



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Dyrektywa 2023/970 przejrzystość wynagrodzeń

Praca o takiej samej wartości



Przedmiot dyrektywy - art.1

W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne wymogi służące wzmocnieniu stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (zwanej dalej „zasadą równości wynagrodzeń”), którą zapisano w art. 157 TFUE, a także wzmocnieniu zakazu dyskryminacji określonego w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE, w szczególności za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz wzmocnionych mechanizmów egzekwowania.

- Zasada zapisana w art. 157 TFUE.
- Dyrektywa wykonawcza w stosunku do dyrektywy 2006/54/WE (dyrektywa w sprawie wprowadzenia w życie równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy).



Dyrektywa 2006/54/WE

- Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, aby ocenić, czy pracownicy wykonują taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości, powinno się stwierdzić, uwzględniając szereg czynników, w tym charakter pracy i szkolenia oraz warunki pracy, czy pracowników tych można uznać za znajdujących się w porównywalnej sytuacji (motyw 9 Preambuły)
- Bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana.

W szczególności, w przypadku gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszeregowania pracowników, za jego podstawę przyjmuje się te same kryteria w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz sporządza się go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć. (art. 4)



Dyrektywa 2023/970

Taka sama praca i praca o takiej samej wartości - art. 4

Pracodawcy muszą dysponować strukturami wynagrodzeń zapewniającymi równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

- Obowiązek ten dotyczy wszystkich pracodawców, bez względu na ich wielkość.



- Aby zapewnić poszanowanie prawa do równego wynagrodzenia, pracodawcy muszą wprowadzić struktury wynagrodzeń zapewniające, aby w wynagrodzeniach pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości nie występowały różnice ze względu na płeć, które nie byłyby uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Takie struktury wynagrodzeń powinny umożliwiać porównanie wartości różnych stanowisk pracy w ramach tej samej struktury organizacyjnej (z motywu 26).





Definicje kategorii pracowników i pracy o takiej samej wartości

Definicje kategorii pracowników i pracy o takiej samej wartości z art. 3, odnoszące się do art. 4 ust. 4:

- „kategoria pracowników” oznacza pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości pogrupowanych przez pracodawcę tych pracowników w niearbitralny sposób na podstawie niedyskryminacyjnych i obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, o których mowa w art. 4 ust. 4, w stosownych przypadkach, we współpracy z przedstawicielami pracowników zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową – art. 3 ust. 1 lit. h).
- „praca o takiej samej wartości” oznacza pracę, którą określa się jako mającą tę samą wartość zgodnie z niedyskryminacyjnymi i obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, o których mowa w art. 4 ust. 4 – art. 3 ust. 1 lit. g).





Kryteria oceny- art. 4 ust. 4

- Prawodawca określił jako wymóg minimalny cztery obligatoryjne kryteria oceny, czy pracownicy są w porównywalnej sytuacji w odniesieniu do wartości pracy. Są to:
umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy.
- Pracodawcy mogą jednak, w stosownych przypadkach, uwzględniać dodatkowe kryteria, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku.



Zmotywu 26

(...) Aby ułatwić – zwłaszcza mikroprzedsiębiorstwom oraz małym i średnim przedsiębiorstwom – stosowanie pojęcia pracy o takiej samej wartości, obiektywne kryteria, którymi należy się posługiwać, powinny obejmować cztery czynniki: umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy. Czynniki te zostały wskazane w istniejących wytycznych Unii jako niezbędne i wystarczające do oceny zadań wykonywanych w danej organizacji niezależnie od sektora gospodarki, do którego dana organizacja należy.

Ponieważ nie wszystkie czynniki są w równym stopniu istotne w odniesieniu do konkretnego stanowiska, pracodawca powinien wyważyć każdy z tych czterech czynników w zależności od znaczenia tych kryteriów dla konkretnego miejsca pracy lub stanowiska. Można również uwzględniać dodatkowe kryteria, jeżeli są one istotne i uzasadnione. (...)





Kryteria

- Kryteria muszą być stosowane w obiektywny, neutralny pod względem płci sposób, wykluczający wszelką dyskryminację.
- Kryteria muszą być uzgodnione z przedstawicielami pracowników, o ile tacy przedstawiciele istnieją. Celem tej regulacji jest zapewnienie, aby przedstawiciele pracowników nie tylko byli świadomi tego, jakie kryteria są stosowane do tworzenia kategorii pracowników, ale też, aby wyrazili na nie zgodę.



Kryteria (czynniki) wymienione w art. 4 ust. 4 służą ocenie wartości pracy (stanowiska pracy), a nie wysokości wynagrodzenia konkretnego pracownika. Najpierw pracodawca ocenia stanowiska pracy, grupuje pracowników w kategorie, a następnie ustala wynagrodzenia.



