

# Transparentność płac według Dyrektywy UE: Od chaosu do przewagi konkurencyjnej

**Anna Jarosławska**

**Prezeska Business Elevate  
Konsultantka biznesowa  
Interim Managerka**

Organizatorem  
spotkania jest



Właściciel marek



# Agenda

Na tym spotkaniu spojrzymy na Dyrektywę UE nie jak na zagrożenie, ale jak na szansę.

- Zrozumiesz, dlaczego wartościowanie stanowisk jest dziś najważniejszym narzędziem w rękach działu HR do budowania sprawiedliwej i motywującej organizacji.
- Zobaczysz, jak uporządkowana siatka płac ułatwia rekrutację, zarządzanie budżetem i prowadzenie rozmów o podwyżkach.
- Odkryjesz, w jaki sposób przygotować swoją firmę na nowe obowiązki krok po kroku, unikając paniki i niepotrzebnych kosztów.

# Poznajmy się

## Ania Jarosławska

Przedsiębiorczyni, mentorka, managerka sprzedaży która łączy w swoim działaniu na równi pracę na konkretnych wskaźnikach jak i dbałość o ludzi, ich rozwój i satysfakcję z pracy.

Główne wskaźniki, które lubię podnosić to rentowność, przychody i konwersja sprzedaży.

Potrafię zauważać potencjał tam gdzie inni go nie widzą dzięki moim pasjom do neuronauk, typologii osobowości i uczenia dorosłego człowieka.

Zarządzałam sprzedażą w ponad 80 organizacjach i 90% z nich osiągnęło oczekiwane wzrosty przy moim wsparciu.

W skrócie: Łączę biznesowe wskaźniki z dbałością o ludzi (obszary HR).



# Wartościowanie stanowisk w świetle dyrektywy UE 2023/970

## Rewolucja w wynagrodzeniach staje się faktem

Dyrektywa UE 2023/970: to nie teoria, to obowiązek.

**Cel:** zwiększenie przejrzystości i egzekwowanie zasady "równej płacy za pracę o równej wartości".

Stan na dziś (grudzień 2025): jesteśmy w przededniu wdrożenia polskiej ustawy. Czas na przygotowanie się kończy.

Od 24.12.2025 nowe obowiązki rekrutacyjne  
do 7.06.2026 pełne wdrożenie dyrektywy

# Kluczowe obowiązki pracodawcy

## Co to dla Ciebie oznacza w praktyce?

Jawność płac w rekrutacji: obowiązek podawania widełek płacowych w ogłoszeniach lub przed rozmową. Koniec z pytaniem o "oczekiwania finansowe" i historię zarobków.

Prawo do informacji dla pracowników: pracownik będzie mógł zapytać o średnie wynagrodzenia na jego poziomie, w podziale na płeć.

Raportowanie luki płacowej: firmy >100 pracowników będą musiały regularnie raportować dane o różnicach w zarobkach kobiet i mężczyzn.

Wspólna ocena wynagrodzeń: jeśli luka płacowa przekroczy 5% bez obiektywnego uzasadnienia, firma będzie musiała przeprowadzić audyt i wdrożyć plan naprawczy.

# Kluczowe pojęcia

**"wynagrodzenie"** oznacza zwykłą podstawową lub minimalną płacę godzinową lub płacę miesięczną oraz wszelkie inne świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio (składniki uzupełniające lub zmienne) od swojego pracodawcy z racji swojego zatrudnienia;

**"luka płacowa ze względu na płeć"** oznacza różnicę średnich poziomów wynagrodzenia między zatrudnionymi u pracodawcy pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej;

# Kluczowe pojęcia

**"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;

## Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem

1. Osoby starające się o zatrudnienie mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat:

- a) początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału - opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów - przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska; oraz
- b) w stosownych przypadkach - odpowiednich przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska.

Informacje te przekazuje się w taki sposób, aby zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia, na przykład w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub w inny sposób.

# Czym jest wartościowanie

## Wartościowanie stanowisk: Obiektywna miara wartości pracy

To proces systematycznej oceny i porównywania stanowisk w celu określenia ich **względnej wartości dla organizacji**.

- **Ocenia STANOWISKO, a nie OSOBE.**
- Jest **fundamentem** do budowy sprawiedliwej siatki płac.
- To Twoje **główne narzędzie**, by udowodnić, że spełniasz wymóg "pracy o jednakowej wartości".

# Case study - firma X

**branża IT, 280 pracowników.**

**Data: 2024-2025**

## **1. Sytuacja wyjściowa (Problem)**

Firma X przez lata rozwijała się bardzo dynamicznie. Wynagrodzenia były ustalane indywidualnie podczas rekrutacji, a podwyżki zależały głównie od siły negocjacyjnej pracownika i subiektywnej oceny bezpośredniego managera. Skutkowało to chaosem i poczuciem niesprawiedliwości.

Pracownicy na identycznych stanowiskach, z podobnym doświadczeniem, mogli zarabiać o 25-30% inaczej.

