

Walka z lukami płacowymi na tle płci - opublikowano założenia ustawy

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 28, listopad 2025 08:15

Adrian Pokrywczyński

Odsłony: 831

Rząd wpisał do wykazu swoich prac projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pod tym tytułem kryje się rewolucja, która ma co najmniej znacząco zniwelować luki płacowe.

Projekt ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 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. Czas na implementację dyrektywy mija 7 czerwca 2026 r.

Jeśli plany rządu się ziszczą, ustawa wprowadzi:

- zobowiązanie pracodawców, bez względu na ich wielkość, do posiadania struktur wynagrodzeń umożliwiających analizę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji. W celu wdrożenia Dyrektywy w projekcie określono jako wymóg minimalny stosowanie czterech obligatoryjnych kryteriów oceny wartości pracy (umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy);
- zobowiązanie pracodawców do określenia kryteriów służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć;
- zobowiązanie pracodawców do zapewnienia pracownikom łatwego dostępu do kryteriów służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń;
- uprawnienie pracownika do żądania od pracodawcy informacji na temat swojego poziomu wynagrodzenia, a ponadto średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca;
- zobowiązanie pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników do sporządzania sprawozdania z luki płacowej zawierającego informacje pod kątem różnego rodzaju kryteriów;
- zobowiązanie pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń w przypadku gdy zostaną spełnione ustawowe przesłanki;
- system kar stosowanych wobec pracodawców, którzy nie będą wypełniać obowiązków.

Projekt wpisano do wykazu prac legislacyjnych pod numerem UC127.