



Jawność wynagrodzeń

Jak przygotować się do wdrożenia dyrektywy
o przejrzystości płac

Przejdź na sklep.infor.pl



1. Wprowadzenie

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (dalej: dyrektywa o przejrzystości płac) stanowi fundamentalną zmianę w podejściu do polityki płacowej w Unii Europejskiej, przesuując ją w kierunku bezprecedensowej transparentności. Zrywa ona z kulturą tajemnicy wynagrodzeń, wprowadzając mechanizmy, które mają na celu systemową eliminację luki płacowej między kobietami a mężczyznami. Celem niniejszego opracowania jest strategiczna analiza kluczowych postanowień dyrektywy, ocena jej potencjalnego wpływu na organizację oraz przedstawienie rekomendowanego, wieloetapowego planu działań wdrożeniowych. Implementacja jej postanowień do krajowych przepisów nie jest jedynie prawnym obciążeniem, lecz stanowi istotną modyfikację, a wręcz reset wartości dotychczas oferowanych pracownikowi przez pracodawcę (*Employee Value Proposition*), oraz krytyczne narzędzie zarządzania ryzykiem i pozyskiwania talentów w nowej erze transparentności.

Główne cele dyrektywy o przejrzystości płac koncentrują się na stworzeniu sprawiedliwego i przejrzystego środowiska płacowego. Obejmują one:

- wzmocnienie stosowania zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości,
- zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń na każdym etapie zatrudnienia, od rekrutacji po zakończenie stosunku pracy,
- ułatwienie pracownikom dochodzenia swoich praw i wzmocnienie mechanizmów ochrony w przypadku dyskryminacji,
- zmniejszenie i docelową likwidację luki płacowej między kobietami a mężczyznami.

Państwa członkowskie do 7 czerwca 2026 r. powinny wprowadzić do krajowego ustawodawstwa niezbędne przepisy do wykonania dyrektywy o przejrzystości płac.

2. Zakres i znaczenie wybranych przepisów dyrektywy o przejrzystości płac

2.1. Obszar stosowania (art. 2)

Dyrektywa ma zastosowanie do pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym. Obejmuje ona wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo krajowe, układy zbiorowe lub praktykę. Co istotne, dyrektywa ma zastosowanie również do osób starających się o zatrudnienie (kandydatów), ale wyłącznie do celów wskazanych w art. 5 (w zakresie przejrzystości wynagrodzeń przed zatrudnieniem).

2.2. Stosowane definicje (art. 3)

Ta część dyrektywy o przejrzystości płac zawiera kluczowe definicje, takie jak:

- **wynagrodzenie** – oznacza zwykłą podstawową lub minimalną płacę godzinową lub miesięczną oraz wszelkie inne świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio (składniki uzupełniające lub zmienne) od swojego pracodawcy z tytułu zatrudnienia;
- **poziom wynagrodzenia** – oznacza roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto;
- **praca o takiej samej wartości** – oznacza pracę, która ma tę samą wartość, zgodnie z niedyskryminacyjnymi i obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, które pracodawca uzgadnia ze stroną społeczną;
- **dyskryminacja** – obejmuje dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. W dyrektywie o przejrzystości płac uwzględniono także możliwość wystąpienia dyskryminacji krzyżowej, która jest oparta na połączeniu dyskryminacji ze względu na płeć z dyskryminacją z powodu innej cechy chronionej (np. pochodzenia etnicznego, niepełnosprawności, wieku czy orientacji seksualnej).

2.3. Taka sama praca i praca o takiej samej wartości (art. 4)

Państwa członkowskie mają zapewnić, aby pracodawcy dysponowali strukturami wynagrodzeń gwarantującymi równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Wymaga to użycia obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów oceny pracy, które mają wykluczyć dyskryminację płacową. Kryteria te muszą uwzględniać co najmniej cztery czynniki:

- umiejętności (wiedza i doświadczenie, w tym umiejętności miękkie),
- wysiłek (fizyczny, umysłowy i emocjonalny),
- zakres odpowiedzialności,
- warunki pracy (w tym fizyczne i psychiczne).

Obowiązki pracodawców wynikające z omawianej regulacji obejmują:

- zapewnienie struktur wynagrodzeń, które pozwalają na ocenę porównywalnej wartości pracy w oparciu o obiektywne, neutralne pod względem płci kryteria,
- uzgadnianie obiektywnych i neutralnych kryteriów z przedstawicielami pracowników,
- uwzględnienie w strukturach wynagradzania co najmniej czterech ww. kryteriów oceny wartości pracy.

