



Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w korpusie służby cywilnej

Warszawa 2014 r.





Stałym monitoringiem wynagrodzeń w służbie cywilnej z uwzględnieniem płci objęty jest cały korpus (ok. 2300 urzędów).

Monitoring ten odbywa się m. in. poprzez:

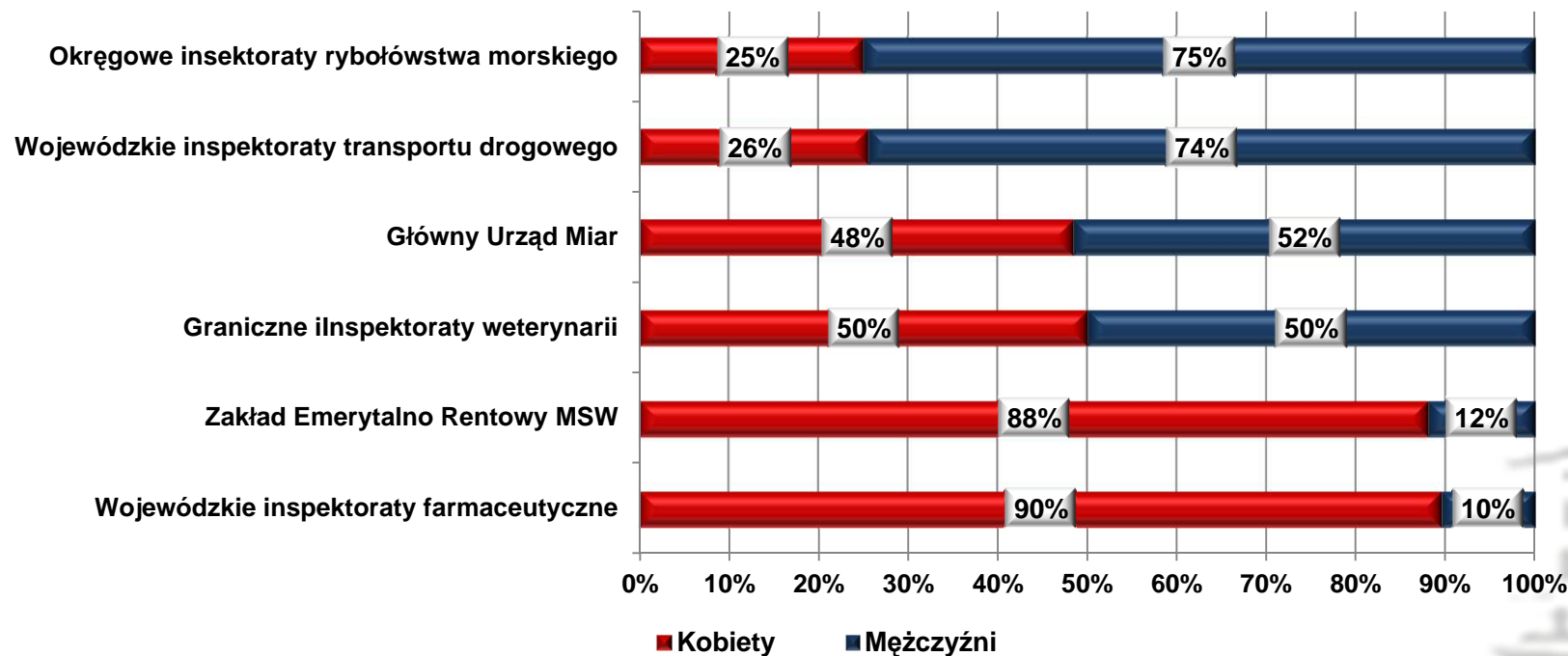
- * coroczne sprawozdanie dyrektorów generalnych urzędów - w systemie informatycznym KSC SWEZ_HR;**
- * badania wybranych grup urzędów i stanowisk w KSC - np. badania ministerstw, badania stanowisk DG urzędów;**
- * raport płacowy - przygotowany na zlecenie DSC KPRM.**