Pracodawcy mogą różnie wynagradzać pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci oraz wolnymi od uprzedzeń kryteriami, takimi jak osiągnięcia i kompetencje (zob. motyw 17).





Narzędzia analityczne lub metody służące wspieraniu procesu oceny i porównywania wartości pracy - art. 4 ust. 2

Udostępnienie pracodawcom i partnerom społecznym narzędzi analitycznych lub metod służących wspieraniu i zapewnianiu wskazówek w ramach procesu oceny i porównywania wartości pracy (ust. 2) - powinny być one udostępnione najpóźniej do upływu terminu na wdrożenie Dyrektywy, czyli do 7 czerwca 2026 r.



Dyrektywa nie określa, z jakiego konkretnie narzędzia oceny należy skorzystać. Istnieją różne narzędzia analityczne/metody, które mogą być stosowane przez pracodawców do systematycznego oceniania i porównywania wszystkich stanowisk pracy w organizacji.

Motyw 30

Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby dostępne były szkolenia oraz specjalne narzędzia i metody, które posłużą pracodawcom jako wsparcie i wskazówki na potrzeby oceny tego, co stanowi pracę o takiej samej wartości. Powinno to ułatwić stosowanie tego pojęcia, zwłaszcza w odniesieniu do mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Uwzględniając prawo krajowe, układy zbiorowe lub praktykę, państwa członkowskie powinny móc zdecydować o powierzeniu opracowania konkretnych narzędzi i metod partnerom społecznym lub opracowaniu ich we współpracy z partnerami społecznymi lub po konsultacji z nimi.





Ogólnounijne wytyczne - art. 4 ust. 3

W stosownych przypadkach Komisja może aktualizować ogólnounijne wytyczne dotyczące neutralnych pod względem płci systemów ocen i zaszeregowania stanowisk pracy, w konsultacji z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) – art. 4 ust. 3



- *EIGE pracuje nad step-by-step toolkit on gender-neutral job evaluation and classification systems. Prawdopodobnie będzie dostępny online wiosną 2026 r.*





Taka sama praca i praca o takiej samej wartości



- Praca taka sama – praca taka sama lub zasadniczo podobna; nie musi być identyczna; jest to praca która pociąga za sobą wykonywanie podobnych zadań wymagających podobnej wiedzy i umiejętności (np. specjalista ds. europejskich v. specjalista ds. amerykańskich); różnice między poszczególnymi pracami nie mają znaczenia praktycznego, jednakże różnica w obciążeniu sprowadzająca się np. do zwiększonej odpowiedzialności – ma już znaczenie i może wykluczać uznanie prac za takie same.
- Praca o takiej samej wartości – praca o różnym charakterze, ale mająca taką samą wartość; może to oznaczać pracę administracyjno-biurową i pracę fizyczną (praca pracownika biura v. praca pracownika magazynu; praca pracowników kantyny i osób sprzątających v. praca pracowników biurowych – przykłady ze strony: www.equalityhumanrights.com/guidance/equal-pay/equal-work)





Podstawowe kryteria oceny – art. 4 ust. 4



- Umiejętności poznawcze i fizyczne: wiedza/doświadczenie nabyte w toku edukacji, szkolenia, doświadczenie zawodowe, umiejętności interpersonalne

Umiejętności
(kompetencje)

- Zarządzanie ludźmi, sprawowanie nadzoru finansowego, kontroli nad wyposażeniem, odpowiedzialność za dobrostan pracowników

Odpowiedzialność



- Wymagania psychiczne i fizyczne – obejmuje zarówno wysiłek fizyczny, jak i psychiczny i emocjonalny

Wysiłek

Warunki
pracy

- Środowisko fizyczne
• (np. hałas, temperatura, izolacja,)
- Aspekty psychologiczne (np. stres, przeciążenie, interakcje z ludźmi/klientami)





Istotna rola kryteriów – przykład – źródło: *„Negotiating for Equal Pay for Work of Equal Value, ETUC Checklist”*

1) Example: Comparing the work of a warehouse worker who is a man with the work of a clerk, who is a woman.



The work of the clerk has been assessed by the organisation using **one single criteria**:

“a completed vocational education or the equivalent gained by practical experience”.



The position of the warehouse worker is evaluated using **five criteria**, namely qualification (previous educational knowledge or job training), conscientiousness, accuracy, demands and responsibility.



The result is that the warehouse worker earns **EURO 150** more than the clerk.





Waga kryteriów – przykład – źródło: *„Negotiating for Equal Pay for Work of Equal Value, ETUC Checklist”*

2) Example: Comparing manufacturing workers in Germany [same age, working full time with a permanent contract in a middle-sized company for a year].



