

22.06.2021

Informacja prasowa portalu
wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

media@sedlak.pl

tel. +48 12 625 59 42

PROJEKT KOMISJI EUROPEJSKIEJ - REWOLUCJA W TRANSPARENTNOŚCI WYNAGRODZEŃ. JAK PRZYGOTOWAĆ DO NIEJ FIRMĘ?

Co to jest transparentność i czym różni się od jawności? Biorąc pod uwagę definicję słownikową transparentny to przejrzysty, a jawny to widoczny, wiadomy. Firma, która posiada przejrzysty system wynagrodzeń staje się bardziej przyjaznym i wiarygodnym pracodawcą. W Polsce podobne zjawisko obserwujemy w odniesieniu do firm IT, które często w ofertach pracy ujawniają stawki wynagrodzeń. Temat w Europie jest obecnie popularny, ponieważ Komisja Europejska przedstawiła projekt rozporządzenia dotyczący transparentności płac. Projekt rozporządzenia wzbudza wiele wątpliwości wśród polskich specjalistów HR. W poniższym tekście postaramy się wyjaśnić jaki stopień transparentności wynagrodzeń przewiduje ustawodawca unijny, jakie obowiązki nałoży na firmy oraz jak przygotować organizację do jego wprowadzenia.

Projekt Komisji Europejskiej nie jest całkowitą nowością, ponieważ wiele firm czy państw posiada już uregulowania w kwestii przejrzystości płac.

Transparentność płac w USA

O przykładach konkretnych firm z terytorium USA, które z sukcesem całkowicie ujawniają swoje płace pisaliśmy [już jakiś czas temu](#). Wyróżnia się pięć stopni transparentności płac (*Compensation Best Practices*, PayScale, 2021):

1. Pracodawca informuje pracowników o składnikach i wysokości wynagrodzenia (43% organizacji).
2. Pracodawca informuje pracowników o składnikach i wysokości wynagrodzenia, ponadto prezentuje rynkowe dane płacowe (23,4% organizacji).

3. Pracodawca informuje o składnikach i wysokości wynagrodzenia, ponadto prezentuje rynkowe dane płacowe a także wskazuje pozycję stanowiska w tabeli płac (19,4% organizacji).
4. **Pracodawca informuje o składnikach i wysokości wynagrodzenia, ponadto prezentuje rynkowe dane płacowe a także wskazuje pozycję stanowiska w tabeli płac wyjaśniając strategię wynagradzania w firmie (9% organizacji) - taki poziom transparentności przewiduje rozporządzenie KE.**
5. Pracodawca informuje o składnikach i wysokości wynagrodzenia, ponadto prezentuje rynkowe dane płacowe a także wskazuje pozycję stanowiska w tabeli płac wyjaśniając strategię wynagradzania w firmie. Podaje pełną informację o wynagrodzeniach innych pracowników (5,1%) organizacji.

Jak widać, poziomów transparentności jest kilka a projekt unijny **nie zakłada pełnej jawności wynagrodzeń (stopień 5.)**, która wzbudza wiele obaw zarówno wśród pracowników jak i pracodawców.

Transparentność w państwach Unii Europejskiej

Przykładem europejskiego państwa, w którym funkcjonuje już system transparentnych wynagrodzeń są Niemcy, gdzie od 6 stycznia 2018 roku obowiązuje ustawa o transparentności *płac*. Zgodnie z tamtejszym prawem przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 200 osób muszą publicznie prezentować różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn. Dodatkowo, pracodawca jest zobowiązany, na prośbę pracownika, przedstawić jakie kryteria zostały wzięte pod uwagę przy ustalaniu wysokości jego wynagrodzenia. **Pracownik może zażądać również informacji na temat zarobków osób przeciwnej płci na jego stanowisku.** Firmy zatrudniające ponad 500 pracowników są zobowiązane do corocznego sporządzania raportów dotyczących sprawiedliwości płac (Rozwadowska, 2017).

Czy jednak rozwiązanie, dodatkowo umocnione dotkliwymi sankcjami, które proponuje Komisja Europejska jest korzystne z punktu widzenia pracodawców oraz pracowników? Jak większość projektów, tak i ten niesie ze sobą wiele korzyści i zagrożeń, a wiele zależy od tego jak organizacje wcześniej przygotują się do niej. Od przygotowania firmy zależeć będzie wysokość poniesionych kosztów (również finansowych). Warto mieć również na uwadze, że trend przejrzystości wynagrodzeń bardzo szybko postępuje i nawet jeśli nie zostanie ustanowione przez prawo w zaproponowanej przez Komisję Europejską formie, to coraz więcej firm chcąc pozostać konkurencyjną będzie musiało o niej pomyśleć.