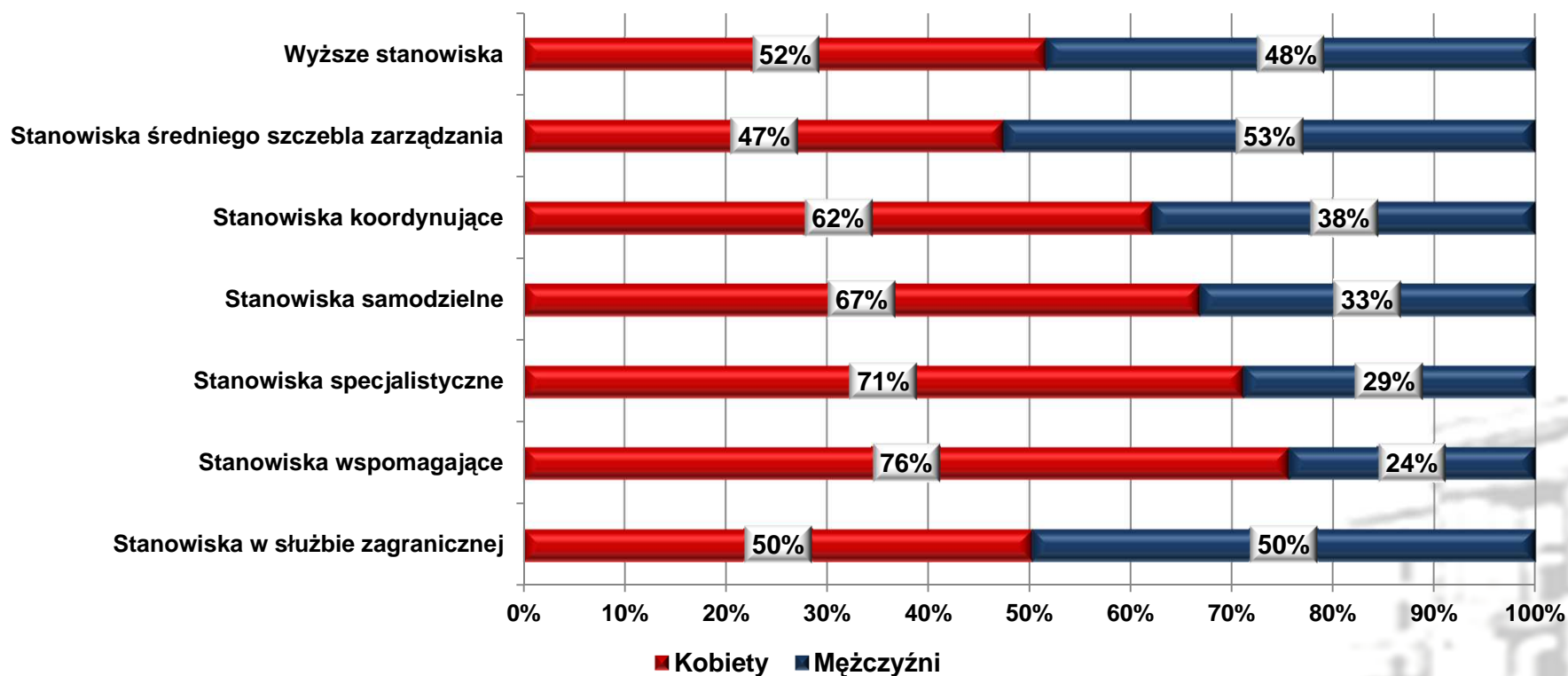
Urzędy z najniższym i najwyższym udziałem kobiet w KSC (w %)



