

Transparentna rewolucja na rynku pracy tuż-tuż! Co obiecuje nowa dyrektywa UE o jawności płac?

Tomasz Wija No Fluff Jobs

Ewelina Rychlik: Dzisiaj temat, który niestety wciąż bywa kontrowersyjny i z pewnością budzi wiele emocji. Transparentność płac to jest coś, co wielu przedsiębiorstwom wciąż przychodzi z trudnością i w trakcie rozmowy o pracę należy się domyślić, jakie widełki na określone stanowisko przewiduje pracodawca. Na szczęście z pomocą przychodzi długo wyczekiwana dyrektywa unijna o transparentności płac. Jaki jest jej cel i czego dotyczą zmiany? O tym porozmawiamy dzisiaj z naszym gościem Tomaszem Wiją, reprezentantem portalu z ogłoszeniami o pracę No Fluff Jobs. Cześć Tomku!

Tomasz Wija: Cześć Ewelina. Dziękuję za zaproszenie i Twój czas, bardzo się cieszę, że możemy porozmawiać, ponieważ dla nas dla naszego portalu No Fluff Jobs temat transparentności płac jest bardzo istotny. Od momentu powstania, na naszym portalu wszystkie ogłoszenia o pracę uwzględniają widełki wynagrodzeń, bardzo mocno wierzymy, że dzięki temu możemy zmienić standardy rekrutacji na rynku pracy. Zaczęliśmy od rynku IT, ale w tym momencie rozszerzamy się też na inne branże, mocno wierzymy, że transparentność może być rozszerzona też poza świat IT.

Ewelina Rychlik: 24 kwietnia tego roku, a nagrywamy w 2023 r., Rada Unii Europejskiej przyjęła dyrektywę w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania. Jaki jest główny cel dyrektywy o transparentności płac?

Tomasz Wija: Główną motywacją powstania dyrektywy, jest potrzeba zlikwidowania istniejącej luki płacowej pomiędzy kobietami, a mężczyznami. Według danych Eurostatu luka płacowa w Unii Europejskiej w roku 2020 wynosiła około 13%, a najświeższe dane dotyczące Polski mówią o luce płacowej na poziomie 4,5%. Co ciekawe w sektorze prywatnym luka płacowa jest wyższa i wynosi aż 13%. Też dla kontekstu, nie tylko Unia Europejska zajmuje się aktualnie tematyką transparentności prac. W ostatnim czasie kilka stanów w Stanach Zjednoczonych wprowadziło wymagania jawnych widełek wynagrodzeń np. Kolorado, stan Kalifornia czy miasto Nowy Jork. Również w Polsce działamy w tym temacie, w ramach naszej kampanii No Fluff Jobs 'Szanuj Siebie', zebraliśmy ponad 13 tysięcy podpisów za obowiązkiem pokazywania widełek wynagrodzeń w ogłoszeniach, które przekazaliśmy do Komisji Europejskiej.

Ewelina Rychlik: Super! Bardzo ciekawa inicjatywa, co dalej stanie się z zebranymi głosami?

Tomasz Wija: Wystaliśmy zebrane podpisy przed głosowaniem na jesieni 2022 roku, kiedy dyrektywa była jeszcze dyskutowana. Złożyliśmy te podpisy na ręce Ursula von der Leyen.

Ewelina Rychlik: Czyli, dołożyliście ziarenko by ją przepchnąć?

Tomasz Wija: Mocno liczymy na to, choć nie robiliśmy wielkiego lobbingu.

Ewelina Rychlik: To co się z tymi głosami dalej podziało, bo to też jest ciekawe?

Tomasz Wija: My te głosy przedstawiliśmy do Komisji Europejskiej na ręce Ursuli von der Leyen, w trakcie kiedy ta dyrektywa jeszcze była procedowana, nie została jeszcze ostatecznie podpisana, więc mamy nadzieję, że te głosy przyczyniły się również do tego, że dyrektywa została uchwalona w takiej formie.

Ewelina Rychlik: Z pewnością, każdy zabrany głos jest ważny. Powinno nas to napawać dumą, że ten głos poszedł też od naszych rodaków. Także dziękuję w imieniu swoim i zapewne niejednej osoby, która nas słucha. Wracając do dyrektywy. Czy mógłbyś mi powiedzieć jakie istotne zmiany ona za sobą niesie? Wiemy, że takie dokumenty są dosyć obszerne i mało kto je czyta, więc jeżeli w takim telegraficznym skrócie mógłbyś nam to podsumować, to byłabym Ci ogromnie wdzięczna.

Tomasz Wija: Oczywiście, tak jak powiedziałaś, dyrektywa jest dosyć obszerna, ma kilkadziesiąt stron, natomiast wyciągnęliśmy z niej pięć kluczowych zmian, które według nas w znaczący sposób wpłyną na działanie przedsiębiorstw w UE.

Pierwsza zmiana to jest takie samo wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Druga zmiana to przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem, czyli w trakcie rekrutacji.

