

Oktawia Braniewicz-Zaorska

Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi

ORCID: 0000-0002-5453-0918

obraniewicz@ahe.lodz.pl

Łukasz Zaorski-Sikora

Politechnika Łódzka

ORCID: 0000-0003-3404-0994

lukasz.zaorski-sikora@p.lodz.pl

Dyrektywa o jawności wynagrodzeń jako implementacja idei zrównoważonego rozwoju

Rozważania wstępne

Współczesne prawo coraz częściej staje się narzędziem, które służy realizacji celów zrównoważonego rozwoju. Istotą tych celów jest łączenie wzrostu gospodarczego z poszanowaniem wartości społecznych, środowiskowych i etycznych. Przykładem tego trendu jest przyjęta w 2023 r. dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 970/2023/UE w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości poprzez zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania¹. W dokumencie tym skupiono się na podstawowym komponencie równości wynagrodzeń, tj. na zasadach zapewniających pracownikom i pracodawcom przejrzystość i jawność wynagrodzeń za pracę, którymi należy kierować się przy budowaniu systemu wynagrodzeń i motywowania pracowników². Należy podkreślić, że systemy wynagrodzeń i premiowania powinny być opracowane w sposób przejrzysty

¹ Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (Official Journal of the European Union, L 132/21).

² M.D. Schuster, D. Mayr, D., H. Jacobsohn, *Entgeltgleichheit zwischen Primärrecht, Richtlinie und deutschem Recht*, Europarechtlichen Symposium-Festakt 70 Jahre Bundesarbeitsgericht, Erfurt 6–7 Juni 2024, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2024/06/referat-schuster.pdf> (data dostępu: 7.08.2025).

i łatwy do zrozumienia. Pracownicy powinni posiadać wiedzę na temat zasad obowiązujących w danym zakładzie pracy w zakresie wynagradzania. Co ważne, obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie zatrudnionym pełnej informacji o stosowanych praktykach płacowych, metodach ustalania wynagrodzenia oraz o tym, jakie konkretne składniki wynagrodzenia przysługują danemu pracownikowi³. Zjawisko luki płacowej między kobietami a mężczyznami, choć wielokrotnie regulowane aktami prawa krajowego i unijnego, nadal pozostaje istotnym problemem społecznym i systemowym. Nowa dyrektywa stanowi odpowiedź decydentów Unii Europejskiej na potrzebę zwiększenia skuteczności przepisów dotyczących równości wynagrodzeń poprzez wprowadzenie konkretnych obowiązków informacyjnych i sprawozdawczych dla pracodawców⁴. Głównym celem rozważań podjętych w poniższym artykule będzie próba odpowiedzi na pytanie: jakie mogą być prawne, ekonomiczne i etyczne implikacje tej regulacji nie tylko w kontekście prawa pracy i praw człowieka, lecz także jako implementacji idei zrównoważonego rozwoju? Rozważania te osadzone będą również w kontekście wyzwań związanych z planowanym wdrożeniem dyrektywy w polskim porządku prawnym.

Zrównoważony rozwój jako wartość

Idea zrównoważonego rozwoju stała się przedmiotem analiz już w latach 60. XX w., kiedy zaobserwowano narastające zagrożenia dla człowieka i środowiska związane z rozwojem przemysłu i liczby ludzi zamieszkujących naszą planetę. Innymi słowy, dynamiczny rozwój przemysłu oraz intensywne przemiany cywilizacyjne, które znacząco wpłynęły na styl życia i funkcjonowanie człowieka ujawniły liczne, nieoczekiwane i niepokojące konsekwencje przyjętego modelu gospodarczego. Rosnące napięcia, sprzeczności i zagrożenia zaczęły dotyczyć nie tylko jednostek, ale stopniowo rozlały się także na poziom społeczeństw w skali globalnej⁵. Dlatego też badacze reprezentujący różne dyscypliny i perspektywy naukowe zaczęli przyglądać się idei zrównoważonego rozwoju oraz temu, w jaki sposób można dokonywać jej implementacji. Idea ta ma charakter wieloaspektowy. Mimo że od dawna funkcjonuje

³ H. Szewczyk, *Prawne aspekty równości wynagrodzeń za pracę w świetle dyrektywy nr 970/2023/UE*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2024, t. LXV, nr 8, s. 46, DOI: 10.33226/0032-6186.2024.8.6.

⁴ W. Kwiatkowski, R. Kulpa, *Equal pay – new obligations in the area of remuneration transparency*, „KPMG LAW Labour Law Practice”, 21 March 2025, s. 10 i nast., https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pl/pdf/services/foreign-desks/pl-2025-03-25-Seminar-meeting-at-JCC-EN.pdf?utm_source=chatgpt.com (data dostępu: 7.08.2025).

⁵ J. Bałachowicz, *Idea zrównoważonego rozwoju w edukacji dziecka*, „Prima Educatione” 2017, s. 22, DOI: 10.17951/PE/2017.1.21.

w międzynarodowych dokumentach, przepisach prawnych oraz w literaturze naukowej, to wciąż wymyka się prostemu definiowaniu i klasyfikowaniu. Z jednej strony jej ogólność sprzyja elastyczności interpretacyjnej i umożliwia różnorodne podejścia, co czyni ją ideą inspirującą. Z drugiej strony utrudnia to jednak osiągnięcie klarownej wykładni definicyjnej. Ta ambiwalencja i efemeryczność znalazły odzwierciedlenie w mnogości definicji, a wraz z upływem czasu zakres zagadnień związanych z tą ideą ulegał systematycznemu poszerzaniu⁶. Termin „zrównoważony rozwój” (ang. *sustainable development*) po raz pierwszy pojawił się w raporcie Organizacji Narodów Zjednoczonych pt. *Nasza wspólna przyszłość* (*Our Common Future*) z 1987 r. oraz w dokumencie Agenda 21. Już wtedy podkreślono, że troska o środowisko naturalne powinna stanowić jeden z kluczowych filarów dalszego postępu cywilizacyjnego, obok rozwoju gospodarczego i kwestii społecznych⁷.