Jakie rozwiązania zakłada rozporządzenie i jakie konsekwencje może za sobą nieść?

Komisja Europejska w marcu 2021 roku przedstawiła do konsultacji publicznych projekt dyrektywy w sprawie jawności płac. **Jak już wcześniej wspomniano, projekt KE nie przewiduje pełnej jawności wynagrodzeń a jedynie narzuca większą ich przejrzystość oraz prawo do informacji.** Niewłaściwe przekonanie, że projekt zakłada pełną jawność płac, wzbudza w opinii publicznej dużo obaw.

Informacje dla pracownika

Projekt przewiduje prawo jednostki do żądania informacji zarówno na temat indywidualnych, jak i **zagregowanych poziomów** wynagrodzeń. Projekt zakłada, że organizacje będą musiały udostępnić dane tylko na wyraźny wniosek pracownika. Zatrudniony otrzyma informacje dotyczące indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średniego poziomu wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do **kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.**

Informacje do opinii publicznej

Natomiast w dużych organizacjach (powyżej 250 zatrudnionych) **będzie dodatkowy obowiązek publicznego publikowania corocznych raportów zawierające informacje, takie jak:**

- a) różnice w wynagrodzeniu wszystkich pracowników płci żeńskiej i męskiej;
- b) różnice w wynagrodzeniu wszystkich pracowników płci żeńskiej i męskiej w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
- c) mediana różnicy w wynagrodzeniu wszystkich pracowników płci żeńskiej i męskiej;
- d) mediana różnicy w wynagrodzeniu wszystkich pracowników płci żeńskiej i męskiej w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
- e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;
- f) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartyle przedziału wynagrodzenia;
- g) różnica w wynagrodzeniu pracowników płci żeńskiej i męskiej w podziale na kategorie pracowników, według stałego wynagrodzenia podstawowego oraz składników uzupełniających lub zmiennych.

Pracodawca będzie zobowiązany publicznie podawać powyższe informacje (np. na swojej stronie internetowej) w ujęciu rocznym oraz przedstawiać je podmiotowi monitorującemu (ustalonemu przez państwo).

Jeśli firma nie spełni swojego obowiązku to zapłaci karę, której wysokość będzie ustalało każde państwo indywidualnie. Jeśli pracownik uzna, że jest dyskryminowany pod kątem płacowym, będzie mógł domagać się zadośćuczynienia. Unijny plan przewiduje też konkretną procedurę, gdyby okazało się, że w danej firmie istnieją nierówności, a przedsiębiorca nie potrafi ich sensownie wytłumaczyć. Jeśli różnica w poziomie płac wyniesie co najmniej 5%, **właściciel przedsiębiorstwa będzie musiał powołać specjalną komisję składającą się m.in. z przedstawicieli pracowników i przeprowadzić specjalną ocenę wynagrodzeń. Zapis ten również wzbudza wiele obaw wśród pracodawców.** Chociaż projekt rozporządzenia zakłada sankcje, to zwykle okres przejściowy trwa kilkanaście miesięcy, podczas których organizacje będą przygotowywały się do wprowadzenia regulacji.

Projekt podpowiada również jakimi kryteriami kierować się w celu uznania pracy o takiej samej wartości: „(...) aby umożliwić pracownikom i pracodawcom ocenę tego, co stanowi pracę o takiej samej wartości, w przepisie tym zobowiązano państwa członkowskie **do ustanowienia narzędzi lub metod oceny i porównywania wartości pracy, zgodnie z zestawem obiektywnych kryteriów, wśród których znajdują się wymogi związane z wykształceniem, wymogi zawodowe i szkoleniowe, umiejętności, wysiłek i odpowiedzialność, wykonywana praca oraz charakter wykonywanych zadań.** Stanowi to podstawę oceny, czy pracowników można uznać za znajdujących się w porównywalnej sytuacji, wykonujących pracę o podobnej wartości, a także pomoże pracodawcom w lepszym określeniu miejsca stanowiska w hierarchii stanowisk w oparciu o obiektywne i neutralne pod względem płci kryteria.”

7 kroków - jak przygotować organizację do ujawnienia płac?

Jeśli rozporządzenie wejdzie w życie, organizacje będą musiały odpowiednio uporządkować dotychczasowy system płac w organizacji. **Pracodawcy przede wszystkim będą musieli stworzyć podstawy do uzasadniania wysokości wynagrodzeń w firmie** – w czym wesprzeć może zewnętrzna firma doradztwa płacowego.

