



MAŁGORZATA  
KURZYNOGA

# Lukę płacową warto zająć się już dziś

Znaczącym różnicom w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn mają przeciwdziałać rozwiązania wynikające z nowej dyrektywy unijnej. Tylko pozornie czasu na przygotowanie się do zmian jest dużo.

**N**a przestrzeni ostatniego roku Unia Europejska zintensyfikowała prace legislacyjne nad przepisami mającymi poprawić sytuację kobiet na rynku pracy oraz w biznesie. 27 grudnia 2022 r. weszła w życie dyrektywa 2022/2381 w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (dyrektywa w sprawie parytetów), a 6 czerwca 2023 r. – dyrektywa 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 (dyrektywa o równości płac i jawności wynagrodzeń). Przepisy drugiej z dyrektyw mają pomóc zwalczać dyskryminację płacową i zlikwidować lukę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w UE poprzez transparentność wynagrodzeń.

## Nowe obowiązki

Przepisy dyrektywy o równości płac i jawności wynagrodzeń przyznają pracownikom prawo do informacji o wynagrodzeniach i równocześnie nakładają na pracodawców określone obowiązki sprawozdawcze. Polska ma trzy lata na implementację przepisów tej dyrektywy do krajowego porządku. Ale tematem równej płacy pracodawcy powinni zainteresować się już dzisiaj.

Czas, który został na wdrożenie przepisów, pracodawcy powinni wykorzystać na przygotowanie się do nowych regulacji. Ich wdrożenie będzie bowiem wymagało nie tylko zmian prawnych, ale także mentalnych, które wymagają więcej czasu. W Polsce praca zawodowa zwykle kojarzona jest z tajemnicą zarobków. Powszechną praktyką pracodawców jest utajnienie wysokości wynagrodzeń pracowników przez zobowiązanie tych ostatnich do nieujawniania wysokości wynagrodzeń.

## Różnica w płacach

Luka płacowa definiowana jest jako różnica w wynagro-

## ZDANIEM AUTORKI

### DR HAB. MAŁGORZATA KURZYNOGA

prof. UE, radca prawny, partner w BKB Baran Książek Bigaj, kieruje biurem BKB w Łodzi

Wdrożenie opisanych rozwiązań będzie z całą pewnością rewolucyjne dla polskiego rynku pracy, który nie jest dostosowany do standardów zawartych w tej dyrektywie. Dlatego warto, aby firmy już dziś zajęły się tematem równej płacy za równą pracę. Wyrównanie płac to nie tylko ekonomiczny zysk dla pracowników, których ta nierówność dotyka, ale i wymierne korzyści dla pracodawców, takie jak budowanie pozytywnego wizerunku firmy na rynku pracy, przyciąganie talentów, a w konsekwencji wyższe dochody. Niektórzy pracodawcy są świadomi powyższych korzyści i już teraz podejmują działania w obszarze luki płacowej, nie czekając na implementację dyrektywy. Tym podmiotom, które się zdecydowały na działania w tym zakresie, pomagamy wdrożyć właściwą politykę w organizacji, która obejmuje sprawdzenie, czy i w jakim rozmiarze problem luki płacowej dotyczy firmy, opracowanie i wdrożenie planu mającego na celu jej usunięcie za pomocą transparentnych kryteriów ustalania wynagrodzeń oraz odpowiednim, opartym na zgodnych z prawem kryteriach systemie podwyżek.

deniach kobiet i mężczyzn. Przy czym termin „wynagrodzenie” obejmuje zarówno wynagrodzenie podstawowe, jak i dodatkowe świadczenia finansowe i materialne, które pracownik otrzymuje od pracodawcy. Tak szeroka definicja ma na celu objęcie różnorodnych form wynagrodzeń, w tym premii oraz dodatków za godziny nadliczbowe.

Luka płacowa stanowi problem nie tylko Polski, ale również całej Unii Europejskiej. W motywie 15. dyrektywy wskazano, że luka płacowa ze względu na płeć w 2020 r. wynosiła 13 proc. (przy czym występowały znaczne różnice w państwach członkowskich). W ostatniej dekadzie zmniejszyła się tylko nieznacznie, co jest zresztą jedną z przyczyn, dla których uznano konieczność interwencji prawa i niedostateczny charakter samo-regulacji rynku.

Luka płacowa ze względu na płeć spowodowana jest różnymi czynnikami, takimi jak stereotypy płciowe, utrzymywanie się tzw. szklanego sufitu i lepkiej podłogi, nadreprezentacja kobiet w nisko opłacanych zawodach w sektorze usług oraz nierównym podziałem obowiązków opiekuńczych. Dyrektywa wskazuje również, że za lukę płacową w części odpowiada również bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja płacowa ze względu na płeć.

Negatywne skutki luki płacowej wydają się oczywiste i wielowątkowe. Po pierwsze, sprzyjają brakowi aktywności zawodowej kobiet (co jest zresztą niekorzystnym czynnikiem dla UE w związku z sytuacją demograficzną). Wpływają na zwiększenie ubóstwa kobiet oraz ich mniejsze świadczenia emerytalne.

Z różnego rodzaju badań wynika, że w Polsce różnica pomiędzy płacą kobiet i mężczyzn (tzw. gender pay gap) wynosi od 4,5 proc. do nawet 20 proc. Oznacza to, że mimo przepisów zakazujących dyskryminacji płacowej na poziomie krajowym i unijnym Polki nadal zarabiają mniej od Polaków. Przyczyn takiego stanu jest wiele, a wśród nich wymieniamy stereotypowe postrzeganie ról kobiet w społeczeństwie, nadmierne obciążenie obowiązkami opiekuńczymi czy słabszy dostęp do stanowisk wyższego szczebla (tzw. szklany sufit).