Zróżnicowana specyfika urzędów



✓ Na najwyższych stanowiskach w KSC przeważają kobiety



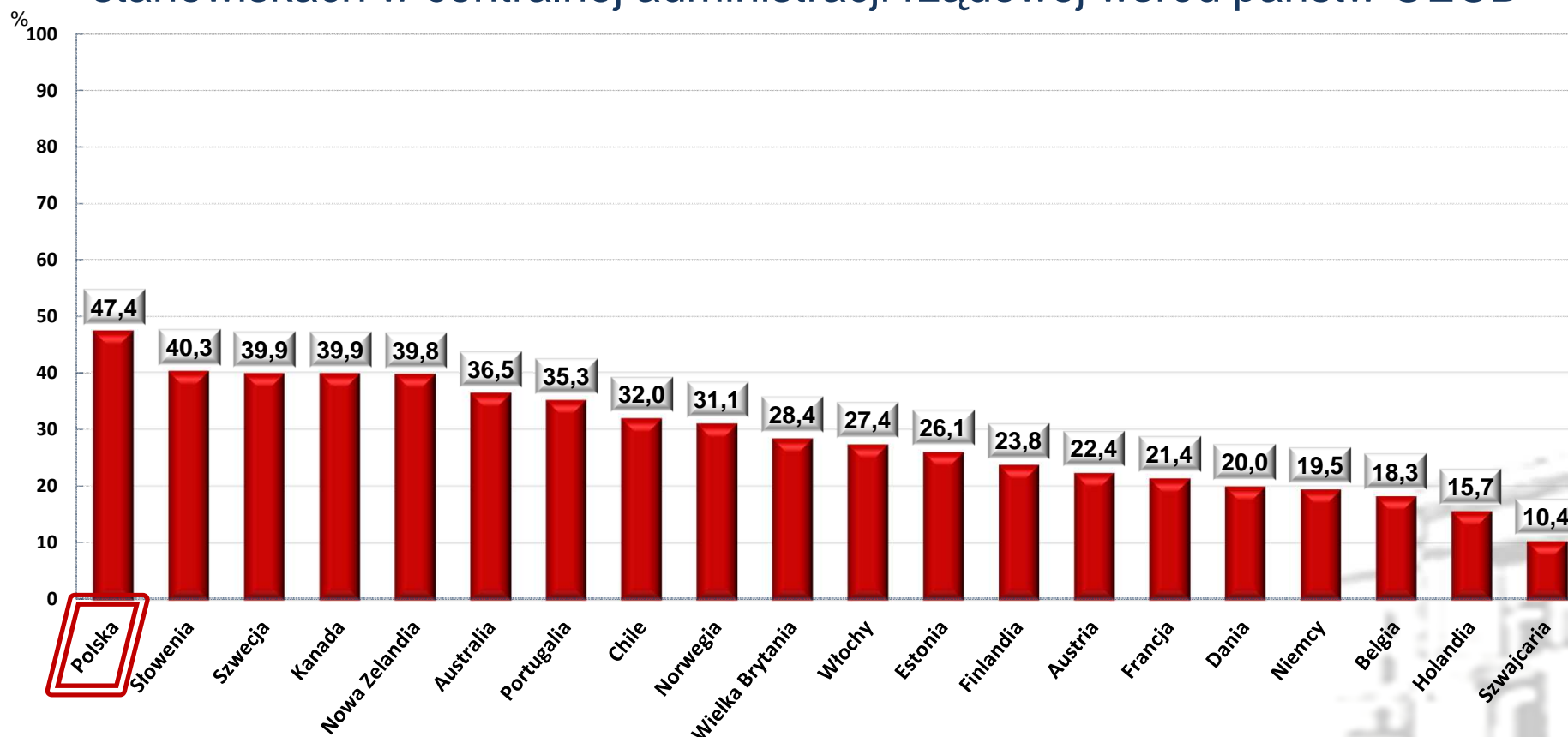
Udział kobiet na najwyższych stanowiskach w spółkach notowanych na
Giełdzie Papierów Wartościowych

- **6,7%** – udział kobiet wśród prezesów spółek notowanych na GPW
- **11,2%** – udział kobiet w zarządach
- **16,6%** - udział kobiet w radach nadzorczych największych firm