Poniżej przedstawiamy przykładowe kroki w porządkowaniu systemu płac:

1. **Analiza systemu wynagrodzeń w firmie.** W pierwszej kolejności powinniśmy przeanalizować dotychczasowy system wynagradzania wewnątrz firmy pod kątem spójności i sprawiedliwości. Jeśli firma nie ma systemowego podejścia, powinna go opracować. Przy czym warto dodać, że w analizie należy wziąć

pod uwagę wynagrodzenia pieniężne i rzeczowe pracowników (czyli wynagrodzenia podstawowe, zmienne, długoterminowe oraz benefity).

2. **Zbudowanie spójnej struktury stanowisk.** Polega na określeniu relatywnej wartości stanowisk pracy z uwzględnieniem specyficznej dla danego przedsiębiorstwa struktury, oczekiwań i celów kadry zarządzającej oraz sytuacji rynkowej, w jakiej firma się znajduje. W proces wyceniania stanowisk powinni być zaangażowani również przełożeni, menedżerowi wyższego szczebla oraz poziom zarządu/właścicielski.
3. **Pogrupowanie stanowisk** według ustalonych kryteriów, takich jak wymogi związane z wykształceniem, wymogi zawodowe i szkoleniowe, umiejętności, wysiłek i odpowiedzialność, wykonywana praca oraz charakter wykonywanych zadań.
4. **Określenie widełek płac na poszczególnych stanowiskach lub w zdefiniowanych wcześniej grupach stanowisk.** Dokonuje się go w oparciu o stawki dotychczasowych wynagrodzeń w firmie oraz dane rynkowe. Jest to niekiedy skomplikowany proces, do którego może być potrzebne wsparcie zewnętrznej firmy. Warto dodać, że posiadanie widełek płacowych jest już teraz wymogiem prawnym dla firm zatrudniających więcej niż 50 pracowników.
5. **Porównanie wynagrodzenia w firmie do rynku.** Musimy pamiętać, że wynagrodzenia staną się transparentne wewnątrz jak i na zewnątrz. Pracownicy będą mogli porównać swoje wynagrodzenie względem innych firm. Musimy również pamiętać o tym, że wynagrodzenia mogą okazać się niedoszacowane bądź wręcz odwrotnie – przeszacowane względem rynku.
6. **Porównanie wynagrodzeń wewnątrz firmy.** Kiedy widełki płacowe są już ustalone należy sprawdzić jak względem nich plasują się obecne wynagrodzenia całkowite pracowników - gdyż projekt przewiduje porównanie także wynagrodzeń zmiennych.
7. **Komunikacja.** Obowiązek jaki nakłada rozporządzenie, czyli ujawnianie pracownikom informacji o poziomach wynagrodzeń w firmie, wymagał będzie od firm przygotowania rzetelnej komunikacji na ten temat. Warto również pracowników „na bieżąco” pytać o opinię oraz angażować ich w poszczególne etapy budowania systemu wynagrodzeń. Sam fakt ujawnienia średnich stawek wynagrodzeń w grupach pracowników może budzić ich duży opór, dlatego należy komunikować im jakie korzyści niesie za sobą jawny system płac.

Jawność już na poziomie rekrutacji

Projekt zakłada także, że także osoby ubiegające się o zatrudnienie w danej firmie będą informowane o wysokości lub przedziale wynagrodzenia na danym stanowisku. Z punktu widzenia pracowników i rekrutów jest to rozwiązanie korzystne, które pozwoli im oszczędzić czasu i kosztów rekrutacji w sytuacji, gdy oczekiwanie finansowe kandydatów będą się mijać z tym, co oferuje firma. Z drugiej strony, istnieje zagrożenie, że kandydaci przy wyborze pracodawcy będą sugerować się jedynie wysokością zarobków co może być niekorzystne dla nich samych jak i biznesu. Może też stanowić poważny problem konkurencyjny, szczególnie jeśli pracodawca nie znając stawek rynkowych nie przyciągnie kandydatów nawet jeśli wynagrodzenia nie są główną zaletą firmy.

Karolina Jurczak

Sedlak & Sedlak

Bibliografia:

1. *Compensation Best Practices*, PayScale, 2021
2. DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2021/PL/COM-2021-93-F1-PL-MAIN-PART-1.PDF> [dostęp: 29.05.2021]
3. Rozwadowska A. (2017), *Wynagrodzenia z uzasadnieniem. Niemcy walczą z niższymi płacami kobiet*, <http://wyborcza.pl/7,155287,22065253,wynagrodzenie-z-uzasadnieniem-niemcy-walcza-z-nizszymi-placami.html>

wynagrodzenia.pl

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: wynagrodzenia.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony o wynagrodzeniach Raportu płacowego: (<https://wynagrodzenia.pl/raporty-placowe-dla-firm#report>)
czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.