Podstawą takiej optyki jest założenie, że cywilizacja osiągnęła poziom dobrobytu możliwy do utrzymania jedynie pod warunkiem odpowiedniego gospodarowania. Model takiej gospodarki zbudowany jest na filarach odpowiednio i świadomie kształtowanych relacji pomiędzy wzrostem gospodarczym, dbałością o środowisko naturalne oraz jakością życia społeczeństw zamieszkujących różne miejsca na naszej planecie. Idea zrównoważonego rozwoju implikuje dążenie do sprawiedliwości społecznej poprzez zwiększanie ekonomicznej i środowiskowej efektywności przedsięwzięć podejmowanych w sferze życia publicznego.

Co ciekawe i zarazem znamienne, idea ma swe źródło w refleksji na temat uprawy lasu spopularyzowanej przez Hansa Carla von Carlowitza. Zaproponował on nowy sposób w podejściu do gospodarowania lasem polegający na wycinaniu tylko tyłu drzew, ile może w to miejsce urosnąć, tak aby las nigdy nie został unicestwiony i by zawsze mógł się odbudować. Zrównoważony rozwój łączy się zatem z optymistycznym przeświadczeniem, że wzrost gospodarczy może prowadzić do zwiększania społecznej spójności, wyrażającej się w minimalizowaniu rozwarstwienia społecznego, wyrównaniu szans, a przede wszystkim przeciwdziałaniu dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu. Jednocześnie jako istotna jawi się tutaj troska o środowisko naturalne, wyrażająca się np. w ograniczaniu szkodliwego wpływu produkcji i konsumpcji na środowisko naturalne. Zrównoważony rozwój jest dzisiaj przedmiotem zainteresowania nie tylko teoretyków i badaczy, ale też wielu organizacji międzynarodowych takich jak Parlament Europejski, Komisja

⁶ B. Hopwood, M. Mellor, G. O'Brien, *Sustainable development: mapping different approaches*, „Sustainable Development” 2005, nr 13, s. 13, DOI: 10.1002/sd.244.

⁷ L. Tuszyńska, *Nauki o środowisku przyrodniczym*, [w:] A. Korwin-Szymanowska, E. Lewandowska, L. Tuszyńska, *Edukacja środowiskowa w kształceniu nauczycieli w perspektywie praktycznej*, Warszawa 2015, s. 21.

Europejska, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny czy też Organizacja Narodów Zjednoczonych (dalej jako ONZ)⁸.

Rozważania dotyczące zrównoważonego rozwoju dotyczyły początkowo głównie potrzeby zmniejszania negatywnego oddziaływania gospodarki i przemysłu na środowisko naturalne. Współcześnie idea ta wyraża się w perspektywie trzech czynników rozwoju: poszanowania środowiska, postępu społecznego i wzrostu gospodarczego. Już w dokumentach ONZ podpisanych podczas „Szczytu Ziemi” w Rio de Janeiro w 1992 r. doprecyzowano zasady, mówiące o konieczności umacniania demokracji i rządów prawa, zapobieganiu konfliktom, wspólnej walce z biedą, wspieraniu rozwoju tzw. Trzeciego Świata przy jednoczesnej trosce o środowisko naturalne tego regionu, zwalczaniu eksportu szkodliwego dla natury przemysłu do krajów biednych, zwiększonej odpowiedzialności krajów rozwiniętych oraz konieczności zmian wzorców produkcji i konsumpcji. W Polsce zasada zrównoważonego rozwoju ma rangę prawa podstawowego wynikającego z przepisów Konstytucji RP. Przepis art. 5 ustawy zasadniczej stanowi: „Rzeczpospolita Polska strzeże niepodległości i nienaruszalności swojego terytorium, zapewnia wolności i prawa człowieka i obywatela oraz bezpieczeństwo obywateli, strzeże dziedzictwa narodowego oraz zapewnia ochronę środowiska, kierując się zasadą zrównoważonego rozwoju”⁹.

Zgodny z tak rozumianą zasadą sprawiedliwości rozwój służy w pierwszej kolejności interesowi społecznemu, a nie wzrostowi gospodarczemu. Co istotne, cele te nie muszą być sprzeczne – zrównoważony rozwój zakłada bowiem, że wzrost gospodarczy powinien prowadzić do społecznego dobrobytu zmniejszając rozwarstwienie społeczne i przeciwdziałając marginalizacji. Dlatego też ideę tę można lepiej zdefiniować, kiedy zestawimy najpopularniejsze wskaźniki dobrobytu. W takiej perspektywie wskaźnik produktu krajowego brutto (PKB) wyrażający łączną wartość dóbr i usług wytworzonych w ciągu roku w danym państwie jest wyznacznikiem wielkości gospodarki, ale nie miarą dobrobytu społeczeństwa. Nawet przy uwzględnieniu liczby ludności, jak ma to miejsce w przypadku PKB liczonego per capita, jego wartość nie odzwierciedla rozwarstwienia dochodów w społeczeństwie. Lepszy pod tym względem jest wprowadzony przez ONZ wskaźnik rozwoju społecznego (ang. *human development index* – HDI), który oprócz PKB per capita obejmuje także średnią długość życia, też np. współczynniki scholaryzacji i alfabetyzacji¹⁰.

