

# Jawność wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

Data publikacji: 23.04.2023 15:50

W 2023 roku wchodzi w życie dyrektywa unijna o jawności wynagrodzeń, mająca na celu redukcję nierówności płac między kobietami a mężczyznami. Badania przeprowadzone wśród Polaków dowodzą, że 7 na 10 osób chce wprowadzenia jawności wynagrodzeń na stanowiskach analogicznych do tych, które zajmują.



Fot: ilustracyjne /pixabay.com

Pracownikom w całej Unii Europejskiej, a więc również w powiecie cieszyńskim, obecnie trudno jest oficjalnie dowiedzieć się, czy są sprawiedliwie wynagradzani, a firmy wciąż masowo nie publikują widełek płacowych w ofertach pracy. Dyrektywa o jawności wynagrodzeń, ma zmniejszać lukę płacową i narzucać częściową jawność płac.

Obecnie pracodawca nie musi podawać średniej wysokości wynagrodzenia osób pracujących na danym stanowisku na wniosek innych pracowników oraz nie może ujawnić wysokości wynagrodzenia danego pracownika bez jego zgody, gdyż jest to dobro osobiste podlegające ochronie prawnej. Jednak zgodnie z najnowszymi przepisami dyrektywy Unii Europejskiej pracodawcy będą musieli publikować wysokość lub przedział („widełki”) wynagrodzenia już na etapie ogłoszenia o pracę albo przed rozmową kwalifikacyjną. Przyszły pracodawca również nie będzie mógł pytać kandydatów do pracy o wysokość wcześniejszego wynagrodzenia.

Zgodnie z nowymi przepisami każdy pracownik będzie mógł zwrócić się z wnioskiem do pracodawcy o informacje na temat średniego poziomu wynagrodzenia w odniesieniu do pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Zgodnie z nową Dyrektywą Pracodawca nie ma obowiązku ujawniania zarobków poszczególnych osób, ale publikowanie wysokości wynagrodzeń na danym stanowisku z uwzględnieniem podziału na płeć. Pracodawcy będą także zobowiązani do informowania wszystkich pracowników o prawie do żądania takich informacji. Pracownicy, wedle dyrektywy, powinni mieć również dostęp do obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriów płacy, które są brane pod uwagę w systemach wynagradzania i awansowania. Wszystkie proponowane zmiany wymagają dostosowania się przede wszystkim ze strony pracodawców, nakładając na nich nowe obowiązki, dlatego na planowane rozwiązania bardzo często reagują sceptycznie.

AK