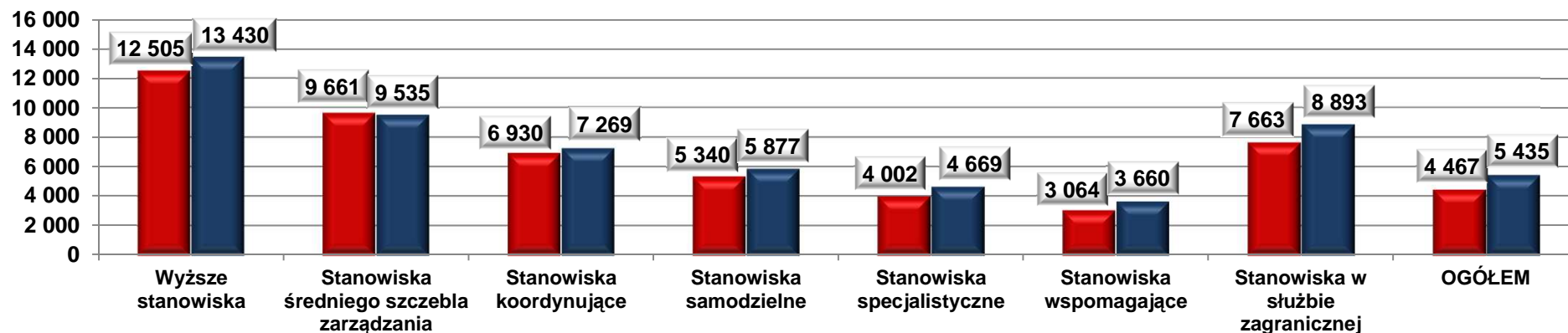


Udział kobiet na najwyższych stanowiskach menedżerskich w centralnej administracji rządowej w Polsce i państwach OECD w 2010 r.

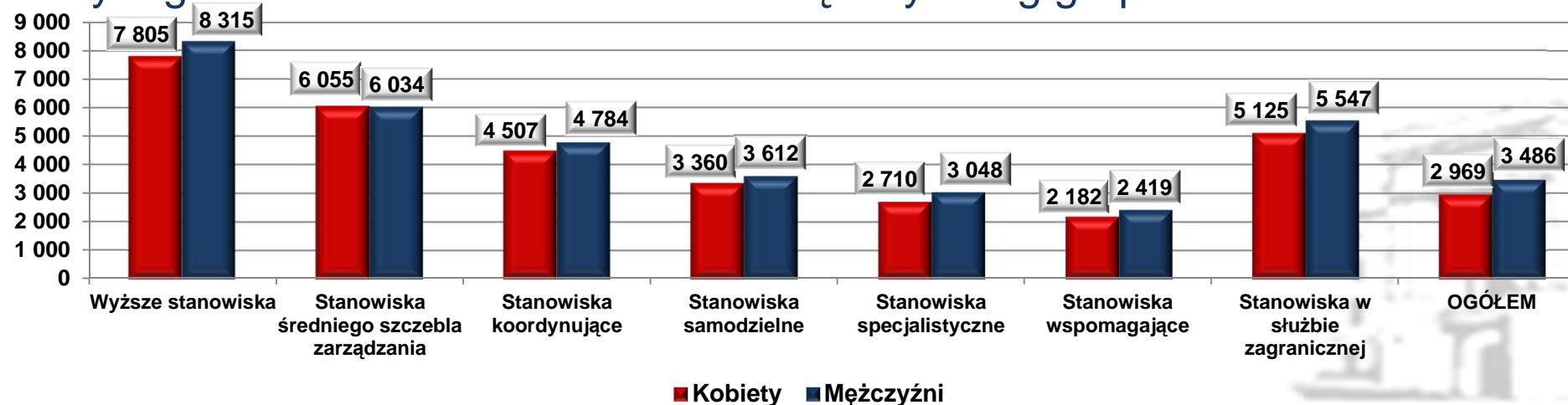
✓ W Polsce odnotowano najwyższy udziałów kobiet na najwyższych stanowiskach w centralnej administracji rządowej wśród państw OECD



Wynagrodzenia **całkowite*** kobiet i mężczyzn wg grup stanowisk w 2013 r.



Wynagrodzenia **zasadnicze** kobiet i mężczyzn wg grup stanowisk w 2013 r.



