

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4937025

Temat: Przejrzystość i jawność wynagrodzeń – nowe obowiązki i konsekwencje dla pracodawców - jak się przygotować?

15 Wrzesień Wrocław , Hotel Scandic ****,

Kod szkolenia: 4937025

Koszt szkolenia: 720.00 + 23% VAT

Program

Adresaci szkolenia:

- Specjaliści działu kadr i płac
- Specjaliści działów HR, w tym HR Business Partner
- Menedżerowie zespołów
- Kadra kierownicza.

Cel szkolenia:

Przygotowanie firm – w szczególności działów HR i osób zarządzających – do nadchodzących zmian prawnych związanych z jawnością wynagrodzeń. Zależy nam na tym, żeby uczestnicy wyszli z praktyczną wiedzą: co trzeba zrobić, od kiedy, jak się do tego przygotować i co to oznacza w codziennej pracy.

□

1. Po co to wszystko?

- Skąd się wzięły zmiany – omówienie założeń dyrektywy UE 2023/970 i nowelizacji Kodeksu pracy (2025).
- Główne cele przepisów: ograniczenie nierówności płacowych, szczególnie między kobietami a mężczyznami.
- Jawność wynagrodzeń jako temat, którego już nie da się omijać – zarówno w rekrutacji, jak i wewnątrz organizacji.

2. Obowiązki pracodawcy – co się zmieni i co trzeba będzie robić

- Widelki wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracę – jak je ustalać i uzasadniać?
- Zakaz pytania o zarobki z poprzednich miejsc pracy.
- Prawo pracownika do informacji o wynagrodzeniach innych – na jakich zasadach?
- Audyty płacowe – co to znaczy w praktyce, kto je robi, kiedy i jak często?
- Raportowanie i obowiązki związane z ESG.

3. Co to ma wspólnego z ESG?

- Jak jawność płac wpisuje się w raportowanie ESG (konkretnie: litera S – Social i G – Governance).
- Obowiązki związane z raportowaniem luki płacowej.
- Co z tego wynika dla firmy – nie tylko obowiązki, ale i konkretne korzyści: zaufanie, niższa rotacja, lepszy wizerunek.

4. Co to zmienia w organizacji – praktyczne skutki

- Zmiana w podejściu do komunikacji wewnętrznej – jak rozmawiać z zespołem o wynagrodzeniach.
- Budowanie zaufania i ograniczenie niepewności.
- Transparentność a konflikty – co realnie się poprawia, a co może się skomplikować.
- Rola liderów i menedżerów – dlaczego będą potrzebować wsparcia w tej zmianie.

5. Jak się przygotować – krok po kroku

- Jak przeprowadzić audyt wynagrodzeń i wykryć nierówności
- Jak przygotować i komunikować widelki płacowe – rzetelnie i bez niepotrzebnych napięć.
- Co powiedzieć zespołowi?
- Jak prowadzić dokumentację?

6. Dyskusja i pytania

- Czas na pytania, przykłady z życia, krótkie case studies.

7. Podsumowanie i lista rzeczy do zrobienia

- Co wdrożyć, kiedy zacząć, na co zwrócić uwagę w pierwszej kolejności.
- Co można zrobić już teraz?
- Dlaczego warto potraktować ten temat nie jako obowiązek, tylko jako szansę na uporządkowanie polityki wynagrodzeń i wzmocnienie zaufania w firmie

□