

Warszawa, 30 grudnia 2025 r.

33 proc. Polaków chciałoby wiedzieć, ile zarabiają współpracownicy, ale tylko 17 proc. ujawnia taką informację o sobie

Obowiązująca w Polsce od 24 grudnia 2025 r. unijna dyrektywa równościowa nałożyła regulacje dotyczące minimalnych wymogów w zakresie przejrzystości wynagrodzeń w państwach UE. Wprowadziła ona m.in. prawo pracownika do poznania wynagrodzeń osób w firmie wykonujących podobną pracę, a w dużych firmach także konieczność sprawozdawania różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn na podobnych stanowiskach. Dyrektywa ma szansę ograniczyć dyskryminację płacową. Z badania PIE wynika jednak, że firmy wciąż są jednak niechętne ujawnianiu wynagrodzeń. 31 proc. badanych przedsiębiorstw wciąż stosuje klauzule poufności wynagrodzeń w umowach, a 61 proc. z nich nie zamieszcza, ani nie planuje zamieszczać widełek płacowych w ogłoszeniach o pracę. Również pracownicy traktują dane o wysokości wynagrodzeń jako sprawę prywatną. Mimo że 60 proc. Polaków popiera wprowadzenie zwiększenia przejrzystości płac w celu przeciwdziałania do dyskryminacji płacowej, tylko co trzecia osoba chciałaby skorzystać z prawa do informacji o średnich zarobkach współpracowników. Takie wnioski płyną z raportu PIE „Przejrzystość wynagrodzeń – praktyki firm i postawy pracowników”.

Jawność wynagrodzeń, a luka płacowa

W 2022 r. surowa luka płacowa w Polsce (rozumiana jako to, o ile procent mniej zarabiają średnio kobiety od mężczyzn bez uwzględnienia stanowiska, doświadczenia czy wykształcenia) wynosiła 7,8 proc. Skorygowana luka płacowa, oznaczająca różnicę w średnich wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn uwzględniającą różnice w m.in. wykonywanych zawodach, wykształceniu i doświadczeniu, wyniosła natomiast aż 12,7 proc.

60 proc. Polaków popiera zwiększenie przejrzystości płac w celu ograniczenia różnic w wynagrodzeniach i dyskryminacji płacowej. 70 proc. jest natomiast za nakładaniem kar finansowych na pracodawców za płaconie mężczyznom więcej niż kobietom za tę samą pracę.

Zagraniczne doświadczenia pokazują, że mechanizmy przewidziane w dyrektywie, łączące obowiązek informowania z narzędziami egzekwowania przejrzystości wynagrodzeń, mają szansę ograniczać lukę płacową. Dla przykładu duńska reforma z 2006 r., która nałożyła na firmy obowiązek raportowania pracującym statystyk płacowych z podziałem na płeć i

stanowisko, doprowadziła do spadku luki płacowej o około 2 pkt. proc. (czyli o 13 proc. względem poziomu sprzed reformy). W Wielkiej Brytanii w 2017 r. wprowadzenie obowiązku corocznego, publicznego raportowania średniej i mediany luki płacowej w firmach zatrudniających co najmniej 250 osób doprowadziło do spadku luki płacowej o 6 proc. w porównaniu do firm, które nie miały takiego obowiązku.

„W ostatnich kilkunastu latach w wielu krajach wprowadzono różne rozwiązania zwiększające przejrzystość wynagrodzeń. W niektórych państwach udało się dzięki temu obniżyć lukę płacową ze względu na płeć, jednak w innych krajach, na przykład w Austrii, nie odnotowano takiego efektu. Skuteczność tych regulacji zależy od skuteczności w egzekwowaniu przepisów, długotrwałości procedury oraz siły negocjacyjnej samych pracowników. Istotnym czynnikiem, który niwelował skuteczność polityki przejrzystości wynagrodzeń, było też przerzucanie na pracowników odpowiedzialności za wystąpienie o informację o wynagrodzeniach w firmie” – wskazuje Łukasz Baszczak, starszy analityk z zespołu ekonomii behawioralnej w PIE.

Badanie PIE na temat stosunku pracodawców i pracowników do jawności wynagrodzeń

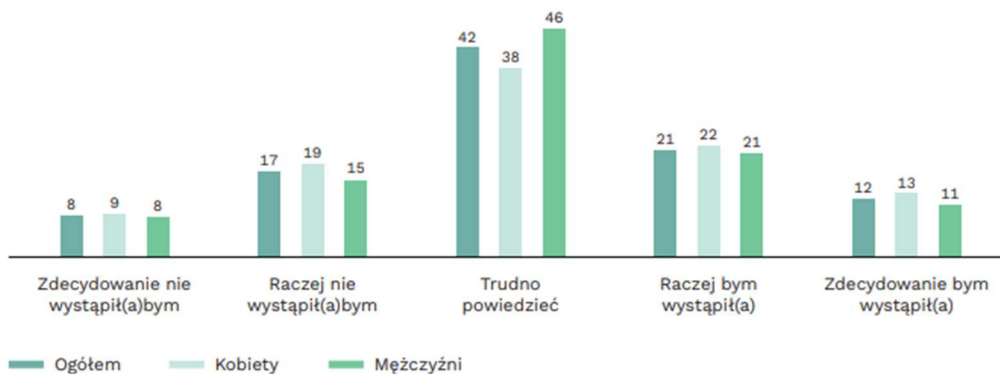
Założenia dyrektywy równościowej są spójne ze społecznymi oczekiwaniami. Większość badanych w Polsce popiera zwiększanie przejrzystości płac jako sposób na ograniczanie nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniach oraz popiera nakładanie kar finansowych na pracodawców za płaconie mężczyznom więcej niż kobietom za tę samą pracę.

Wysokość wynagrodzenia wciąż pozostaje sprawą prywatną. Osoby pracujące najchętniej dzielą się tą informacją z partnerem lub małżonkiem (88 proc.), a znacznie rzadziej ze współpracownikami (33 proc.). Blisko co czwarty pracownik w Polsce (23 proc.) nie ma żadnych informacji na temat poziomu wynagrodzeń współpracowników. Podobnie, 25 proc. pracujących Polaków zna dokładne wynagrodzenia wszystkich lub części współpracowników, przy czym 40 proc. osób, które znają wynagrodzenia swoich współpracowników, uzyskało te informacje z nieformalnych rozmów. Tylko 17 proc. osób dzieli się informacją o wysokości swojego wynagrodzenia ze współpracownikami

Polacy nie są też skłonni dowiadywać się, ile zarabiają współpracownicy. Z badania PIE wynikało, że tylko 33 proc. pracowników wystąpiłoby o informację o średnich zarobkach współpracowników w ramach mechanizmu oferowanego dzięki unijnej dyrektywie. Bardziej skłonne do tego są osoby przekonane, że zarabiają mniej od współpracowników, młodsze, z wyższym wykształceniem, mające dłuższy staż w firmie oraz zatrudnione w dużych przedsiębiorstwach. Miejsce zamieszkania również ma znaczenie – osoby z województw południowo-wschodnich są mniej skłonne do wystąpienia o tę informację.

Spośród 67 proc., które nie były zainteresowane taką możliwością, 21 proc. obawiało się negatywnej reakcji pracodawcy, a 22 proc. tłumaczyło swoją postawę uszanowaniem prywatności koleżanek i kolegów z pracy.

Wykres 10. Skłonność pracowników do wystąpienia o informację na temat średnich wynagrodzeń współpracowników w zależności od płci (w proc.)



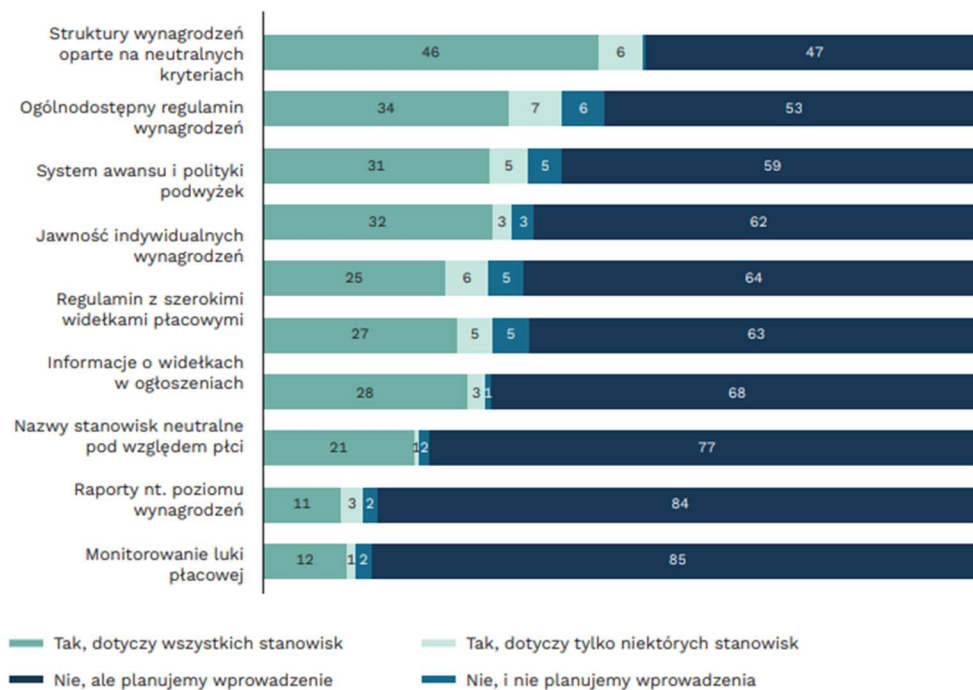
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie wyników badania pracowników.

