

## JAK ZAPEWNIĆ JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ W FIRMIE?

W maju 2023 roku w Unii Europejskiej została przyjęta tzw. Dyrektywa o równości wynagrodzeń (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10.05.2023 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). Jej celem jest zwalczanie dyskryminacji płacowej i likwidacja luk w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn za taką samą pracę. Państwa członkowskie są zobowiązane do wdrożenia jej przepisów do porządku krajowego najpóźniej do 7.06.2026 roku. Choć zostało na to jeszcze trochę czasu, w naszej ocenie warto już od początku 2025 roku rozpocząć wdrożenie, aby móc się na nie odpowiednio przygotować. Jak wskazują bowiem nasze obserwacje, firmy zdają sobie sprawę z tego, że nie są odpowiednio przygotowane, a wyzwania, którym muszą sprostać, aby być zgodnymi z wymogami, są trudne i wymagają istotnych nakładów czasowych. **Według naszych szacunków firma** takiej wielkości, jak Państwa, **będzie potrzebowała od 5 do 7 miesięcy na wdrożenie** ustawy, jaka będzie uchwalona przez polskiego ustawodawcę w celu implementacji dyrektywy 2023/970.

### Kontakt:

[wroclaw@explico.com.pl](mailto:wroclaw@explico.com.pl)

### Zobacz inne:

[www.explico.com.pl](http://www.explico.com.pl)

### Termin raportowania luki płacowej:

- **pracodawcy zatrudniający powyżej 250 pracowników:** będą musieli raportować za rok 2026 w roku 2027, a następnie co roku.
- **pracodawcy zatrudniający od 150 do 249 pracowników:** będą raportować co 3 lata – po raz pierwszy w czerwcu 2027 roku za rok 2026.
- **pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników:** po raz pierwszy obowiązek sprawozdawczy wypełnią w czerwcu 2031 r. za rok 2030, a następnie co 3 lata.

### Nowe obowiązki nałożone na pracodawców:

- obowiązek informowania osób ubiegających się o pracę o wysokości wynagrodzenia
- obowiązek informowania aktualnych pracowników o poziomie wynagrodzenia pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości,
- obowiązek składania sprawozdań dotyczących zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.

W zakresie danych, jakie będą musiały być zaraportowane, znajdują się między innymi takie jak:

- 1) różnica w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami,
- 2) różnica w wynagrodzeniach ze względu na dodatkowe składniki, np. premie,
- 3) mediana tej różnicy,

- 4) mediana różnicy w wynagrodzeniach z uwzględnieniem składników dodatkowych,
- 5) procent pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy otrzymują dodatkowe składniki wynagrodzenia lub premie,
- 6) procent pracowników płci żeńskiej i męskiej w różnych przedziałach wynagrodzeń,
- 7) różnica w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami w różnych kategoriach, uwzględniając podstawowe płace godzinowe lub miesięczne oraz składniki dodatkowe.

#### **Wdrożenie:**

W praktyce przygotowanie organizacji do wdrożenia powinno obejmować, jak wskazuje nasze doświadczenie, co najmniej, następujące kroki, **aby móc prawidłowo przeprowadzić proces wdrożenia:**

1. audyt struktury i poziomu wynagrodzeń na wszystkich stanowiskach.
2. decyzje kierunkowe co do tego, jak i za co organizacja chce wynagradzać pracowników.
3. plan pracy zespołu i organizacji, w tym terminy.
4. realizacja planu.
5. wdrożenie, w tym konsultacje z partnerami społecznymi (u Państwa ze związkami zawodowymi), zmiana regulaminu wynagradzania lub/i zakładowego układu zbiorowego pracy. W pewnych przypadkach również modyfikacja umów o pracę.

#### **Total Rewards Statement:**

Na marginesie sygnalizuję, że w zakresie czasu, jaki dana firma będzie potrzebowała na wprowadzenie ww. przepisów, ma znaczenie to, czy już w przeszłości wdrożyła **Total Rewards Statement**. Total Rewards Statement **może być bowiem bardzo pomocny w przeprowadzeniu ww. kroków i wpłynąć na przyspieszenie procesu wdrożenia.**

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.