Dokumentem będącym implementacją idei zrównoważonego rozwoju jest niewątpliwie Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030. Została

⁸ Ł. Zaorski-Sikora, *Aporie zrównoważonego rozwoju*, „Nowa Polityka Wschodnia” 2023, nr 1(36), s. 175–188.

⁹ Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483).

¹⁰ Ł. Zaorski-Sikora, op. cit., s. 175–188.

ona przyjęta przez wszystkie 193 państwa członkowskie ONZ rezolucją Zgromadzenia Ogólnego 25 września 2015 r. w Nowym Jorku¹¹. Agenda określa 17 celów zrównoważonego rozwoju oraz związanych z nimi 169 zadań, które mają zostać osiągnięte przez świat do 2030 r. Dotyczą osiągnięć w pięciu obszarach: planeta, dobrobyt, pokój, partnerstwo. Cele obejmują szeroki zakres wyzwań, takich jak ubóstwo, głód, zdrowie, edukacja, równość płci, zmiany klimatu, zrównoważony rozwój, pokój i właśnie sprawiedliwość społeczna. Cele te zastąpiły milenijne cele rozwoju, które miały być osiągnięte do 2015 r. Agenda ma być niczym współczesne esperanto, dzięki któremu pod egidą ONZ są integrowane i koordynowane działania rządów, organizacji pozarządowych i biznesu. Według twórców tego dokumentu, globalne wyzwania osiągnęły bowiem skalę i poziom złożoności, których nie da się rozwiązać na poziomie jednostki czy nawet pojedynczej organizacji i pojedynczego państwa. Jak czytamy w preambule rezolucji: „Niniejsza Agenda jest planem działań na rzecz ludzi, naszej planety i dobrobytu. Celem Agendy jest również wzmocnienie powszechnego pokoju w warunkach większej wolności. Zdajemy sobie sprawę, że eliminacja ubóstwa we wszystkich jego formach i wymiarach, w tym skrajnego ubóstwa, stanowi największe wyzwanie w skali światowej i jest niezbędnym warunkiem zrównoważonego rozwoju”¹². Agenda, w założeniu, ma być wdrożona przez wszystkie państwa członkowskie w ramach współpracy partnerskiej. Jej pomysłodawcy (czyli szefowie państw i rządów) podkreślają, że są zdeterminowani by uwolnić ludzkość od plagi ubóstwa oraz zamierzają uzdrowić oraz zabezpieczyć naszą planetę. „Jesteśmy zdecydowani na podjęcie śmiałych kroków ukierunkowanych na zmiany, które są pilnie potrzebne, aby skierować świat na ścieżkę zrównoważonego i trwałego rozwoju. Wyruszając w tę zbiorową podróż zobowiązujemy się, że nikt nie zostanie w niej pominięty”¹³. Agenda została przyjęta przez wszystkie państwa i ma zastosowanie do wszystkich państw, przy uwzględnieniu możliwości i poziomu rozwoju każdego z nich. W deklaracji podkreśla się że cele i zadania te są wynikiem prowadzonych przez ponad dwa lata intensywnych konsultacji społecznych przy zaangażowaniu społeczeństwa obywatelskiego oraz innych interesariuszy na całym świecie. Dlatego też skupiono się w nich się szczególnie na głosie ludzi najbiedniejszych i najsłabszych.

Zakładane cele zbudowane są na niezwykle ambitnej czy wręcz utopijnej wizji świata wolnego od ubóstwa, głodu, chorób, niedostatku, analfabetyzmu, lęku i przemocy. W założeniu ma być to świat ze sprawiedliwym i powszechnym dostępem do wysokiej jakości edukacji, opieki zdrowotnej, z powszechnym

¹¹ Organizacja Narodów Zjednoczonych, *Przekształcamy nasz świat. Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030, rezolucja Zgromadzenia Ogólnego*, ONZ A/RES/70/1, https://www.unic.un.org.pl/files/164/Agenda%202030_pl_2016_ostateczna.pdf (data dostępu: 7.08.2025).

¹² Ibidem, s. 1.

¹³ Ibidem.

dostępem do energii elektrycznej, wody pitnej i urządzeń sanitarnych, w którym wszyscy ludzie mają zapewnioną wystarczającą ilość bezpiecznej, pożywej i przystępnej cenowo żywności oraz godną pracę i płacę¹⁴. Oczywiście ma być to świat, w którym respektowane są prawa człowieka i godność każdej jednostki, co ma implikować praworządność, sprawiedliwość, równość oraz brak dyskryminacji, niezależnie od rasy, pochodzenia etnicznego, różnorodności kulturowej, wieku oraz płci. Jako konieczność wskazywane jest inwestowanie w dzieci, aby mogły dorastać wolne od przemocy i wyzysku. Ważnym elementem ujętej w agendzie wizji są określone wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji i wynikająca z nich troska o zasoby naturalne – powietrze, glebę, rzeki, jeziora, formacje wodonośne, morza i oceany. Ma być to zatem świat, w którym ludzkość żyje w harmonii z naturą oraz w którym zapewniona jest ochrona jednostek, społeczności i przyrody¹⁵.

W punkcie dotyczącym metod wdrażania celów i zadań ujętych w agendzie wskazano, że będą one wymagać „mobilizacji środków finansowych, jak również budowania potencjału i transferu technologii przyjaznych dla środowiska do krajów rozwijających się na korzystnych warunkach, w tym na warunkach preferencyjnych, w drodze wzajemnego porozumienia. Finanse publiczne, zarówno krajowe jak i międzynarodowe, będą odgrywać kluczową rolę w świadczeniu podstawowych usług i dostarczaniu dóbr publicznych, a także katalizowaniu innych źródeł finansowania. Uznajemy rolę zróżnicowanego sektora prywatnego, począwszy od mikroprzedsiębiorstw po spółdzielnie i międzynarodowe korporacje, a także rolę organizacji społeczeństwa obywatelskiego i organizacji dobroczynnych we wdrażaniu nowej Agendy”¹⁶.

