

WYNAGRODZENIA WRAŻLIWE NA RÓŻNORODNOŚĆ

Jak kształtować politykę wynagrodzeń pracowników/pracownic z uwzględnieniem zarządzania różnorodnością?

Wysokość wynagrodzeń pracowników/pracownic powinna być ustalana w oparciu o sprawiedliwy i adekwatny do przypisanych zadań oraz obowiązków zestaw kryteriów. Wynika to nie tylko z obowiązku prawnego, ale również z faktu, że wynagrodzenia są niezwykle ważnym narzędziem dla skutecznego pozyskiwania, utrzymywania i motywowania pracowników/pracownic. Przejrzysta polityka wynagrodzeń – znana wszystkim zatrudnionym osobom – stanowi jeden z podstawowych czynników wpływających na realne zaangażowanie pracowników/pracownic w wykonywane obowiązki, ich decyzje o pozostaniu w organizacji czy gotowość do dalszego rozwoju zawodowego. Warto pamiętać, że sprawiedliwa polityka wynagrodzeń powinno odnosić się nie tylko do płacy zasadniczej, ale także do zasad przyznawania premii, nagród oraz innych świadczeń pozapłacowych.

Wewnętrzna siatka płac oraz systemy premiowe opierają się zazwyczaj o trzy podstawowe kryteria: stopień realizacji zadań, wyniki finansowe organizacji/zespołu oraz kompetencje pracownika/pracownicy. Z perspektywy zarządzania różnorodnością kluczowe jest to, aby polityka wynagrodzeń:

- była jawna i znana wszystkim zatrudnionym osobom;
- motywowała do pracy oraz dalszego podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- wykluczała ryzyko dyskryminacji ze względu na: płeć, wiek, (nie)pełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie czy bezwyznaniowość.

Narzędziem sprzyjającym weryfikacji, czy w organizacji nie występuje zjawisko nierównego traktowania w obszarze wynagrodzeń jest monitoring wynagrodzeń. Pozwala on sprawdzić czy deklaracja, że organizacja nie dyskryminuje w obszarze zatrudnienia jest prawdziwa.

Proponowane rozwiązania:

➤ Prowadzenie monitoringu wynagrodzeń.

Monitoring wynagrodzeń to narzędzie oceniające jak kształtuje się wysokość wynagrodzeń osób na poszczególnych szczeblach czy stanowiskach w organizacji.

Przystępując do tego typu analizy warto uwzględniać nie tylko wysokość płacy zasadniczej, ale i inne dodatki o charakterze finansowym czy pozapłacowym.

Rzetelna i obiektywna ocena polityki wynagrodzeń powinna brać pod uwagę następujące kwestie:

- czy zidentyfikowano różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tym samych lub równorzędnych stanowiskach?*
- czy zidentyfikowano różnice w wynagrodzeniach osób mających porównywalny staż pracy w organizacji?*
- czy zidentyfikowano różnice w wynagrodzeniach osób o różnym stopniu sprawności pracujących na analogicznym stanowisku?*
- czy zidentyfikowano różnice w wynagrodzeniach osób różnej narodowości?*
- czy zidentyfikowano różnice w wynagrodzeniach osób zatrudnionych na tych samych lub równorzędnych stanowiskach na podstawie różnych umów o pracę/w ramach elastycznych form zatrudnienia?*
- czy zidentyfikowano różnice w stawkach godzinowych osób zatrudnionych w ramach pełnego i niepełnego wymiaru czasu pracy?*

Różnice zidentyfikowane w ww. obszarach mogą świadczyć o nierównym traktowaniu. W takim przypadku organizacja powinna podjąć kroki zmierzające do ich eliminacji tego typu praktyk.

➤ **Kryteria określające wysokość wynagrodzeń i premii na poszczególnych stanowiskach.**

Organizacja powinna zmierzać do tego, aby w sposób transparentny prowadzić politykę wynagrodzeń dla poszczególnych szczebli czy stanowisk struktury organizacyjnej. Przejrzystość ta w sposób automatyczny eliminuje zagrożenie w postaci praktyk dyskryminacyjnych.

➤ **Kryteria określające benefity pozapłacowe przyznawanych z tytułu wykonywanej pracy.**

Benefity pozapłacowe – do których należą m.in. opieka medyczna, ubezpieczenia grupowe, karnety na zajęcia sportowe czy inne formy rekreacji, bilety na imprezy kulturalne, kupony i karty podarunkowe, dodatkowe dni wolne od pracy, służbowy samochód, służbowy laptop, służbowy telefon komórkowy – są ważnym elementem polityki wynagrodzeń. W ramach zarządzania różnorodnością należy tutaj zadbać o równy dostęp do tych świadczeń, który nie wyklucza żadnych grup pracowniczych.

Należy zwrócić szczególną uwagę na osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zatrudnione w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia.