

Jawność płac w ofertach pracy już wkrótce obowiązkowa!

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: czwartek, 22, maj 2025 12:59

Katarzyna Sekuła

Odsłony: 561

Uchwalona nowelizacja Kodeksu pracy, nakładająca obowiązek publikowania informacji o wynagrodzeniu w ofertach pracy, może przyczynić się do ograniczenia luki płacowej oraz zwiększenia efektywności procesów rekrutacyjnych – wynika z analizy rynku pracy.

Ekspertzy zauważają, że przejrzyste zasady wynagradzania ograniczają poczucie niesprawiedliwości wśród pracowników i wzmacniają zaufanie wewnątrz organizacji. Otwartość w tym zakresie sprzyja również redukcji kosztów rekrutacji, ponieważ ogłoszenia zawierające konkretne widełki płacowe przyciągają kandydatów faktycznie zainteresowanych daną ofertą. To z kolei zmniejsza liczbę rezygnacji na późniejszych etapach procesu.

Wskazuje się jednak, że brak dobrze określonych kryteriów awansu i oceny pracowników może prowadzić do niezadowolenia i napięć w organizacjach. Ekspertzy podkreślają, że jawność płac powinna być częścią przemyślanej strategii zarządzania wynagrodzeniami, opartej na sprawiedliwych i transparentnych zasadach.

Nowelizacja Kodeksu pracy zakłada, że pracodawca publikujący ofertę zatrudnienia musi wskazać proponowany poziom wynagrodzenia, podając jego minimalną i maksymalną wartość. Informacja może zawierać adnotację, że stawka podlega negocjacji. Dodatkowo, pracodawcy nie będą mogli zakazywać pracownikom ujawniania informacji o ich wynagrodzeniu.

Pracownicy zyskają także prawo do wystąpienia z wnioskiem o informację dotyczącą swojego indywidualnego wynagrodzenia oraz średnich płac w podziale na płeć dla stanowisk o tej samej wartości. Brak wskazania wynagrodzenia w ogłoszeniu lub zawarcie umowy na warunkach mniej korzystnych niż zadeklarowane, będzie traktowane jako wykroczenie, zagrożone grzywną w wysokości od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

Zmiany te mają również na celu dostosowanie polskiego prawa do unijnej dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń (UE 2023/970), która nakłada na pracodawców obowiązki w zakresie publikacji widełek płacowych i raportowania różnic wynagrodzeń między kobietami a mężczyznami. Dyrektywa ma zostać wdrożona przez państwa członkowskie najpóźniej do 2026 r.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w listopadzie 2024 r. mediana płac w gospodarce narodowej wyniosła 6 842 zł brutto i była niższa o 18,3% od przeciętnego wynagrodzenia brutto (8 376,58 zł). Mediana wynagrodzeń mężczyzn była o 3,4% wyższa od mediany ogółem, natomiast kobiet – o 3,3% niższa.

W głosowaniu nad nowelizacją Kodeksu pracy 228 posłów opowiedziało się za jej przyjęciem, 14 było przeciw, a 181 wstrzymało się od głosu. Projekt trafi teraz do Senatu. Przepisy mają wejść w życie jeszcze w 2025 roku lub na początku 2026 roku.

Minister odpowiedzialna za pracę i politykę społeczną wskazała, że luka płacowa w Polsce, w zależności od źródeł i metodologii, wynosi od kilku do kilkunastu procent, najczęściej na niekorzyść kobiet. Dla porównania, według danych Eurostatu, średnia luka płacowa w Unii Europejskiej w 2023 roku wynosiła 12,7%. Trwają również prace nad rządowym projektem ustawy w tej sprawie, który ma kompleksowo uregulować kwestie równości wynagrodzeń w zgodzie z wymogami unijnymi.

Źródło: IP