Pracodawcy mogą różnicować wynagrodzenia osób wykonujących tę samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, pod warunkiem że opierają to na obiektywnych, neutralnych pod względem płci i wolnych od uprzedzeń kryteriach, takich jak osiągnięcia i kompetencje. Celem jest wyeliminowanie wszelkiej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji płacowej ze względu na płeć.

Przykład 1

W organizacji stanowiska „specjalista/specjalistka ds. finansów” i „specjalista/specjalistka ds. HR” zostały sklasyfikowane jako praca o takiej samej wartości ze względu na porównywalny wymagany poziom odpowiedzialności, złożoności zadań i wysiłku umysłowego. Pracodawca musi zadbać, aby wynagrodzenie zasadnicze na tych stanowiskach było zróżnicowane jedynie na podstawie obiektywnych czynników, takich jak osiągnięcia indywidualne czy staż pracy, wykluczając dyskryminację ze względu na płeć.

2.4. Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem (art. 5)

Artykuł ten reguluje jawność wynagrodzeń na etapie rekrutacji, wskazując na trzy jej elementy:

- ujawnienie widełek płacowych – osoby starające się o zatrudnienie mają prawo do informacji o początkowym wynagrodzeniu lub jego przedziale (widełkach), opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach. Informacje te należy przekazać w sposób zapewniający świadome negocjacje, np. w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub w inny sposób;
- zakaz pytania o historię wynagrodzenia – pracodawca nie może zadawać kandydatom pytań o ich wynagrodzenie w obecnym ani w poprzednich stosunkach pracy,
- neutralność ogłoszeń – pracodawcy muszą zapewnić, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci.

Prawidłowa konstrukcja ogłoszenia neutralnego pod względem płci wymaga uwzględnienia przez pracodawcę odpowiedniego języka, formy oraz wymogów transparentności płac. Ogłoszenie nie może sugerować uprzedzeń mogących wpływać na decyzje kandydatów lub selekcję aplikacji przez pracodawcę.

Przykład 2

Pracodawca przygotowuje ogłoszenie o pracę do publikacji. Umieścił w nim informację o proponowanym przedziale wynagrodzenia wynoszącym 8000–12 000 zł brutto. Jednocześnie musi poinformować rekrutera, że nie wolno mu pytać kandydata o jego dotychczasowe zarobki w celu ustalenia proponowanej stawki. Takie postępowanie stanowi realizację obowiązku wynikającego z art. 5 dyrektywy o przejrzystości płac.

2.4.1. Neutralność nazw stanowisk

Nazwy stanowisk pracy nie mogą sugerować preferencji konkretnej płci. Istnieją trzy główne podejścia pozwalające na osiągnięcie w tym zakresie neutralności płciowej.

Tabela 1. Trzy podstawowe podejścia w formułowaniu nazw stanowisk pracy

Podejście	Charakterystyka	Przykłady
opis funkcji lub roli (preferowane)	użycie form niewskazujących na płeć (<i>gender neutral</i>); jest to rozwiązanie najbardziej inkluzywne, które odchodzi od płci domyślnej	■ osoba ds. sprzedaży zamiast przedstawiciel handlowy, ■ osoba prowadząca projekt zamiast koordynator projektu, ■ osoba zarządzająca zespołem zamiast kierownik zespołu
formy podwójne	stosowanie maskulatywu i feminatywu oddzielonych ukośnikiem	■ specjalista/specjalistka ds. programowania, ■ asystent/asystentka biura
formy bezosobowe	użycie zwrotów odnoszących się do roli, a nie osoby, np. „osoba odpowiedzialna”, „stanowisko obejmujące”, „wymagane jest”	osoba aplikująca powinna znać język angielski

Warto wziąć pod uwagę, że forma podwójna (np. zastosowana przez ukośnik) nadal może sygnalizować binarne podejście, pomijając osoby niebinarne. Pełna neutralność płciowa zostaje osiągnięta, gdy nazwa stanowiska jest opisem funkcji lub roli, jednak niewskazującym na płeć.

2.4.2. Unikanie sformułowań dyskryminujących i stereotypów

Treść ogłoszenia musi być wolna od stereotypów związanych z płcią w następującym zakresie:

- język i ton: należy unikać określeń sugerujących stereotypowe cechy płciowe, np. „empatyczna i troskliwa” w odniesieniu do kobiet czy „stanowczy i asertywny” w odniesieniu do mężczyzn;
- wymagania: zamiast sformułowań typu „poszukujemy energicznej koleżanki” lub „zatrudnimy eksperta z wieloletnim doświadczeniem w branży”, które naruszają

Przejdź na sklep.infor.pl