## Na etapie rekrutacji

Zgodnie z art. 5 nowej dyrektywy osoby ubiegające się o zatrudnienie będą miały prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji o początkowym poziomie wynagrodzenia lub przedziale wynagrodzenia przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska,

opartego na obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriach. Takie informacje powinny się znaleźć w publikowanym ogłoszeniu o naborze lub być przekazywane osobie ubiegającej się o zatrudnienie w inny sposób przed rozmową kwalifikacyjną, bez konieczności zadawania pytania o to wynagrodzenie przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie.

Informacje, które mają być udostępniane kandydatom do pracy przed zatrudnieniem – o ile nie zostały opublikowane w ogłoszeniu o naborze – mogą zostać przekazane kandydatowi przed rozmową kwalifikacyjną przez pracodawcę lub w inny sposób, np. przez partnerów społecznych. Pracodawcy nie wolno jednak zadawać osobom ubiegającym się o pracę pytania – ustnie, pisemnie, osobiście ani za pośrednictwem przedstawiciela – jak kształtowało się ich wynagrodzenie w poprzednich stosunkach pracy.

Celem tego przepisu jest zapewnienie, by pracownicy dysponowali w momencie rozpoczęcia stosunku pracy informacjami niezbędnymi do podjęcia wyważonych i uczciwych negocjacji w sprawie wynagrodzenia za pracę. Dzięki temu istniałaby pewność, że występująca dyskryminacja płacowa i uprzedzenia nie będą się utrzymywać, zwłaszcza gdy pracownicy zmieniają pracę.

## Przejrzystość polityki firmowej

Pracodawca będzie musiał zapewniać swoim pracownikom łatwy dostęp do opisu kryteriów stosowanych do określania poziomów wynagrodzenia i rozwoju kariery zawodowej pracowników. Kryteria te są neutralne pod względem płci. Tylko pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników będą mogli być zwolnieni z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń.

Aby zapewnić neutralność procesu ustalania wynagrodzeń oraz rozwoju kariery zawodowej pod względem płci, art. 6 dyrektywy zobowiązuje pracodawców do udostępniania pracownikom opisu neutralnych pod względem płci kryteriów stosowa-

nych na potrzeby określania wynagrodzenia i rozwoju kariery zawodowej. W stosownych przypadkach pracodawca może mieć możliwość zastosowania elastycznego podejścia do realizacji tego obowiązku, z uwzględnieniem jego wielkości i w oparciu o liczbę pracowników. Pozwoli to uniknąć nieuzasadnionych obciążeń małych przedsiębiorstw oraz mikroprzedsiębiorstw.

## Dostęp do informacji

Pracownicy będą mieli prawo do otrzymywania informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średniego poziomu wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca.

przedstawiać takie sprawozdania co trzy lata.

Jeżeli sprawozdania wykazą, że luka płacowa przekracza 5 proc. i nie można jej uzasadnić obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, firmy, we współpracy z przedstawicielami pracowników, będą musiały przeprowadzić wspólne oceny wynagrodzeń.

## Prawo do odszkodowania

Nowa dyrektywa przyznaje pracownikom, którzy doświadczają dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, prawo do odszkodowania, w tym możliwość pełnego odzyskania zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych. Kluczowe jest także to, że w sprawach dotyczących dyskryminacji płacowej praco-

4,5-20 procent

więcej zarabiają w Polsce mężczyźni od kobiet wykonujących taką samą pracę

Celem takiego rozwiązania jest udostępnienie pracownikom niezbędnych informacji pozwalających im ocenić, czy w porównaniu z innymi pracownikami tego samego zakładu pracy wykonującymi taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości otrzymują oni wynagrodzenie w sposób niedyskryminujący, a także – w razie potrzeby – dochodzić swojego prawa do równego wynagrodzenia. W istocie prawo dostępu do informacji dotyczących struktur płac ma pomóc zidentyfikować potencjalne przypadki dyskryminacji płacowej.

## Sprawozdawczość i analizy

Firmy zatrudniające ponad 250 pracowników będą musiały przedstawiać odpowiedniemu organowi krajowemu sprawozdania roczne na temat swojej sytuacji w zakresie luki płacowej ze względu na płeć. Mniejsze firmy (początkowo tylko te zatrudniające ponad 150 pracowników) będą

pracodawca będzie musiał udowodnić, że nie naruszył unijnych przepisów dotyczących równości i przejrzystości wynagrodzeń. Zgodnie z dyrektywą kary przewidziane w prawie krajowym za naruszenia muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

## Revolucja na polskim rynku pracy

Polska, jak i inne kraje UE mają czas do 7 czerwca 2026 r., aby zaimplementować regulacje zgodne z nową dyrektywą. Te przepisy dotyczą wszystkich sektorów – prywatnego, publicznego oraz organizacji pozarządowych, które działają jako pracodawcy. Dwa lata po terminie transpozycji obowiązek przekazywania raz na trzy lata informacji na temat wynagrodzeń w podziale na płeć zostanie rozszerzony na firmy zatrudniające ponad 100 pracowników (początkowo będzie obejmował tylko firmy mające co najmniej 150 pracowników). /©



Sieć kancelarii prawnych — kancelarie rp

Wspieramy twój marketing i rozwój twojego biznesu

Sprawdź jak zostać partnerem sieci