupie - starszy technik fizjoterapii zatrudnionych było pięć kobiet o stażu pracy ogółem od 16 lat (1 kobieta) do ponad 20 lat (4 kobiety) i jeden mężczyzna o stażu 11 lat. Wszyscy pracownicy posiadali tytuł technika fizjoterapii. Zgodnie z obowiązującym ZUZP miesięczna kwota płacy zasadniczej w tej grupie stanowisk wynosiła od 1.100 zł do 3.800 zł.

Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 1.986,66 zł (tj. 52,28% maksymalnego wynagrodzenia określonego w ZUZP), a średnie wynagrodzenie

² zakładowy układ zbiorowy pracy zawarty 15 kwietnia 2008 r.

łącznie (z uwzględnieniem stażu pracy) – 2.338,66 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet w stosunku do wynagrodzenia mężczyzny było niższe o 11,64%, zaś wynagrodzenie łącznie o 5,08%. Wyższa płaca zasadnicza mężczyzny zatrudnionego w Oddziale Rehabilitacji Diennej w stosunku do kobiet mających dłuższy staż pracy, które zatrudnione były na Oddziałach Rehabilitacji z pododdziałem rehabilitacji neurologicznej oraz Neurologii z pododdziałem udarowym wynikała wg wyjaśnienia Prezesa Zarządu z większego natężenia pracy na jego stanowisku i wysiłku niezbędnego dla jej prawidłowego wykonania.

(Dowód: akta kontroli str. 93 - 118)

1.4. Na stanowisku technik RTG - zatrudnione były 2 kobiety i mężczyzna. Wszyscy pracownicy w badanej grupie posiadali wymagane na stanowisku wykształcenie policealne oraz staż pracy. Określone w ZUZP minimalne wynagrodzenie w tej grupie pracowników wynosiło 1.000 zł, a maksymalne 3.600 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 1.650 zł (tj. 45,83% maksymalnego wynagrodzenia określonego w ZUZP), a średnie wynagrodzenie łącznie (z uwzględnieniem stażu pracy) – 1.901,83 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet w stosunku do wynagrodzenia mężczyzny było niższe o 8,58%, zaś wynagrodzenie łącznie kobiet było wyższe o 2,34%. Ogółem staż pracy poszczególnych pracowników wynosił w przypadku kobiet 3 i 7 lat, a mężczyzny 7 lat. W przypadku kobiety z najniższym stażem jej wynagrodzenie zasadnicze było o 600 zł niższe od posiadającej dłuższy staż pracy i miało wpływ na wysokość ich średniego wynagrodzenia zasadniczego. Z kolei kobieta z większym stażem posiadała dodatek z tytułu funkcji inspektora radiologii w szpitalu, co miało wpływ na wyższe wynagrodzenie łącznie kobiet.

(Dowód: akta kontroli str. 119 - 140)

1.5. W grupie pracowników gospodarczych zatrudnione były 3 kobiety i mężczyzna. Jedna z tych osób (kobieta) posiadała wykształcenie średnie, pozostałe zaś zawodowe lub podstawowe. Staż pracy ogółem kobiet wynosił od 22 do 34 lat, a mężczyzny 26 lat. Zgodnie z ZUZP minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 700 zł, a maksymalne 2.400 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 1.420 zł (tj. 59,16% maksymalnego wynagrodzenia określonego w ZUZP), a średnie wynagrodzenie łącznie (z uwzględnieniem stażu pracy) – 1.704 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze i wynagrodzenie łącznie kobiet w stosunku do wynagrodzenia mężczyzny było niższe w obu przypadkach o 5,41%. Zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia wynikało z faktu, że różny był charakter wykonywanej pracy. Praca kobiet polegała na łączeniu rozmów telefonicznych oraz obsłudze szatni, natomiast do zadań mężczyzny należało m.in. przyjmowanie zgłaszanych awarii, usterek – bieżące naprawy, wykonywanie prac konserwacyjnych z zakresu budownictwa ogólnego (malowanie, murowanie, układanie glazury, terakoty, itp.) oraz wykonywanie prac porządkowych na posesji szpitala.