Man – Automotive sector

- ✓ Problem solving skills
- ✓ Mechanical skills
- ✓ Education: vocational training
- ✓ Physical effort
- ✓ Responsibility for goods and equipment
- ✓ Exposed to physical and safety hazards

Monthly salary (gross): 4,381€



Woman - White goods sector

- ✓ Problem solving skills
- ✓ Mechanical skills
- ✓ Education: vocational training
- ✓ Physical effort
- ✓ Responsibility for goods and equipment
- ✓ Exposed to physical and safety hazards

Monthly salary (gross): 3,516 €

- https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2022-12/ETUC%20checklist_%20Negotiating%20for%20Equal%20Pay%20for%20Work%20of%20Equal%20Value_October%202022.pdf





Wartościowanie pracy

- Jest to proces polegający na ustaleniu wartości stanowisk pracy w przedsiębiorstwie, mający na celu m.in. określenie płac pracowników.
- Metody wartościowania pracy mogą być sumaryczne lub analityczne
- Wartościowanie obejmuje szereg etapów: ustalenie stanowisk pracy, wybór metody, selekcja stanowisk wzorcowych, ustalenie wartości stanowisk.



Wartościowanie pracy w zależności od wielkości organizacji

- Mała organizacja – parę stanowisk, wielozadaniowość na stanowiskach - łatwa możliwość oceny
- Średniej wielkości organizacja – niewielka liczba stanowisk, w mniejszym stopniu wielozadaniowość niż w przypadku małych organizacji, niewielka struktura, pozornie łatwe wartościowanie
- Duża organizacja – wiele stanowisk, ograniczona wielozadaniowość, skomplikowana struktura, potencjalnie większa specjalizacja, dywersyfikacja i podział obowiązków – konieczność użycia kryteriów i subkryteriów by można było dokonać wartościowania



Islandia – Equal Pay Standard (1)

- Główny cel: stworzenie systemu, który będzie potwierdzał, że kobiety i mężczyźni pracujący dla tego samego pracodawcy otrzymują równe wynagrodzenia i cieszą się równymi warunkami zatrudnienia w przypadku takich samych prac i prac o takiej samej wartości, chyba że różnica w wynagrodzeniu może być obiektywnie uzasadniona
- Pracodawcy mają obowiązek poddać się zewnętrznej certyfikacji, w ramach której zostanie sprawdzone, czy system wynagrodzeń zapewnia taką samą płacę za taką samą pracę





Islandia – Equal Pay Standard (2)

- 2008 – koncepcja zainicjowana przez partnerów społecznych (propozycja strony zawodowej)
- Cel – stworzenie narzędzi dla przedsiębiorstw by mogły sprawdzić, czy nie dyskryminują i czy system jest bezstronny
- 2008 – zawarcie porozumienia zbiorowego, w którym wspomniano o rozwoju systemu certyfikacji, w takim kształcie na który zgodzą się obie strony
- 2008 – kryzys finansowy w Islandii – wpływ na rozwój systemu - zmiana polityki – podkreślenie zasad równości jak i inne państwa nordyckie (odejście od neoliberalizmu)





Islandia – Equal Pay Standard (3)

- 2008-2012 – rozwój systemu – trójstronna współpraca: strona związkowa, strona pracodawców i strona rządowa
 - Wspólne finansowanie systemu (rząd 5 mln ISK, strona związkowa i strona pracodawców – po 2,5 mln ISK)
 - Największym wyzwaniem był wybór i uzgodnienie mechanizmu wartościowania wynagrodzeń
 - Islandic Standards (IST), jako neutralna instytucja i najlepiej przygotowana do wdrażania standardów, zgodziła się nadzorować projekt i utworzono komitet techniczny
 - 2012 – po przygotowaniu standardu ministerstwo powołało grupę ds. równości płac, która kontynuowała pracę komitetu technicznego IST





Islandia – Equal Pay Standard (4)

- 2012-2015 – faza pilotażowa
 - Instytucje i przedsiębiorstwa zostały zaproszone do udziału w pilotażu
 - Sprawdzenie czy standard jest dostatecznie elastyczny, oraz nie nakłada za dużego ciężaru na przedsiębiorstwa
- 2015 – Equal Pay Standard – dostępny dla wszystkich przedsiębiorstw na zasadzie dobrowolności
- 2018 – Equal Pay Standard – obowiązkowy dla zatrudniających minimum 25 pracowników