14 lipca 2025 r. ukazał się najnowszy *Raport o realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju 2025*. Stanowi on dziesiąte, coroczne podsumowanie globalnych postępów w realizacji Agendy 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju. Na pięć lat przed wyznaczonym terminem ostatecznej implementacji raport przedstawia pesymistyczną diagnozę: cele zrównoważonego rozwoju poprawiły życie milionów ludzi, jednak obecne tempo zmian jest niewystarczające, aby w pełni osiągnąć wszystkie cele do 2030 r. Raport ujawnia rzeczywiste i znaczące osiągnięcia rozwojowe minionej dekady. Od 2015 r. świat poczynił istotne postępy w rozszerzaniu dostępu do edukacji, poprawie zdrowia matek i dzieci oraz zmniejszaniu przepaści cyfrowej. Skuteczne działania prewencyjne znacząco zmniejszyły obciążenie chorobami zakaźnymi, takimi jak HIV i malaria. Dostęp do energii elektrycznej nadal się zwiększa, a odnawialne źródła energii są obecnie najszybciej rosnącym źródłem mocy na świecie.

¹⁴ Ibidem, s. 4.

¹⁵ Ł. Zaorski-Sikora, op. cit., s. 175–188.

¹⁶ Organizacja Narodów Zjednoczonych, *Przekształcamy nasz świat...*, s. 12.

Jednocześnie podmioty raportujące podkreślają, że mimo intensyfikacji globalnych działań na rzecz realizacji celów zrównoważonego rozwoju znaczna część populacji światowej nadal doświadcza skrajnych form deprywacji podstawowych potrzeb. Miliony osób pozostają dotknięte ubóstwem absolutnym, brakiem bezpieczeństwa żywnościowego, niedostatecznymi warunkami mieszkaniowymi oraz ograniczonym dostępem do fundamentalnych usług publicznych, takich jak opieka zdrowotna, edukacja czy infrastruktura sanitarna¹⁷. Szczególnie narażone na wielowymiarowe wykluczenie są kobiety, osoby z niepełnosprawnościami oraz przedstawiciele grup marginalizowanych społecznie. W ich przypadku bariery mają charakter strukturalny i systemowy, co oznacza, że utrwalają się w mechanizmach instytucjonalnych oraz w normach społeczno-kulturowych, ograniczając tym samym możliwości pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym.

Na złożoność tych procesów nakładają się dodatkowo czynniki o charakterze globalnym: eskalacja konfliktów zbrojnych, nasilające się skutki zmian klimatycznych, wzrost nierówności dochodowych i majątkowych oraz narastające obciążenia związane z obsługą długu publicznego w wielu państwach Globalnego Południa. W konsekwencji obserwuje się spowolnienie, a w niektórych obszarach nawet regres w realizacji celów rozwojowych przyjętych w ramach międzynarodowych agend.

Analiza najnowszych oraz wcześniejszych raportów wskazuje jednoznacznie na utrwalanie się tendencji do pogłębiania różnic społeczno-ekonomicznych w skali globalnej. Nasuwają się zatem pytania natury etycznej i systemowej: w jakim stopniu obserwowane nierówności stanowią nieunikniony efekt globalnych procesów ekonomicznych, a w jakim są konsekwencją egoistycznych, nietycznych i niesprawiedliwych postaw podmiotów politycznych, gospodarczych i indywidualnych? Jakie mechanizmy – zarówno instytucjonalne, jak i normatywne – mogą przyczynić się do skutecznego ograniczania tych niesprawiedliwości? Dalsza część artykułu stanowi próbę analitycznej odpowiedzi na te pytania poprzez identyfikację kluczowych czynników nierówności oraz ocenę skuteczności dotychczasowych działań naprawczych.

Dyrektywa o jawności wynagrodzeń jako implementacja idei zrównoważonego rozwoju

Dyrektywa 970/2023/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 10 maja 2023 r.¹⁸, znana jako dyrektywa o jawności wynagrodzeń, została uchwalona w celu skuteczniejszego stosowania zasady równego wynagrodzenia kobiet

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Dz. Urz. UE L 132, s. 21.

i mężczyzn za pracę jednakowej wartości poprzez wprowadzenie mechanizmów przejrzystości oraz instrumentów egzekwowania prawa. Weszła w życie 6 czerwca 2023 r., a państwa członkowskie Unii Europejskiej mają czas do 7 czerwca 2026 r. na wdrożenie jej przepisów do krajowych porządków prawnych. Tego samego roku wymagane będą także pierwsze raporty zawierające dane dotyczące transparentności wynagrodzeń. Oznacza to, że organizacje miały dwuletni okres na przygotowanie się do wprowadzenia nowych obowiązków wynikających z unijnych regulacji¹⁹. Zasadniczym celem wskazanej regulacji – co wynika *expressis verbis* już z jej tytułu – jest eliminacja utrzymujących się w przestrzeni Unii Europejskiej dysproporcji w zakresie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wykonujących pracę jednakowej wartości. U podstaw tego zjawiska ustawodawca unijny dostrzega przede wszystkim asymetrię informacyjną występującą w stosunkach zatrudnienia, która w istotny sposób ogranicza możliwość uzyskania przez pracowników pełnej wiedzy o polityce płacowej pracodawcy oraz utrudnia identyfikację przypadków nieuzasadnionego zróżnicowania wynagrodzeń²⁰. Co ważne, dyrektywa stanowi znaczącą zmianę w podejściu pracodawców do kwestii równości wynagrodzeń i przejrzystości płac w całej Unii Europejskiej. Wymaga ona od podmiotów zatrudniających opracowania nowych strategii zgodności, obejmujących raportowanie różnic płacowych, ujawnianie przedziałów wynagrodzeń oraz dostosowanie procedur rekrutacyjnych²¹.

Co istotne, europejski ustawodawca podkreślił, że każdy pracownik powinien mieć zapewnione prawo dostępu (na swój wniosek) do informacji o wysokości własnego wynagrodzenia oraz średnich wynagrodzeniach w danej kategorii pracowników, z uwzględnieniem podziału na płeć, w odniesieniu do osób wykonujących taką samą pracę lub pracę o porównywalnej wartości. Informacje te mogą być udostępniane również za pośrednictwem przedstawicieli pracowników lub właściwego organu ds. równości²². Będzie to niewątpliwie w wielu organizacjach problem w kontekście jakże częstych w autonomicznych źródłach prawa pracy postanowień dotyczących tajności wynagrodzeń, które oczywiście należy stosować w rozumieniu przepisów

¹⁹ M. Chodkowski, J. Liksza, *Dyrektywa o transparentności wynagrodzeń – informacje ogólne*, [w:] M. Chodkowski, J. Liksza, J. Piechowska, E. Salata-Lewandowska, *Przejrzystość wynagrodzeń. Jak przygotować organizację do wdrożenia dyrektywy o transparentności wynagrodzeń*, 2024, Lex.

²⁰ Komisja Europejska, *Wniosek z 4.03.2021 r. dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania*, COM(2021) 93 final, s. 2–3, EUR-Lex.

²¹ E. Corcoran, U. Krudewagen, E. Mills, V. Richter, *Preparing for upcoming EU pay transparency requirements*, <https://www.dlapiper.com/en-pr/insights/publications/2025/07/preparing-for-upcoming-eu-pay-transparency-requirements/> (data dostępu: 10.11.2025).

²² Pkt 36 preambuły dyrektywy 970/2023.

RODO oraz ochrony dóbr osobistych, a więc zakazujących pracodawcy ich ujawniania bez uzyskania zgody osoby, której te dane dotyczą²³. Będą to problemy praktyczne, zwłaszcza wobec często występujących w autonomicznych źródłach prawa pracy klauzul dotyczących poufności wynagrodzeń. Klauzule te, choć zgodne z zasadami RODO²⁴ oraz ochroną dóbr osobistych, nie mogą jednak ograniczać pracowników w dochodzeniu ich praw. Oznacza to, że pracownik powinien mieć możliwość swobodnego ujawniania informacji o wysokości własnego wynagrodzenia, jeśli uzna to za stosowne w kontekście równego traktowania²⁵.

Zgodnie z art. 6 dyrektywy pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia pracownikom przejrzystego i łatwego dostępu do informacji dotyczących kryteriów stosowanych przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia oraz zasad awansu płacowego w ramach ścieżki kariery zawodowej. Kryteria te muszą być wolne od uprzedzeń związanych z płcią²⁶. Zatem pracodawcy powinni ujawniać, na jakich podstawach (takich jak osiągnięcia zawodowe, zdobyte kwalifikacje czy długość zatrudnienia) podejmowane są decyzje o wysokości wynagrodzenia i jego wzroście. Pracownicy, którzy mają wgląd do systemu płac i świadczeń pozapłacowych, rozumieją system płac oraz wiedzą, jak na niego wpływać, również uznają, że system jest bardziej sprawiedliwy. Kluczowym elementem poczucia sprawiedliwości wynagrodzeń jest nie poziom wynagrodzeń, ale jawność systemu oraz filozofii płac. Istotną rolę odgrywa także komunikacja oraz rola specjalistów ds. wynagrodzeń oraz świadczeń pozapłacowych²⁷. W odniesieniu do mniejszych podmiotów państwa członkowskie mają możliwość zwolnienia pracodawców zatrudniających poniżej 50 osób z obowiązku dotyczącego ujawniania zasad progresji wynagrodzenia. Jak zaznaczono w preambule dyrektywy, dotychczas brak było na poziomie Unii Europejskiej jednolitych standardów dotyczących przejrzystości płacowej w odniesieniu do etapu poprzedzającego zatrudnienie. Nowe przepisy wprowadzają obowiązek informowania kandydatów o planowanym wynagrodzeniu początkowym lub przedziale płacowym, ustalonym na podstawie

²³ Szerzej: K. Walczak, *Jawność wynagrodzeń*, [w:] M. Gersdorf, B. Godlewska-Bujok, A. Zwolińska (red.), *O tempora! O mores! O czasie pracy i o czasie zmian. Księga jubileuszowa prof. Krzysztofa Rączki*, Warszawa 2024.

²⁴ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. UE L z 2016 r., Nr 119, s. 1 z późn. zm.).

²⁵ K. Walczak, *Informacja dotycząca wysokości wynagrodzenia pracownika. Tajemnica pracodawcy czy tajemnica pracownika*, [w:] M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska (red.), *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa profesora Grzegorza Goździewicza*, Toruń 2017, s. 277 i nast.

²⁶ Art. 6 dyrektywy 970/2023.

²⁷ R. Rasch, M. Szytko, *Perception is reality: the importance of pay fairness to employees and organizations*, „World at Work Journal” 2013, nr 3, s. 65–66.

obiektywnych i neutralnych względem płci kryteriów, odpowiednich dla danego stanowiska lub zakresu obowiązków²⁸. Należy zauważyć, że w systemach prawnych wielu państw członkowskich Unii Europejskiej, w tym Niemiec²⁹, Hiszpanii³⁰, Włoch³¹ oraz Austrii³², funkcjonują już regulacje prawne, które w sposób jednoznaczny zakazują zamieszczania w treści ogłoszeń o pracę postanowień o charakterze dyskryminacyjnym³³.

Nowa dyrektywa UE, mająca na celu skuteczniejsze wdrażanie zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za tę samą pracę lub pracę o porównywalnej wartości, poprzez wprowadzenie mechanizmów przejrzystości płacowej oraz środków egzekwowania przewiduje uprawnienie pracowników do uzyskania informacji o wynagrodzeniach osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach. Budzi to jednak wątpliwości w kontekście ochrony prawa do prywatności. Kluczowym założeniem dyrektywy jest zwiększenie jawności w zakresie wynagradzania – już na etapie rekrutacji pracodawca będzie zobowiązany do ujawnienia informacji o wysokości wynagrodzenia na oferowanym stanowisku. Dane te powinny zostać podane w ogłoszeniu o pracę lub przekazane kandydatowi przed rozpoczęciem rozmowy kwalifikacyjnej. Zasadnie podnosi się również, że zamieszczenie informacji o wysokości oferowanego wynagrodzenia już na etapie ogłoszenia o pracę mogłoby przyczynić się do zwiększenia transparentności polityki płacowej pracodawcy. Rozwiązanie to umożliwiłoby bowiem obecnym pracownikom weryfikację, czy wynagrodzenia osób nowo zatrudnianych pozostają na poziomie zbliżonym do płac uzyskiwanych przez pracowników wykonujących te same lub porównywalne obowiązki³⁴.

Co istotne, pracodawca nie będzie mógł pytać kandydata o jego dotychczasowe zarobki. Po zatrudnieniu pracownik zyska natomiast prawo do uzyskania danych dotyczących płac swoich współpracowników, co ma służyć wykrywaniu i eliminowaniu nierówności płacowych ze względu na płeć³⁵. Warto

²⁸ H. Szewczyk, *Dyrektywa nr 970/2023/WE*, [w:] eadem, *Wynagrodzenie za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości*, 2024, Lex.

²⁹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414) geändert worden ist, § 11.

³⁰ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, art. 16.1.e).

³¹ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, art. 27 ust. 2.

³² Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GlBG), § 9 oraz § 23(2).

³³ Szerzej: K. Jajor, *Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem. Wpływ dyrektywy (UE) 2023/970 na prawne ramy procesu rekrutacji*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2026, t. 7(24), s. 8.

³⁴ U. Torbus, *Przejrzystość wynagrodzeń – uwagi na tle propozycji dyrektywy UE z 2021 r.*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2022, t. 3(20), s. 15.

³⁵ Ibidem.

podkreślić, że pracodawcy mogą uzupełniać publikowane informacje o wynagrodzeniach o stosowne wyjaśnienia dotyczące ewentualnych różnic płacowych między kobietami a mężczyznami. Dotychczasowe przepisy gwarantujące równość wynagrodzenia (jak np. art. 183c Kodeksu pracy) okazały się niewystarczające; w praktyce – mimo formalnego zakazu dyskryminacji płacowej – brak jawności wynagrodzeń utrudniał pracownikom dochodzenie swoich uprawnień³⁶. W sytuacji gdy dysproporcje w przeciętnych wynagrodzeniach za pracę jednakową lub o porównywalnej wartości nie znajdują uzasadnienia w obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriach, na pracodawcy spoczywa obowiązek wdrożenia działań korygujących w celu eliminacji nierówności. Rezultatem wspólnych analiz i ocen polityki płacowej powinny być okresowe przeglądy oraz modyfikacje struktur wynagrodzeń, zwłaszcza tam, gdzie ujawniają się przejawy dyskryminacji płacowej. Nadal dopuszczalne pozostaje różnicowanie płac, o ile wynika ono z obiektywnych czynników odnoszących się bezpośrednio do rodzaju i charakteru wykonywanej pracy³⁷.

Należy zauważyć, że w krajowym porządku prawnym nie istnieją szczegółowe przepisy ani jasno określone standardy etyczne, które w sposób bezpośredni zapewniłyby ochronę pracownikom przed nieuprawnionym wykorzystywaniem mechanizmów zatrudnienia przez pracodawcę³⁸, co stanowi spore wyzwanie implementacyjne. Polskie przepisy dotyczą jawności wynagrodzeń głównie w odniesieniu do ujawniania wysokości płacy konkretnego pracownika. W literaturze przedmiotu zagadnienie to ujmuje się jednak znacznie szerzej. Jawność wynagrodzeń może bowiem obejmować nie tylko ujawnianie indywidualnych kwot, ale także sposób konstruowania systemu płac, mechanizmy jego komunikowania, a także zakres, w jakim pracownicy mają swobodę rozmawiania o wynagrodzeniach. Obejmuje ona również dostępność informacji o wysokości zarobków w organizacji³⁹. Obecnie, zgodnie z obowiązującym stanem prawnym, trudno mówić o pełnej jawności, przejrzystości i transparentności wynagrodzeń w polskich regulacjach. W praktyce przez długi czas w relacjach zatrudnienia dominowała zasada poufności wynagrodzeń. W przyszłości należałoby jednak opowiedzieć się za zwiększeniem

³⁶ M. Tomaszewska, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: Art. 1–93, Warszawa 2025, komentarz do art. 183ca.1.

³⁷ Ł. Pisarczyk, *Równe traktowanie i ochrona przed dyskryminacją*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka (red.), *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, seria: System Prawa Pracy, t. 3, Warszawa 2021, s. 85–88.

³⁸ Szerzej: A. Kubiak-Cyruł, *Rekomendacje OECD jako ramy etyczne i prawne*, „Studia Prawnicze” 2020, nr 1.

