



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.39.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 14628 Pana Posła Marcina Józefaciuka, w sprawie naruszenia zasady równego traktowania w projekcie Urzędu Pracy m.st. Warszawy, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Każdy urząd pracy dysponuje szeroką ofertą programów i projektów oraz różnych form wsparcia dla osób poszukujących pracy. W ofercie tej mieszczą się zarówno ogólne działania aktywizacyjne, jak i programy kierowane do konkretnych grup – np. osób młodych, długotrwale bezrobotnych, z niepełnosprawnościami czy powracających na rynek pracy. W niektórych inicjatywach stosowane jest pierwszeństwo dla wybranych grup, a udzielane wsparcie uwzględnia indywidualne potrzeby osób z niego korzystających i specyfikę lokalnego rynku pracy. To stała praktyka stosowana w urzędach pracy, która nigdy nie stoi w sprzeczności z przepisami ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. 2025 poz. 620) dotyczącym zakazu dyskryminacji (należy podkreślić, że art. 3 wskazanego aktu obliuguje Publiczne Służby Zatrudnienia do stosowania zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z form pomocy).

W opisie wskazanego projektu na stronie internetowej Urzędu Pracy m. st. Warszawy, kryterium płci nie jest wskazane jako jedyne i wyłączone. Można w nim przeczytać, że: „Celem projektu jest zwiększenie dostępu do zatrudnienia i działań aktywizujących dla osób szukających pracy, w szczególności dla osób młodych, długotrwale bezrobotnych oraz grup znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, takich jak osoby bierne zawodowo, z niepełnosprawnościami, o niskich kwalifikacjach, powyżej 50 roku życia, kobiety oraz migranci”. Przedstawione kryteria nie wykluczają z możliwości uczestnictwa w projekcie innych, niewymienionych w opisie w sposób literalny osób.

Pragnę zwrócić uwagę, że zastosowane nawet wąskiego kryterium może stanowić środek wyrównawczy, ukierunkowany na grupę, która doświadcza specyficznych trudności. Zgodnie z art. 157 ust. 4 TFUE, stosowanie działań przewidujących specyficzne korzyści dla jednej z płci jest dopuszczalne w celu zapewnienia ich równości faktycznej. Omawiany program ma charakter proporcjonalny i czasowy oraz pozostaje zgodny z zasadą równego traktowania, gdyż nie ogranicza praw innych grup, tylko służy wyrównaniu szans tych w nim wymienionych. Prowadzone w jego ramach działania koncentrują się na tworzeniu przestrzeni, w której należące do nich osoby, w tym również kobiety, mogą zrealizować swój potencjał, a nie na wykluczaniu czy osłabianiu pozycji pozostałych uczestników rynku pracy.

Dążenie do równości nie oznacza ograniczania praw jednej grupy, lecz wyrównywanie szans tam, gdzie przez lata występowały strukturalne nierówności. Kryterium płci w tym wypadku jest takim samym, służącym klasyfikacji wyróżnikiem, jak np. kryterium wieku – oba służą

do identyfikowania grup w populacji, które znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

W omawianym przypadku celem zastosowania kryterium płci jest wyrównywanie sytuacji faktycznej i odpowiedź na bariery ograniczające aktywność zawodową kobiet na rynku pracy, a nie zapewnienie im trwałych przywilejów względem mężczyzn. Kobiety napotykają na swojej drodze zawodowej szereg przeszkód, których mężczyźni z reguły nie doświadczają lub które dotyczą ich w mniejszym stopniu. Wymienić wśród nich należy:

- 1) segregację poziomą i pionową rynku pracy (odpowiednio: niski prestiż sektorów sfeminizowanych i zjawisko „szklanego sufitu” czy „lepkiej podłogi”). Ponad 43%¹ stanowisk kierowniczych w Polsce obsadzona jest przez kobiety, ale im wyższy szczebel zarządzania, tym ich reprezentacja jest mniejsza². Choć udział Polek w zarządach największych spółek giełdowych rośnie, w 2022 r. wynosił zaledwie około 25%;
- 2) lukę płacową (różnica w przeciętnym wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn), która według danych Eurostatu wyniosła w 2022 r. w Polsce 7,8% (dla całej UE 12,7%). W przypadku skorygowanej luki płacowej wartości dla Polski i UE były zbliżone i wynosiły odpowiednio 10,4% i 11%³;
- 3) lukę zatrudnieniową (różnicę między odsetkiem osób zatrudnionych. W IV kw. 2023 r. w grupie wiekowej 20-64 lata wyniósł on w Polsce 72,7% dla kobiet i 84% dla mężczyzn, natomiast w UE 70,6% dla kobiet i 80,6% dla mężczyzn. W roku 2023 luka zatrudnieniowa wyniosła w Polsce 11,9% i należała do najwyższych w Unii Europejskiej, dla której średnia to 10,3%⁴. W roku 2013 wynosiła 13,7% w Polsce wobec 11,3% w UE, co oznacza, że dystans ten w ciągu dekady zmniejszył się o 0,8 pp).

