

Jawność Wynagrodzeń - Tips & Tricks

W związku ze zmianami na rynku pracy przygotowaliśmy poradnik, który ułatwi Ci przygotowywanie zgodnych z prawem ogłoszeń o pracę oraz wyjaśni, jakie informacje można przekazywać kandydatom, a jakich przekazywać nie wolno.

WYNAGRODZENIA

✅ CO MOŻNA?

- 👉 Podawać wysokość wynagrodzenia lub widełki (z uwzględnieniem wszystkich składników: premie, dodatki, benefity).
- 👉 Przekazywać informację o wynagrodzeniu na etapie ogłoszenia, przed rozmową kwalifikacyjną lub przed podpisaniem umowy, jeśli nie została podana wcześniej.
- 👉 Utrwalać informację o wynagrodzeniu w formie pisemnej lub elektronicznej (np. ogłoszenie, e-mail, PDF).

❌ CZEGO NIE MOŻNA?

- 🚫 Przekazywać informacji o wynagrodzeniu wyłącznie ustnie (np. telefonicznie) - musi być forma pisemna lub elektroniczna.
- 🚫 Pytać kandydata o wcześniejsze lub obecne zarobki.
- 🚫 Podawać wynagrodzenia bez wyszczególnienia składników (np. tylko kwota bez informacji o premiach, dodatkach).

JĘZYK OGŁOSZEŃ

✅ CO MOŻNA?

- 👉 Używać neutralnych płciowo nazw stanowisk (np. „specjalista/ka”, „osoba ds. sprzedaży”).
- 👉 Uwzględniać zarówno kompetencje techniczne, jak i miękkie, jeśli są istotne dla roli.
- 👉 Formułować treści w sposób niedyskryminujący i neutralny kulturowo.

❌ CZEGO NIE MOŻNA?

- 🚫 Używać nazw sugerujących płeć (np. „asystentka”, „pani do biura”), jeśli preferencja płci nie wynika z przepisów.
- 🚫 Zamieszczać treści mogące wskazywać dyskryminację (wiek, wygląd, płeć itp.).
- 🚫 Pomijać kompetencje miękkie w ogłoszeniu, jeśli są istotne dla roli.
- 🚫 Utrwalać stereotypy płciowe lub kulturowe (np. „praca w młodym zespole”, „szukamy energicznej dziewczyny”).

KOMUNIKACJA

✅ CO MOŻNA?

- 👉 Przekazywać jasne i rzetelne informacje o zasadach zatrudnienia i wynagrodzeniu.
- 👉 Dokumentować przekazywane informacje, by nie pojawiały się rozbieżności.
- 👉 Informować o benefitach oraz pozapłacowych elementach wynagrodzenia.

❌ CZEGO NIE MOŻNA?

- 🚫 Wprowadzać w błąd co do zasad wynagradzania lub wysokości widełek.
- 🚫 Prosić o dane osobowe niezwiązane z procesem rekrutacji.

SELEKCJA

✅ CO MOŻNA?

- 👉 Pytać o kompetencje, doświadczenie, motywację, kwalifikacje.
- 👉 Opierać rozmowę rekrutacyjną na wymaganiach opisanych w ogłoszeniu.

❌ CZEGO NIE MOŻNA?

- 🚫 Pytać o plany rodzinne, ciążę, stan cywilny, poprzednie zarobki, światopogląd, choroby.
- 🚫 Preferować w rekrutacji jedną płeć, wiek, wygląd lub inne cechy niezwiązane z pracą.

Informacje ogólne

1. Dyrektywa UE 2023/970 (wymaga implementacji do polskiego prawa do 7 czerwca 2026 r.):

- Ma na celu zapewnienie większej przejrzystości wynagrodzeń oraz zmniejszenie nierówności płacowych, szczególnie między kobietami i mężczyznami.
- Nakłada obowiązek zapewnienia przejrzystości wynagrodzeń na etapie rekrutacji oraz w trakcie zatrudnienia, raportowania luki płacowej, tworzenia struktur wynagrodzeń oraz zapewnienia niedyskryminujących procesów.

2. Nowelizacja Kodeksu pracy (wchodzi w życie 24 grudnia 2025 r.):

- Wprowadza nowe obowiązki informacyjne wobec kandydatów do pracy, m.in. obowiązek podania początkowej wysokości wynagrodzenia lub jego przedziału.
- Zakazuje pytania kandydata o wynagrodzenie w poprzednich miejscach pracy.
- Nakłada obowiązek stosowania neutralnych płciowo nazw stanowisk oraz niedyskryminujących ogłoszeń.

3. Informowanie o wynagrodzeniu:

- Wynagrodzenie musi obejmować wszystkie składniki, zarówno stałe, jak i zmienne (np. premia kwartalna).
- Pracodawca musi przekazać kandydatowi informacje o zasadach stosowania premii, jeśli takie obowiązują w regulaminie.

4. Neutralność płciowa w ogłoszeniach:

- Od 24 grudnia 2025 r. ogłoszenia o pracę oraz nazwy stanowisk muszą być neutralne płciowo, co oznacza zakaz stosowania terminów wskazujących na preferencje płciowe.

5. Wartościowanie stanowisk i luka płacowa:

- Ocena stanowisk powinna uwzględniać co najmniej takie kryteria, jak: umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność oraz warunki pracy.
- Wartościowanie powinno uwzględniać również kompetencje miękkie.
- Pracodawcy muszą obliczać lukę płacową, zarówno ogólną, jak i podzieloną na kategorie pracowników, na podstawie średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.