* tj. obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, w tym m.in.: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, nagrody uznaniowe, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne).

Źródło: Departament Służby Cywilnej KPRM.

Wyższe płace kobiet od płac mężczyzn na stanowiskach dyrektorów generalnych urzędów

Wynagrodzenia **całkowite*** kobiet i mężczyzn na wyższych stanowiskach w sc w 2013 r.



Wynagrodzenia **zasadnicze** kobiet i mężczyzn na wyższych stanowiskach w sc w 2013 r.

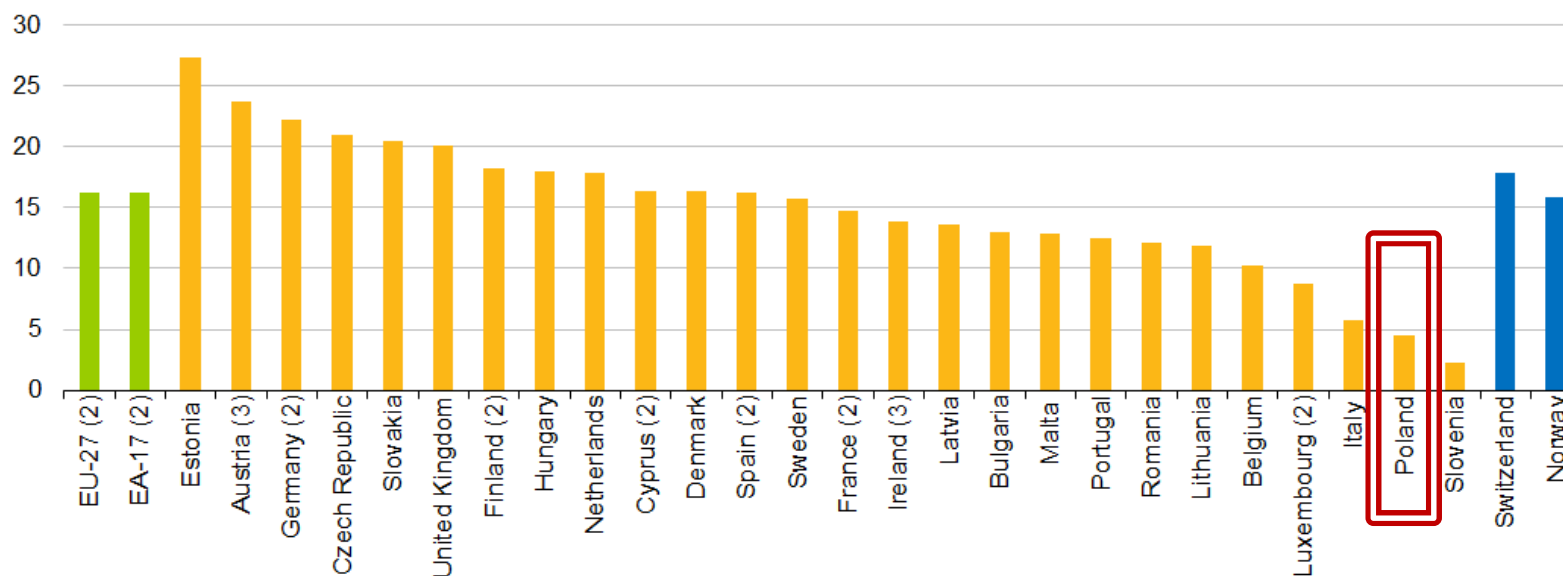


* tj. obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, w tym m.in.: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, nagrody uznaniowe, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne).

Źródło: Departament Służby Cywilnej KPRM.

Luka płacowa w Polsce na tle wybranych państw europejskich w 2010 r.

- ✓ Polska jest krajem o jednej z najmniejszych różnic w poziomie wynagrodzeń pomiędzy kobietami a mężczyznami w Unii Europejskiej. Dysproporcja w tym zakresie w Polsce wyniosła w 2010 r. 4,5% (na niekorzyść kobiet), przy średniej UE-27 wynoszącej 16,2%.



