

Jawność wynagrodzeń: sposób na lepsze płace i równouprawnienie?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: środa, 04, czerwiec 2025 13:26

Katarzyna Sekuła

Odśłony: 555

W coraz większej liczbie państw, w tym również w Polsce, toczą się prace nad wprowadzeniem obowiązku publikowania informacji o wynagrodzeniu w ogłoszeniach o pracę. To podejście, wspierane przez unijną Dyrektywę o przejrzystości wynagrodzeń (która ma zostać wdrożona do czerwca 2026 r.), ma nie tylko wzmacniać pozycję negocjacyjną pracowników, ale również prowadzić do rzeczywistych wzrostów płac i ograniczenia luki płacowej między kobietami i mężczyznami.

Obowiązek publikowania wynagrodzeń – co już wiadomo?

Do krajów, które już wdrożyły takie rozwiązania, należą m.in. Austria, Słowacja, Litwa i Łotwa, a w Stanach Zjednoczonych – dziesięć stanów, w tym Kolorado. Badania przeprowadzone w tych państwach pokazują, że publikowanie widełek płacowych w ofertach pracy rzeczywiście wpływa na wzrost wynagrodzeń:

- Na Słowacji: wynagrodzenia nowo zatrudnionych wzrosły średnio o 3 proc. w firmach, które wcześniej nie publikowały informacji o płacach, w porównaniu z firmami już transparentnymi.
- W Kolorado: wzrosła zarówno średnia wartość wynagrodzenia oferowanego (o 3,6 proc.), jak i faktycznie wypłacanego (o 1,4 proc.).

Co ważne, na polityce jawności zyskują nie tylko nowi pracownicy. Wzrost konkurencji na rynku pracy wywołany dostępnością informacji działa na korzyść także obecnych pracowników, nawet jeśli formalnie nie byli głównym adresatem tych regulacji.

Siła negocjacyjna i przełamywanie asymetrii informacji

Jednym z głównych mechanizmów działania polityki jawności płac jest redukcja asymetrii informacji. Pracownicy, szczególnie ci z niższymi wynagrodzeniami, często nie wiedzą, ile mogą realnie zarabiać na podobnych stanowiskach w innych firmach. Obowiązek publikowania widełek płacowych niweluje tę niepewność i motywuje do poszukiwania lepszych ofert.

To z kolei zwiększa presję konkurencyjną na rynku pracy – firmy zmuszone są oferować bardziej atrakcyjne warunki, by przyciągnąć kandydatów, co przekłada się na ogólny wzrost wynagrodzeń.

Wpływ na lukę płacową – potencjał i ograniczenia

Jednym z deklarowanych celów Dyrektywy UE jest zmniejszenie luki płacowej między kobietami a mężczyznami. Mechanizm ma opierać się na:

- Zwiększeniu przejrzystości – kobiety zyskują wiedzę o widełkach i mają większe szanse na ocenę, czy wynagrodzenie, które im zaproponowano, jest uczciwe.
- Wyrównaniu pozycji negocjacyjnej – badania pokazują, że kobiety rzadziej negocjują wynagrodzenie i mają mniejsze zaufanie do swojej wiedzy o płacach. Jawność może ograniczać te różnice.
- Zmniejszeniu wpływu dyskryminacji ukrytej – pracodawcy mają mniejszą możliwość manipulowania wysokością wynagrodzeń przy braku punktu odniesienia.

Dotychczasowe dane są jednak mieszane:

- Słowacja: brak wpływu nowej regulacji na lukę płacową.
- Austria: zmniejszenie luki płacowej zauważono tylko w dolnej części rozkładu wynagrodzeń i tylko tam, gdzie firmy były gotowe płacić powyżej poziomu układów zbiorowych.

Jawność wynagrodzeń: sposób na lepsze płace i równouprawnienie?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: środa, 04, czerwiec 2025 13:26

Katarzyna Sekuła

Odśłony: 555

Oznacza to, że samo wprowadzenie obowiązku widełek to ważny krok, ale nie wystarczy do całkowitego wyrównania wynagrodzeń bez wsparcia szerszych działań – np. polityk równościowych, edukacyjnych czy antydyskryminacyjnych.

Wprowadzenie obowiązku publikowania informacji o wynagrodzeniu w ofertach pracy okazuje się skutecznym narzędziem wzmocnienia pozycji pracowników i zwiększania konkurencji płacowej między firmami. Polityka ta przynosi konkretne efekty w postaci wzrostu wynagrodzeń, a także może wspierać ograniczanie nierówności płacowych między kobietami i mężczyznami. Jednak pełny potencjał tej zmiany ujawni się tylko wtedy, gdy towarzyszyć jej będą inne działania ukierunkowane na równość i sprawiedliwość na rynku pracy.

Źródło: PIE