³⁹ A. Arnold, I.S. Fulmer, A. Sender, B. Staffebach, *Compensation and pay transparency practices in Switzerland. Survey report (2018)*, https://www.researchgate.net/publication/322600300_Compensation_and_pay_transparency_practices_in_Switzerland_Survey_report_2018 (data dostępu: 10.11.2025).

jawności płac zarówno w stosunkach pracowniczych, jak i niepracowniczych, a także za większą przejrzystością i transparentnością systemów wynagrodzeń. Taki kierunek działań mógłby skutecznie przeciwdziałać dyskryminacji płacowej oraz wspierać realizację zasady sprawiedliwego wynagradzania za wykonaną pracę⁴⁰.

Podsumowanie

Koncepcja pełnej jawności wynagrodzeń znajduje obecnie szerokie poparcie zarówno w literaturze przedmiotu, jak i wśród ekspertów zajmujących się problematyką rynku pracy. Wprowadzenie transparentnych widełek płacowych, zakaz pytań o historię wynagrodzeń czy obowiązek raportowania różnic płacowych jawi się jako istotny instrument redukcji nierówności, w tym zwłaszcza dyskryminacji ze względu na płeć czy pochodzenie etniczne. Rozwiązania te są spójne z celami zrównoważonego rozwoju oraz Agendą 2030, które kładą nacisk na eliminację barier strukturalnych ograniczających partycypację w rynku pracy grup niedoszacowanych. W tym kontekście opisywana dyrektywa stanowi nie tylko narzędzie prawne służące realizacji zasady równego wynagrodzenia, lecz także konkretny instrument wdrażania założeń Agendy 2030, w szczególności celu zrównoważonego rozwoju nr 5 – *gender equality*. Jak podkreśla Komisja Europejska, brak przejrzystości płac jest jednym z głównych czynników utrwalających nierówności między kobietami i mężczyznami, a wprowadzenie obowiązków informacyjnych, raportowania różnic płacowych oraz ujawniania przedziałów wynagrodzeń stanowi kluczowy krok w kierunku bardziej sprawiedliwych i inkluzywnych rynków pracy⁴¹. Co ważne, badania Eurofound wskazują na to, że mechanizmy przewidziane w dyrektywie przyczyniają się do wzmacniania wymiaru społecznego zrównoważonego rozwoju – poprzez ograniczenie asymetrii informacyjnych, zwiększenie zaufania instytucjonalnego oraz wspieranie kultury równości w miejscu pracy⁴².

Nie można jednak pominąć ambiwalentnych skutków, jakie niesie ze sobą instytucjonalizacja jawności. Z jednej strony przejrzystość płac pełni funkcję ochronną – ogranicza arbitralność pracodawców, wzmacnia poczucie sprawiedliwości proceduralnej i redukuje wpływ uprzedzeń czy subiektywnych

⁴⁰ H. Szewczyk, *Prawne aspekty...*, s. 54.

⁴¹ European Commission, *EU action for equal pay – pay transparency*, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en? (data dostępu: 10.11.2025).

⁴² M. Baggio, C. Aumayr-Pintar, *Gender pay transparency in the EU: steps taken and lessons learned*, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/gender-pay-transparency-in-the-eu-steps-taken-and-lessons-learned?> (data dostępu: 10.11.2025).

uprzedzeń przełożonych. Z drugiej strony ujawnienie danych płacowych nieuchronnie prowadzi do porównań, które w percepcji pracowników nie zawsze odzwierciedlają rzeczywisty nakład pracy, poziom efektywności, zakres odpowiedzialności czy jakość realizowanych zadań. W konsekwencji może to prowadzić do obniżenia zaufania wewnątrz organizacji, wzrostu napięć interpersonalnych oraz poczucia niesprawiedliwości, szczególnie w sytuacjach, gdy różnice wynagrodzeń nie są w pełni zrozumiałe lub odpowiednio uzasadnione przez pracodawcę.

Fenomen ten znajduje potwierdzenie w klasycznych badaniach nad samooceną, w których Patricia Cross udokumentowała, że zdecydowana większość pracowników akademickich ocenia własne kompetencje powyżej średniej. Mechanizm ten, określany w literaturze mianem *overconfidence bias*, prowadzi do systematycznego zawyżania poczucia własnej wartości zawodowej. W warunkach jawności wynagrodzeń rodzi to napięcie między obiektywnymi danymi płacowymi a subiektywnym poczuciem sprawiedliwości, co w dłuższej perspektywie może wpływać na stabilność organizacyjną i relacje wewnątrzspółowe⁴³. Stąd przyszłe badania powinny koncentrować się nie tylko na ocenie efektywności regulacyjnej transparentności wynagrodzeń, lecz również na pogłębionej analizie jej psychologicznych, społecznych i organizacyjnych konsekwencji. W szczególności istotne wydaje się uwzględnienie zróżnicowań kulturowych w postrzeganiu sprawiedliwości płacowej, norm równości oraz akceptowalnych form różnicowania wynagrodzeń. Analiza ta powinna obejmować zarówno mikrospołeczny wymiar relacji w miejscu pracy, jak i makrospołeczny kontekst instytucjonalny, w tym wpływ regulacji na rynek pracy, strukturę motywacji i poziom zaufania społecznego.

Transparentność płac jawi się jako narzędzie o znacznym potencjale normatywnym – zdolne do wspierania zasad równości, odpowiedzialności i uczciwości w relacjach zawodowych – lecz równocześnie jako czynnik wymagający ostrożnej, etapowej implementacji. Skuteczne wprowadzenie mechanizmów jawności wymaga bowiem komplementarnych działań wspierających, takich jak rozwój kompetencji komunikacyjnych i społecznych, wzmacnianie dialogu partycypacyjnego w organizacjach, a także wdrażanie strategii konstruktywnego zarządzania konfliktem i budowania kultury zaufania.