(Dowód: akta kontroli str. 141 - 161)

Opis stanu faktycznego

2. W okresie objętym kontrolą pracownikom zatrudnionym na badanych stanowiskach, pracodawca nie przyznawał nagród i premii oraz innych dodatkowych świadczeń niepieniężnych.

W badanych latach nie odnotowano przypadków zgłaszania przez pracowników Szpitala spraw dotyczących dyskryminacji płacowej kobiet i mężczyzn.

W Szpitalu nie prowadzono monitoringu i weryfikacji systemu wynagrodzeń pod kątem równości płac wg płci oraz nie analizowano przyczyn zróżnicowania wynagrodzeń na tych samych stanowiskach pracy. Jak podała Prezes Zarządu Spółki jest to utrudnione i niecelowe ze względu na ograniczone możliwości finansowe. Powyższe byłoby możliwe w sytuacji określania przez Narodowy Fundusz Zdrowia warunków i zasad finansowania realizowanych świadczeń medycznych z uwzględnieniem rzeczywistych kosztów. Obecnie jedyną możliwością oddziaływania na ewentualne różnice byłoby dokonywanie wypowiedzeń zmieniających warunki pracy, poprzez obniżenie wynagrodzeń określonych, co skutkowałoby odpływem specjalistycznej kadry.

(Dowód: akta kontroli str. 55)

Uwagi dotyczące badanej działalności

NIK zwraca uwagę, że monitorowanie wynagrodzeń ma służyć przede wszystkim przestrzeganiu zasady równego wynagradzania pracowników za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, która została określona w art. 18^{3c} § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy³. Powinno być także pomocne przy planowaniu wysokości zmian wynagrodzeń w okresie wieloletnim i nie musi skutkować ich obniżeniem, lecz powinno stanowić uzasadnienie w przypadku dokonania zmiany w wynagrodzeniach.

Izba zwraca również uwagę iż, stwierdzona przez Eurostat w 2011 r. średnia różnica w wynagrodzeniach brutto kobiet i mężczyzn w Polsce wynosiła 4,5%⁴. Taki też próg istotności przyjęto w tej kontroli. Analiza dokumentacji objętej badaniem wykazała, że w dwóch spośród pięciu badanych grup stanowisk różnice te były wyższe odpowiednio o 15,9 i 25,37 punktu procentowego. W związku z tym, zdaniem NIK, zasadne byłoby monitorowanie wysokości wynagrodzeń pod kątem ich zróżnicowania, w przypadku osób zatrudnionych na tych samych stanowiskach pracy.

Opis stanu faktycznego

3. Analiza dokumentacji 17 osób zatrudnionych na badanych stanowiskach wykazała, że nie dokonywano okresowej oceny ich pracy.

Jak podała Prezes Zarządu Spółki - ocena ta nie odbywała się w formie pisemnej lecz dokonywana była na bieżąco przez bezpośrednich przełożonych. Oceniając pracę wykonywaną przez pracowników brano pod uwagę w pierwszej kolejności staranność i sumienność w wykonywaniu obowiązków, jak też zaangażowanie w proces udzielanych świadczeń medycznych. Na wysokości wynagrodzenia poszczególnych pracowników wpływ miała m.in. okoliczność ustalenia jego wysokości przez poprzednich kierowników oraz trudna sytuacja finansowa Szpitala. Powyższe, w kontekście znanej sytuacji placówek służby zdrowia (niedoszacowanie wysokości kontraktów przez Narodowy Fundusz Zdrowia), uniemożliwiało niwelowanie ewentualnych różnic w wynagrodzeniu pracowników.

(Dowód: akta kontroli str. 53 -55)

³ Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.

⁴ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

IV. Wnioski

Wnioski pokontrolne

Przedstawiając powyższe oceny i uwagi wynikające z ustaleń kontroli, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy o NIK, wnosi o:

Rozważenie możliwości monitorowania wysokości wynagrodzeń pracowników zatrudnianych na tych samych stanowiskach pracy.

V. 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 o 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 Olsztynie.

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 i wykonania wniosku pokontrolnego 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.

Olsztyn, dnia 05 czerwca 2013 r.

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Olsztynie

Dyrektor
Antoni Stupiński

Kontroler/Kontrolerzy
Jerzy Gomoła
Główny specjalista kontroli państwowej

.....

Zbigniew Lis
Główny specjalista kontroli państwowej

.....