Informacja prasowa Gdańsk, 16 czerwca 2025

**FMCG – branża równych płac.**

**Kobiety i mężczyźni zarabiają tu podobnie**

**W branży FMCG różnice płacowe pomiędzy kobietami a mężczyznami są minimalne – zarówno na umowach cywilnoprawnych, jak i etatowych – takie wnioski płyną z analiz danych zgromadzonych przez Grupę Progres. Różnice stawek godzinowych są niewielkie – wahają się od 8 do 23 groszy – i to na korzyść kobiet.**

Analizy danych przeprowadzone przez Grupę Progres wskazują, że w sektorze FMCG różnice w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami są niewielkie i uzależnione od formy zatrudnienia oraz wieku pracowników. W przypadku pensji miesięcznych panowie zarabiają przeciętnie więcej – różnice sięgają od około 130 do ponad 300 złotych na ich korzyść. Przykładowo, w grupie do 26 lat panie otrzymują przeciętnie 4535,35 zł brutto, natomiast panowie 4841,43 zł (306,08 zł różnicy). W kategorii wiekowej 27-30 lat dysproporcja wynosi 132,51 zł (kobiety: 4653,85 zł, mężczyźni: 4786,36 zł), a powyżej 30 lat – 189,77 zł (kobiety: 4611,75 zł, mężczyźni: 4801,52 zł).

Jednak w przypadku wynagrodzeń godzinowych sytuacja wygląda inaczej – kobiety w każdej z grup wiekowych zarabiają minimalnie więcej od mężczyzn, a różnice są niewielkie i mieszczą się w przedziale od 8 do 23 groszy na godzinę. W grupie do 26 lat panowie zarabiają średnio 23,43 zł, a panie 23,51 zł za godzinę, co oznacza przewagę 8 groszy na ich korzyść. W przedziale 27-30 lat różnica wynosi 23 grosze, natomiast wśród pracowników powyżej 30 roku życia – 20 groszy za godzinę.

– *Różnice w miesięcznych wynagrodzeniach – na korzyść – mężczyzn mogą wynikać przede wszystkim z czynników organizacyjnych i strukturalnych, które niekoniecznie mają bezpośredni związek z dyskryminacją płacową. Na przykład, panowie częściej mogą pracować w systemach z większą ilością godzin nadliczbowych, co przekłada się na ich wyższe miesięczne zarobki. Co więcej, brak mężczyzn na stanowiskach podstawowych w sektorze FMCG sprawia, że są szczególnie pożądani i częściej mają możliwość przepracowania większej liczby roboczogodzin, co przekłada się na wyższe wynagrodzenia* – **mówi Iwona Wieczyńska, dyrektor regionu w Grupie Progres. I dodaje, że** minimalnie wyższe stawki godzinowe dla kobiet wskazują na to, że podstawowe wynagrodzenie za jednostkę czasu pracy jest w dużej mierze wyrównane. To oznacza, że branża FMCG stara się zapewnić sprawiedliwe wynagrodzenia na poziomie podstawowych stawek, a różnice miesięczne wynikają raczej z indywidualnych czynników związanych z organizacją pracy i strukturą zatrudnienia. W efekcie można mówić o relatywnej równości płacowej, gdzie różnice są minimalne i często mają uzasadnienie poza samą płcią pracownika.

Analiza wynagrodzeń w sektorze FMCG wskazuje, że rodzaj umowy — czy cywilnoprawna, czy o pracę — nie wpływa znacząco na poziom zarobków. Wynagrodzenia w obu formach zatrudnienia są zbliżone. Niezależnie od tego, czy pracownik zatrudniony jest na umowę o pracę, gwarantującą stabilność i świadczenia socjalne, czy na umowę cywilnoprawną, wynagrodzenie podstawowe pozostaje na porównywalnym poziomie. Dzięki temu sektor może poszczycić się relatywnie wyrównanym rynkiem pracy, w którym zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają równy dostęp do uczciwego wynagrodzenia bez względu na typ podpisanej umowy.

– *Branża FMCG od lat uchodzi za rynek, który elastycznie reaguje na potrzeby pracowników, także w zakresie polityki wynagrodzeń. Nasze analizy pokazują, że pod względem równości płacowej FMCG wyprzedza inne sektory i może być dla nich wzorem* – **podkreśla Iwona Wieczyńska, dyrektor regionu w Grupie Progres. –** *Wdrożenie podobnych rozwiązań w innych branżach może przynieść długofalowe korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom. To już się dzieje, ale nadal tempo zmian pozostawia wiele do życzenia* **– podsumowuje Iwona Wieczyńska.**

\*\*\*

Analiza Grupy Progres została opracowana na podstawie danych płacowych dotyczących różnych form zatrudnienia w sektorze FMCG. Badanie uwzględniało zarówno umowy cywilnoprawne, jak i umowy o pracę, analizując wynagrodzenia brutto w podziale na grupy wiekowe oraz płeć. Łącznie przeanalizowano dane dotyczące ponad 27 000 umów, w tym m.in. 14 675 umów cywilnoprawnych (z czego 8 061 dla kobiet i 6 614 dla mężczyzn) oraz 5 520 umów o pracę (3 180 dla kobiet i 2 340 dla mężczyzn). Dzięki temu możliwe było dokładne porównanie stawek godzinowych i wynagrodzeń miesięcznych w różnych kategoriach demograficznych.

\*\*\*

**Holding Grupy Progres** jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i za granicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat), Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.), Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.) czy Ambasador Polskiej Gospodarki BCC (2023 r.). Grupa Progres jest członkiem Stowarzyszenia We!come – zrzeszającego pracodawców zatrudniających cudzoziemców w Polsce, posiada też certyfikat Równości Płac przyznawany przez Business Center Club.

**\*\*\***

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl lub kom. +48 500 690 965