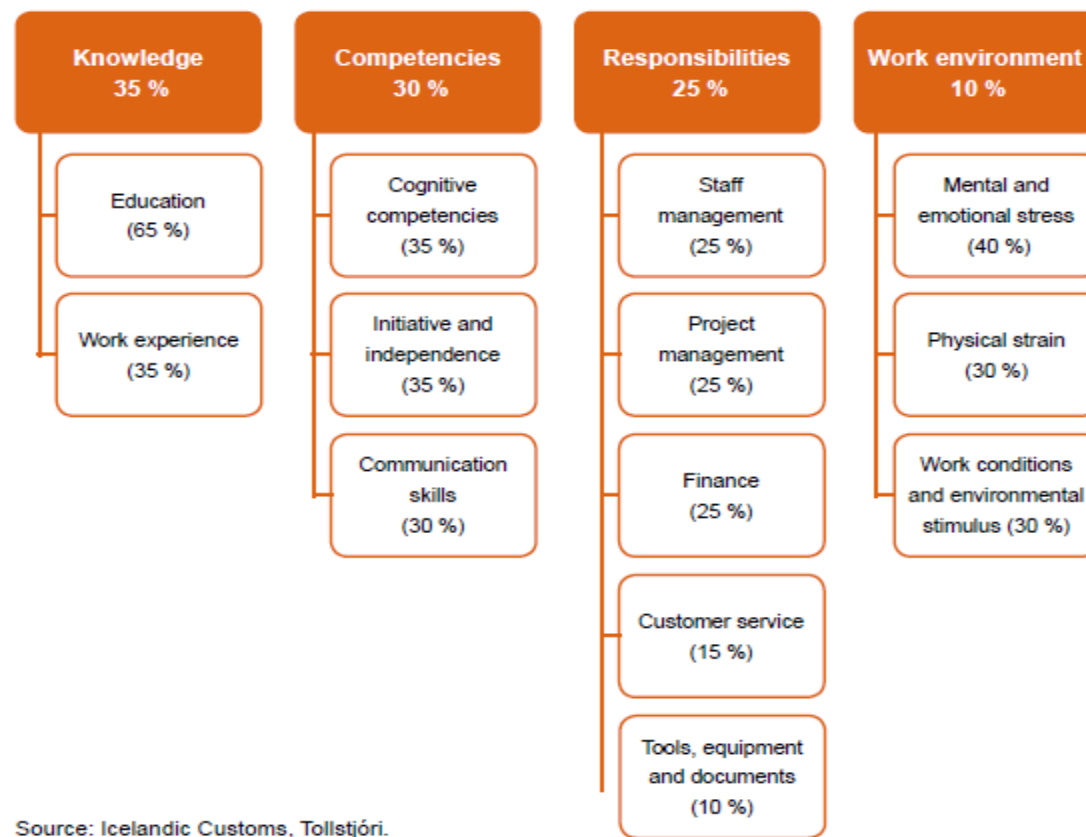


Islandia – Equal Pay Standard (5)

- Największe wyzwanie w implementacji – zdefiniowanie prac o takiej samej wartości
- Główne kryteria: wiedza/fachowość, odpowiedzialność, wysiłek, środowisko pracy
- Konieczność wyważenia poszczególnych kryteriów stosownie do wymagań danej organizacji, uzupełnienie o podkryteria
- Dopuszczalność pewnej elastyczności w nazywaniu/dobieraniu kryteriów i podkryteriów

Islandia – Equal Pay Standard (6) - przykład wyważenia kryteriów

Figure 6. Example of a job classification scheme from Icelandic Customs.



Source: Icelandic Customs, Tollstjóri.

- <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2503800/Certified%20Equality.pdf?sequence=6&isAllowed=y>



Islandia – Equal Pay Standard (7)

- Certyfikat spełnienia norm IST Standard 85 – przyznaje akredytowana instytucja certyfikująca
 - Certyfikat potwierdza, że gdy decyzje dotyczące wynagrodzeń są podejmowane, opierają się one na odpowiednich standardach
- Przebieg procesu certyfikacji:
 - Przedsiębiorstwo albo instytucja występuje do instytucji certyfikującej
 - Instytucja certyfikująca przeprowadza audyt systemu zarządzania równymi płacami i ocenia czy spełnia on wymogi IST Standard 85
 - Instytucja certyfikująca podejmuje decyzję co do certyfikacji i wystawia certyfikat; informuje także *Centre for Gender Equality* o wynikach audytu i wysyła kopię certyfikatu do tej instytucji





Islandia – Equal Pay Standard (8)

- Wymóg odnawiania certyfikatu co 3 lata
- Po otrzymaniu certyfikatu – *Centre for Gender Equality* przyznaje symbol równości płac danemu przedsiębiorstwu
- Brak certyfikatu do określonej daty skutkuje karą pieniężną (w 2018 r. było to do 50 000 ISK (ok. €400) za dzień
- Regulacje te obejmują 80% pracowników



EQUAL PAY
CERTIFICATE
2022 - 2025





Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Dziękuję za uwagę

Agnieszka Bolesta – Naczelnik Wydziału
Wydział Międzynarodowego Prawa Pracy
Departament Prawa Pracy MRPiPS