Niezależnie od przywołanych wskaźników, również inne liczne badania potwierdzają, że kobiety są grupą, która na polskim rynku pracy w dalszym ciągu doświadcza wykluczenia. Wśród jego najdotkliwszych efektów i przyczyn wymienić można:

- 1) przerywanie kariery zawodowej ze względu na obowiązki opiekuńcze – coraz częściej obejmują one nie tylko opiekę nad dziećmi, ale też nad starszymi członkami rodziny, w tym rodzicami i teściami;
- 2) ograniczone możliwości awansu i rozwoju zawodowego, często związane z macierzyństwem, co przekłada się na niższy poziom bezpieczeństwa zatrudnienia i niższe dochody;
- 3) częstsze podejmowanie pracy w niepełnym wymiarze godzin, wynikające z konieczności godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, wskazanymi wyżej;
- 4) zatrudnienie w sektorach o wysokiej rotacji, niskim prestiżu i niskich wynagrodzeniach, takich jak gastronomia, opieka, edukacja czy handel detaliczny. Są to branże silnie sfeminizowane, często niedoszacowane finansowo i oparte na umowach tymczasowych;
- 5) dyskryminację płciową i stereotypy, które wpływają na decyzje pracodawców dotyczące zatrudniania, utrzymania i zwalniania kobiet. Czynniki te ogranicza też kobietom dostęp do zawodów postrzeganych jako typowo „męskie”, takich jak np. służba mundurowa czy branża budowlana lub transportowa.

Trzeba podkreślić, że efektem bierności zawodowej kobiet, w tym matek, jest niższy poziom zarobków, a co za tym idzie również emerytur, PKB oraz wpływów ze składek i podatków,

¹ Eurostat.

² Główny Urząd Statystyczny, *Raport SDG 2023 Kobiety na drodze zrównoważonego rozwoju*, 2023, s. 50.

³ Polski Instytut Ekonomiczny, *Sytuacja kobiet w Polsce z perspektywy społeczno-ekonomicznej*, 2023, s. 21-22.

⁴ Eurostat.

a także marnowanie kapitału ludzkiego czy feminizacja biedy. System odbierający kobietom równe szanse jest więc mniej wydajny, czego konsekwencją jest również to, że nakłada dodatkowe obciążenia i ograniczenia na mężczyzn, wzmacniając szkodliwe stereotypy i schematy, odbierając im wolność wyboru, zwiększając presję ekonomiczną oraz osłabiając relacje rodzinne i szerzej - społeczne.

Odnosnie do postulatu podjęcia działań kontrolnych przypominam, że powiatowe, i wojewódzkie urzędy pracy są jednostkami samorządowymi - określają i koordynują politykę lokalnego rynku pracy zgodnie z jego potrzebami. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie prowadzi nad nimi bezpośredniego nadzoru. Zgodnie z art. 25 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia rolą ministra właściwego do spraw pracy w stosunku do powiatowych urzędów pracy jest przede wszystkim:

- 1) koordynowanie i nadzorowanie ogólnych polityk rynku pracy;
- 2) wyznaczanie standardów i wytycznych w zakresie aktywizacji zawodowej;
- 3) nadzorowanie wydatkowania środków z Funduszu Pracy i innych funduszy na aktywizację zawodową;
- 4) opracowywanie i upowszechnianie planów rozwoju publicznych służb zatrudnienia;
- 5) prowadzenie systemów teleinformatycznych, w których PUP rejestrują osoby bezrobotne, poszukujące pracy, oferty pracy i inne dane o rynku pracy;
- 6) ustalanie klasyfikacji zawodów i specjalności, które PUP stosują przy doradztwie zawodowym i pośrednictwie pracy.

W podległym mi Resorcie nie jest planowane podejmowanie działań nadzorczych w odniesieniu do prowadzenia omawianego projektu, a w konsekwencji nie planuje się też występowania do instytucji zarządzającej środkami EFS+ w celu weryfikacji zgodności projektu z zasadą równego traktowania. Brak przesłanek do podjęcia takich działań, gdyż kontrola powiatowych urzędów pracy przez ministra do spraw pracy może dotyczyć zgodności działań z ustawą i zasadami finansowania, a nie dowolnej oceny merytorycznej treści projektów czy wyboru instrumentów aktywizacji, które są w gestii samorządu powiatowego. Nie przewiduje się też wyciągania konsekwencji organizacyjnych lub finansowych.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/