Dział HR nie posiadał żadnych narzędzi do zarządzania budżetem płac, a w firmie narastały plotki o faworyzowaniu niektórych osób. Zapowiedź wdrożenia Dyrektywy o transparentności płac była dla zarządu sygnałem alarmowym.

# Case study - firma X

## 2. Podjęte działania (Proces)

Zarząd, we współpracy z HR, podjął decyzję o przeprowadzeniu projektu porządkowania systemu wynagrodzeń.

**Krok 1** Powołanie zespołu projektowego (1 miesiąc): w skład zespołu weszli: Dyrektor HR, dwóch HR Biznes Partnerów, analityk finansowy oraz dwóch szanowanych managerów z działów Technologii i Sprzedaży. Zapewniło to przekrojową perspektywę i większe zaangażowanie w projekt.

**Krok 2** Komunikacja i przygotowanie (1 miesiąc): projekt został otwarcie zakomunikowany całej firmie. Podkreślono, że celem jest stworzenie sprawiedliwego i transparentnego systemu. Równolegle HR, z pomocą managerów, zaktualizował i ujednolicił opisy wszystkich stanowisk pracy.

## Case study - firma X

**Krok 3** Wartościowanie stanowisk (2 miesiące): zespół wybrał analityczno-punktową metodę wartościowania. Na warsztatach oceniono każde stanowisko według czterech kluczowych kryteriów: wymaganych kompetencji, złożoności zadań, zakresu odpowiedzialności oraz wpływu na organizację. Największym wyzwaniem była kalibracja ocen, aby zapewnić spójność między działami.

**Krok 4** Budowa siatki płac i analiza rynku (1 miesiąc): na podstawie wyników wartościowania, stanowiska pogrupowano w 10 kategorii zaszeregowania. Następnie zakupiono raport płacowy dla branży IT i porównano każdą kategorię z danymi rynkowymi, tworząc konkurencyjne widełki płacowe.

# Case study - firma X

**Krok 5** Analiza i wdrożenie (1 miesiąc): przeprowadzono analizę "osoba do siatki", która pokazała, że pensje 80% pracowników mieszczą się w nowych widełkach. 15% pracowników (głównie kobiety na stanowiskach specjalistycznych) zarabiałoby poniżej minimum – otrzymali oni podwyżki wyrównawcze. 5% pracowników zarabiałoby powyżej maksimum – ich pensje zamrożono do czasu, aż rynek "dogoni" ich poziom.

## 3. Osiągnięte rezultaty (Efekty)

Zgodność i bezpieczeństwo prawne: firma jest w pełni przygotowana na wymogi Dyrektywy. Raportowana luka płacowa spadła z 14% do 3,5% (uzasadnionej różnicami w stażu i efektywności).

**Spójność i kontrola:** budżet wynagrodzeń stał się przewidywalny. Decyzje o podwyżkach i awansach są teraz oparte na jasnych, obiektywnych zasadach.

## Case study - firma X

**Wzrost zaangażowania:** w corocznej ankiecie satysfakcji, ocena stwierdzenia "Uważam, że mój system wynagrodzeń jest sprawiedliwy" wzrosła o 35%. Zmniejszyła się rotacja pracowników.

Wzmocnienie marki pracodawcy: firma X zaczęła aktywnie komunikować swoje transparentne podejście do płac w procesach rekrutacyjnych, co przyciągnęło wielu wartościowych kandydatów ceniących uczciwe zasady. Menedżerowie otrzymali narzędzie, które ułatwia im rozmowy o pieniądzach i motywowanie zespołów.

# Popularne szkolenia z naszej oferty

## Wartościowanie stanowisk pracy

### Wartościowanie stanowisk a równość wynagrodzeń - jak przygotować się na nowe obowiązki pracodawcy

 29.01.2026 / 20.03.2026 / 22.05.2026

**Prowadząca: Anna Jarosławska**



## Dyrektywa UE – równość i jawność wynagrodzeń

### Dyrektywa dotycząca równości i jawności wynagrodzeń – jakie wyzwania i obowiązki czekają pracodawców

 16.12.2025 / 17.12.2025 / 14.01.2026  
24.02.2026 / 16.04.2026 / 18.06.2026

**Prowadząca: Agnieszka Łapińska**



## Dyrektywa UE – równość i jawność wynagrodzeń

### Jawność płac i raportowanie luki płacowej – nowe obowiązki pracodawców już od 24 grudnia 2025 r. Jak wdrożyć Dyrektywę UE 2023/970?

 09.03.2026 / 13.05.2026

**Prowadząca: Anna Modzelewska**



# 10% RABATU

Na zakup subskrypcji  
do platformy **expert4you.pl**

Kod rabatowy:

**LM101112**

(wyłącznie dla nowych Klientów)

**Zamówienia** możesz dokonać na **2 sposoby:**

**1** poprzez stronę internetową **www.expert4you.pl**  
korzystając z przycisku: **„ZAMÓW ONLINE”**

**2** kontaktując się z nami bezpośrednio:  
tel.: **535 908 793**, e-mail: **biuro@expert4you.pl**

**Kod ważny w dniach: 11-23.12.2025.**

# Dziękujemy za uwagę!

Spotkanie zorganizowane przez



Właściciela marek