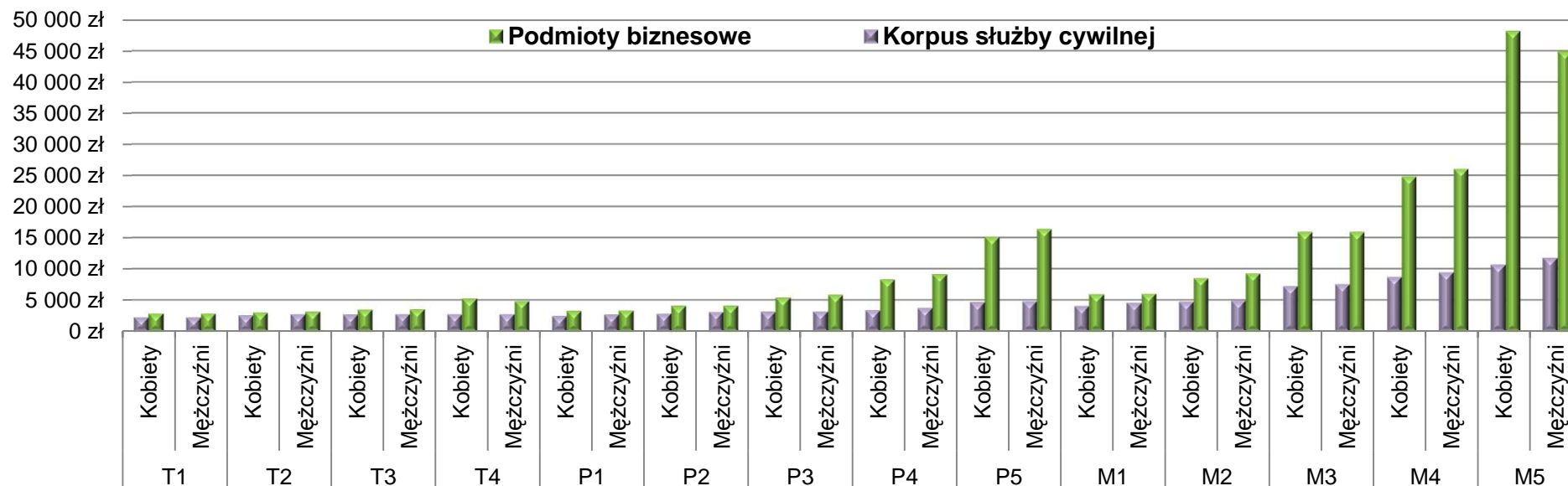
(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (-O).

(2) Provisional data; EU/EA aggregates excluding Greece

(3) (IE) 2010 data; (AT) estimated data

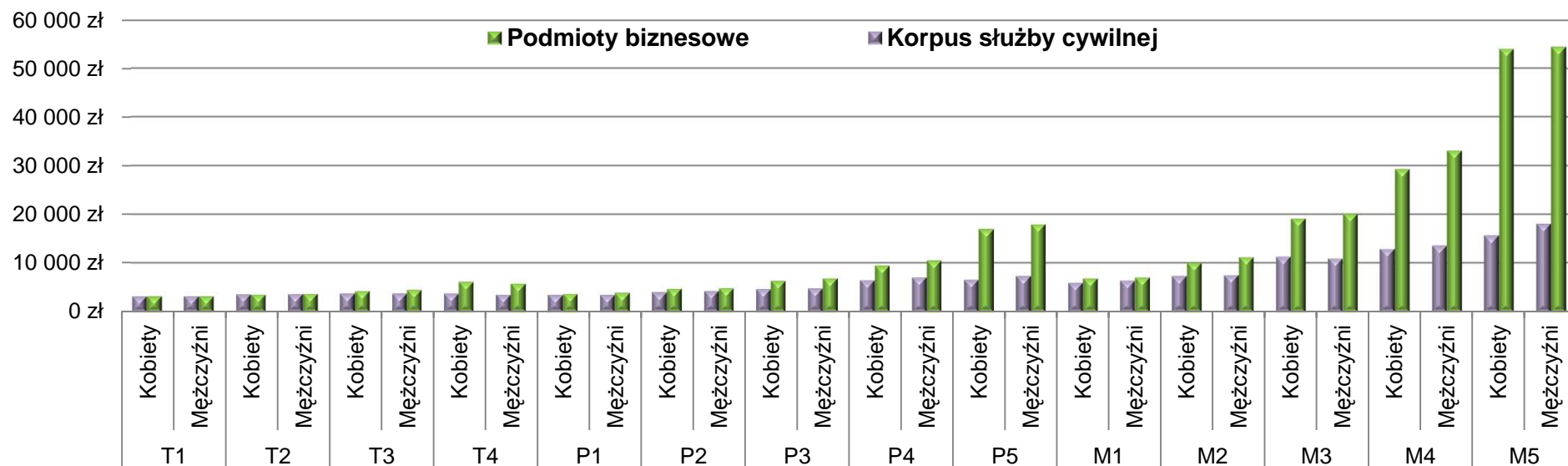
Source: Eurostat (tsdsc340)