Z badania PIE wynika, że również pracodawcy w Polsce nie są jeszcze odpowiednio przygotowani na nowe obowiązki wynikające z dyrektywy równościowej. Mniej niż połowa przedsiębiorstw wykorzystuje lub planuje wdrożenie poszczególnych elementów regulacji. Dotyczy to także obowiązków, które wynikają z grudniowej zmiany przepisów.

31 proc. badanych firm wciąż stosuje klauzule poufności wynagrodzeń w umowach, które od 24 grudnia 2025 r. będą już zakazane. 63 proc. badanych firm nie zamieszczało oraz nie planowało zamieszczać widełek płacowych w ogłoszeniach o pracę

Polskie przedsiębiorstwa raczej nie prowadzą skutecznej polityki przejrzystości wynagrodzeń. Jawność indywidualnych wynagrodzeń, obejmująca wszystkich lub wybranych pracowników, występuje w 35 proc. firm. Wciąż marginalna pozostaje również praktyka monitorowania luki płacowej między kobietami a mężczyznami, którą prowadzi zaledwie 13 proc. badanych firm.

Wykres 1. Obecnie funkcjonujące i planowane elementy dotyczące ścieżek kariery i polityki wynagradzania w badanych firmach (w proc.)



Uwagi: badanie MIK zrealizowano w dniach 3-4.11.2025 r. na próbie N = 500 przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 2 osoby w pięciu wybranych branżach. Dane przeważone, odzwierciedlają rzeczywistą strukturę przedsiębiorstw w wybranych branżach w Polsce według wielkości i sekcji PKD. Na wykresie prezentujemy rozkłady odpowiedzi po wyłączeniu odpowiedzi „trudno powiedzieć/nie wiem”. Odpowiedzi „trudno powiedzieć/nie wiem” stanowiły 3-13 proc. wszystkich wskazań, w zależności od pytania.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie wyników badania MIK.

„Z badań wynika, że polskie firmy w niewielkim stopniu są przygotowane do nowych obowiązków wynikających z unijnej dyrektywy równościowej. Tylko niewielka część z nich korzysta lub planuje wdrożyć poszczególne elementy regulacji, nawet te, które zaczynają obowiązywać w grudniu. Przyczyną może być zarówno brak wiedzy, zwłaszcza wśród mniejszych podmiotów, które często korzystają z zewnętrznych usług księgowych i kadrowo-płacowych, jak i przekonanie, że nowe wymagania będą słabo egzekwowane lub, w przypadku jeszcze niewdrożonych rozwiązań, zostaną wprowadzone z opóźnieniem” – zauważa Iga Rozbicka, starsza analityczka z zespołu ekonomii behawioralnej w PIE.

Polski Instytut Ekonomiczny to publiczny think-tank ekonomiczny z historią sięgającą 1928 roku. Instytut przygotowuje raporty, analizy i rekomendacje dotyczące kluczowych obszarów gospodarki oraz życia społecznego w Polsce, z uwzględnieniem sytuacji międzynarodowej. Jego obszary badawcze to przede wszystkim makroekonomia, energia, gospodarka światowa, gospodarka cyfrowa, ekonomia behawioralna oraz procesy społeczne.

Kontakt dla mediów:

Ewa Balicka-Sawiak

Rzecznik Prasowy

T: +48 727 427 918

E: ewa.balicka@pie.net.pl