Jawność wynagrodzeń nie powinna być zatem traktowana jedynie jako narzędzie regulacyjne, lecz jako złożony proces społeczny, którego powodzenie zależy od współdziałania aktorów instytucjonalnych, organizacyjnych i indywidualnych. Ostatecznym wyzwaniem pozostaje znalezienie równowagi między ideą równości a potrzebą zachowania elastyczności i efektywności systemów wynagradzania w warunkach dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

⁴³ K.P. Corss, *Not can, but will college teaching be improved?*, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/he.36919771703> (data dostępu: 09.08.2025).

Wykaz literatury

- Arnold A., Fulmer I.S., Sender A., Staffelbach B., *Compensation and pay transparency practices in Switzerland. Survey report (2018)*, https://www.researchgate.net/publication/322600300_Compensation_and_pay_transparency_practices_in_Switzerland_Survey_report_2018.
- Baggio M., Aumayr-Pintar C., *Gender pay transparency in the EU: steps taken and lessons learned*, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/gender-pay-transparency-in-the-eu-steps-taken-and-lessons-learned?>.
- Balachowicz J., *Idea zrównoważonego rozwoju w edukacji dziecka*, „Prima Educatione” 2017, DOI: 10.17951/PE/2017.1.21.
- Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: *Art. 1–93*, Warszawa 2025.
- Chodkowski M., Liksza J., Piechowska J., Salata-Lewandowska E., *Przejrzystość wynagrodzeń. Jak przygotować organizację do wdrożenia dyrektywy o transparentności wynagrodzeń*, 2024, Lex.
- Corcoran E., Krudewagen U., Mills E., Richter V., *Preparing for upcoming EU pay transparency requirements*, <https://www.dlapiper.com/en-pr/insights/publications/2025/07/preparing-for-upcoming-eu-pay-transparency-requirements?>.
- Corss K. P., *Not can, but will college teaching be improved?*, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/he.36919771703>.
- Gersdorf M., Godlewska-Bujok B., Zwolińska A., *O tempora! O mores! O czasie pracy i o czasie zmian. Księga jubileuszowa prof. Krzysztofa Rączki*, Wolters Kluwer, Warszawa 2024.
- Hopwood B., Mellor M., O'Brien G., *Sustainable development: mapping different approaches*, „Sustainable Development” 2005, nr 13, DOI: 10.1002/sd.244.
- Jajor K., *Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem. Wpływ dyrektywy (UE) 2023/970 na prawne ramy procesu rekrutacji*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2026, t. 7(24).
- Korwin-Szymanowska, Lewandowska A.E., Tuszyńska L., *Edukacja środowiskowa w kształceniu nauczycieli w perspektywie praktycznej*, Wyd. Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa 2015.
- Kubiak-Cyrul A., *Rekomendacje OECD jako ramy etyczne i prawne*, „Studia Prawnicze” 2020, nr 1.
- Kwiatkowski W., Kulpa R., *Equal pay – new obligations in the area of remuneration transparency*, „KPMG LAW Labour Law Practice”, 21 March 2025, https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pl/pdf/services/foreign-desks/pl-2025-03-25-Seminar-meeting-at-JCC-EN.pdf?utm_source=chatgpt.com.
- Pisarczyk Ł., *Równe traktowanie i ochrona przed dyskryminacją*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka (red.), *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, seria: System Prawa Pracy, t. 3, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
- Rasch R., Szytko M., *Perception is reality: the importance of pay fairness to employees and organizations*, „World at Work Journal” 2013, nr 3.
- Schuster M.D., Mayr D., Jacobsohn D.H., *Entgeltgleichheit zwischen Primärrecht, Richtlinie und deutschem Recht*, Europarechtlichen Symposium-Festakt 70 Jahre Bundesarbeitsgericht, Erfurt 6–7 Juni 2024, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2024/06/referat-schuster.pdf>.
- Szewczyk H., *Dyrektywa nr 970/2023/WE*, [w:] eadem, *Wynagrodzenie za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości*, 2024, Lex.

- Szewczyk H., *Prawne aspekty równości wynagrodzeń za pracę w świetle dyrektywy nr 970/2023/UE*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2024, t. LXV, nr 8, DOI: 10.33226/0032-6186.2024.8.6.
- Torbus U., *Przejrzystość wynagrodzeń – uwagi na tle propozycji dyrektywy UE z 2021 r.*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2022, t. 3(20).
- Walczak K., *Informacja dotycząca wysokości wynagrodzenia pracownika. Tajemnica pracodawcy czy tajemnica pracownika*, [w:] M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska (red.), *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa profesora Grzegorza Goździewicza*, TNOiK, Toruń 2017.
- Zaorski-Sikora Ł., *Aporie zrównoważonego rozwoju*, „Nowa Polityka Wschodnia” 2023, nr 1(36).

Summary

The pay transparency directive as an implementation of the sustainable development idea

Keywords: labour law, sustainable development, pay transparency, gender pay gap, gender equality, EU law implementation.

Sustainable development, as one of the fundamental values of the European Union, is increasingly reflected in legal regulations. One example of this trend is Directive 970/2023/EU on pay transparency, adopted to combat the persistent gender pay gap. The purpose of this article is to present the Pay Transparency Directive as a tool for implementing the idea of sustainable development in its social and legal dimensions. The analysis includes the directive's axiological foundations, its key provisions, and potential implementation challenges in Poland. The conclusions are as follows: The directive exemplifies the synergy between labour law, equality policy, and sustainable development values. Its implementation may enhance transparency in employment relations and strengthen the principle of equal treatment. At the same time, the introduction of new informational and procedural obligations may face organizational and cultural challenges, especially in the private sector.