Płace zasadnicze w KSC i podmiotach biznesowych (w zł, brutto)



- w **KSC**, na wszystkich szczeblach kariery występuje niewielkie zróżnicowanie median wynagrodzeń zasadniczych, przy czym mediany wynagrodzeń zasadniczych mężczyzn są nieznacznie wyższe od median wynagrodzeń zasadniczych kobiet;
- w przypadku **podmiotów biznesowych** na stanowiskach niższego szczebla mediany wynagrodzeń zasadniczych obu płci są prawie jednakowe; jednakże poziom wynagrodzeń mężczyzn staje się wyższy, niż kobiet, w przypadku wysokiej klasy specjalistów i menadżerów wyższego szczebla – z wyjątkiem najwyższego szczebla – M5;
- im wyższy szczebel kariery, tym bardziej uwidaczniają się dysproporcje w poziomie wynagrodzeń zasadniczych między podmiotami biznesowymi, a korpusem służby cywilnej (w szczególności w przypadku wysokiej klasy specjalistów i menadżerów wyższego szczebla – P5, P4, M5, M4, M3,).

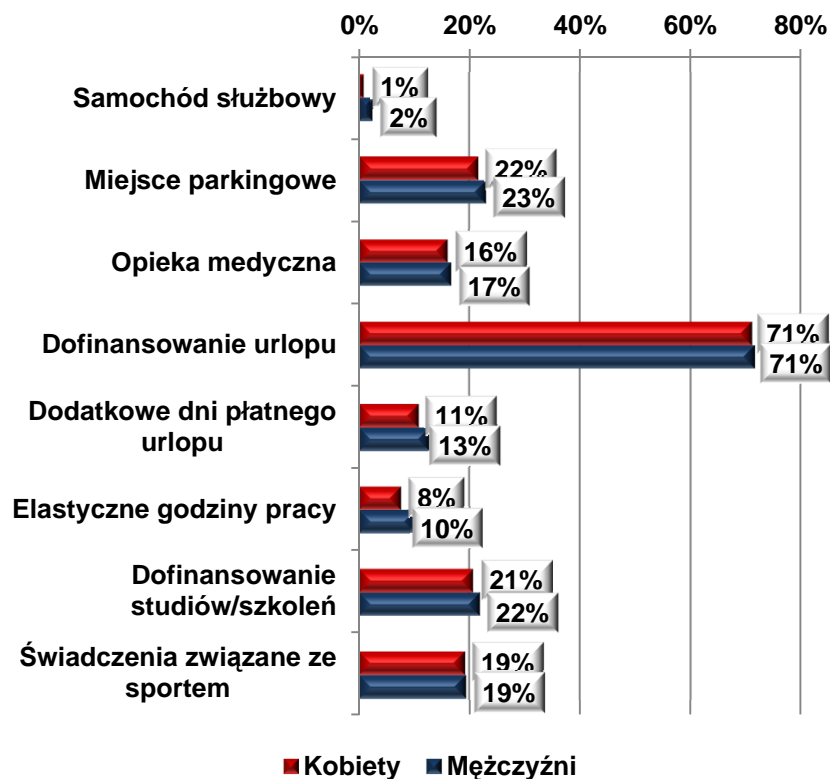
Płace całkowite w KSC i podmiotach biznesowych (w zł, brutto)



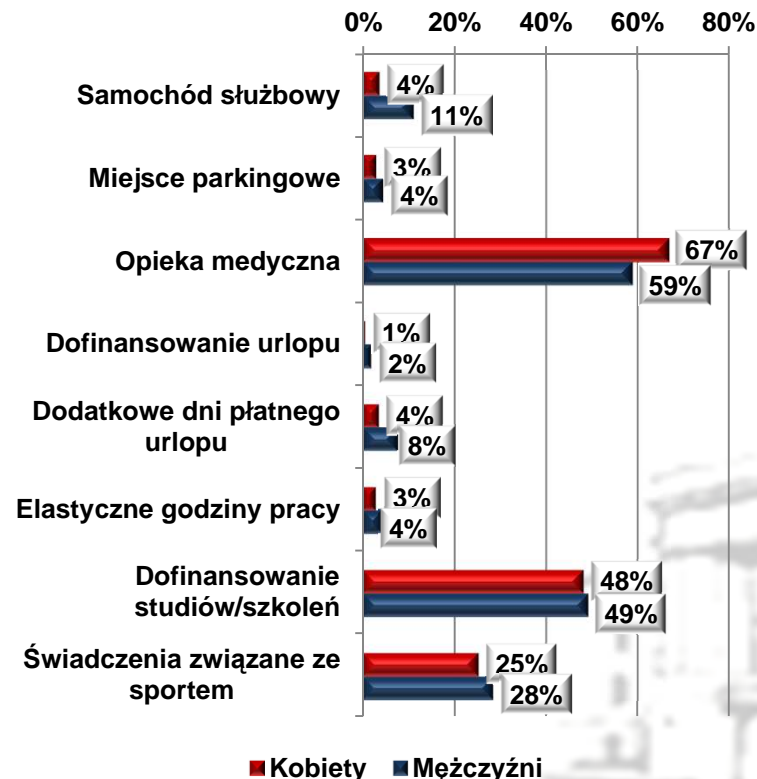
- porównanie median płac całkowitych wskazuje na mniejsze dysproporcje pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn – w szczególności w przypadku stanowisk wsparcia; w przypadku stanowisk specjalistycznych i zarządzających różnice te pozostały, jednak mają one mniejszy wymiar niż w przypadku płac zasadniczych;
- zarówno w przypadku **podmiotów biznesowych**, jak i **KSC** – podobnie jak w przypadku wynagrodzeń zasadniczych – występuje bardzo niewielkie zróżnicowanie median wynagrodzeń całkowitych obu płci – szczególnie w przypadku stanowisk niższego szczebla; jednakże zwiększają się dysproporcje wynagrodzeń na niekorzyść kobiet, w przypadku wysokiej klasy specjalistów i menadżerów wyższego szczebla – również w przypadku szczebla M5;

✓ **Zbliżony dostęp kobiet i mężczyzn do świadczeń pozapłacowych w KSC**

Korpus służby cywilnej



Podmioty biznesowe



Strukturalne przyczyny różnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w korpusie służby cywilnej (KSC):

- * 121 tys. członków KSC i 2300 urzędów;
 - * hierarchia stanowisk – 6 grup pracowniczych i ponad 500 stanowisk;
 - * status pracowniczy w służbie cywilnej – urzędnik lub pracownik;
 - * struktura systemu wynagrodzeń – wpływ składników;
 - * specyfika urzędów KSC – urzędy strukturalnie z dużą liczbą kobiet lub mężczyzn.
- ✓ **Wprowadzone narzędzia (np. takie jak wartościowanie stanowisk pracy) wspomagają pracodawcę w prowadzeniu racjonalnej polityki wynagrodzeniowej w urzędzie i ułatwiają realizację obowiązku niedyskryminacji i równego traktowania pracowników**



DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