Numer trzy to przejrzystość ustalania wynagrodzeń.

Numer cztery to prawo do informacji, który według mnie jest dosyć rewolucyjną zmianą, o której później powiem.

I numer pięć czyli sprawozdawczość, które firmy będą musiały przeprowadzać.

Ewelina Rychlik: Wydaje się, że wszystkie są przełomowe i rzetelnie wprowadzone mogą wnieść wiele dobrego na rynku pracy przede wszystkim z perspektywy pracownika. Choć brzmi to bardzo optymistycznie to czuję wewnętrzny strach, że pracodawcy znajdą i tak sposób do nadużyć, ale do brzegu. Równość wynagrodzeń za taką samą pracę lub o takiej samej wartości. Jak to rozumieć? Równe wynagrodzenie za taką samą pracę dla kasjerki i kasjera, kucharza i kucharki o tym samym zakresie obowiązków. To dość oczywiste. A równe wynagrodzenie za pracę o takiej samej wartości? Jak to rozumieć? Wskażesz nam przykład?

Tomasz Wija: Oczywiście. Odpowiedź na to pytanie wymaga trochę kontekstu. Tak jak wcześniej powiedziałem, głównym celem dyrektywy jest dążenie do braku dyskryminacji osób różnej płci, jeśli wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. W świecie HR wykorzystuje się koncepcję wartościowania stanowisk przy budowie siatek płac. To oznacza, że każde stanowisko w firmach będzie musiało mieć określoną wartość, do której będą przydzielone określone zarobki. Na przykład stanowisko wymagające studiów na

poziomie licencjata bez języków obcych, bez odpowiedzialności menedżerskich, będzie miało na przykład przypisaną wartość 2. A stanowisko menedżera z ukończonymi studiami MBA może mieć przypisaną wartość 7. Tę skalę każda firma będzie mogła ustalać w zależności od wielkości czy rozbudowania struktury firmy. I teraz pojawia się pytanie, jak określić taką wartość? Dyrektywa podpowiada nam cztery główne kryteria, które będziemy musieli określić w wyznaczonej przez nas skali.

Czyli, kryterium numer jeden to poziom umiejętności, czy to jest stanowisko młoda czy seniora albo czy to jest stanowisko stażysty czy osoby doświadczonej.

Drugie kryterium do określenia tej wartości stanowiska to wysiłek. Można to różnie rozumieć, np. wysiłek włożony w zdobywanie kompetencji, żeby móc pracować na danym stanowisku, na przykład lata edukacji, ilość szkoleń. Ale może też chodzić o efektywność pracy ile na danym stanowisku pracownik powinien wykonać zadań per dzień, liczonych w KPI-ach.

Kryterium numer trzy, to poziom odpowiedzialności na danym stanowisku, czyli jakie mogą być konsekwencje mojego błędu.

No i czwarte kryterium to warunki pracy. Czy to jest praca w niebezpiecznych warunkach, czy praca biurowa.

Dyrektywa sugeruje też, żeby uwzględnić w tych kryteriach wymagane na danym stanowisku umiejętności miękkie. I to są też cztery czy pięć kryteriów, które musimy uwzględnić w wartościowaniu tych stanowisk. Natomiast co jest bardzo ciekawe, dyrektywa nie wymaga, żeby wszyscy zarabiali tyle samo, bo treść dyrektywy umożliwia różnicowanie płacy nawet na tych samych stanowiskach o tych samych wartościach, o których wcześniej mówiłem jeżeli jest to oparte o obiektywne i neutralne płciowo i niestronnicze kryteria, jakimi są na przykład osiągnięcia czy kompetencje danego pracownika. Teraz możesz zadać sobie pytanie, jak połączyć tę zasadę, o której wcześniej powiedziałem. Taka sama płaca za taką samą wartość pracy z faktem, że nie wszyscy muszą zarabiać tyle samo na danym stanowisku. Według nas No fluff jobs, najbardziej praktycznym rozwiązaniem przy tworzeniu siatek płac i wartościowaniu stanowisk, będzie przyporządkowanie do danego stanowiska widełek wynagrodzeń, a nie jednej konkretnej kwoty. Przykład: starsza księgowka, która ma płynny język angielski na poziomie C1, pracuje w międzynarodowej firmie i wykorzystuje język angielski do komunikacji z CFO ze Stanów, może według tej dyrektywy zarabiać więcej niż starsza księgowka, która też pracuje na tym samym stanowisku w tej samej firmie, ale nie ma tak płynnego język angielskiego. Podsumowując, firmy będą musiały określić wartości różnych stanowisk w oparciu o te obiektywne kryteria, o których powiedziałem i po drugie muszą przyporządkować widełki do każdego stanowiska. Czuli naturalną kolejną rzeczą będzie stworzenie takiej wewnętrznej siatki płac, czyli poukładanie tych wszystkich informacji w jednym spójnym pliku i dzięki temu będziemy mogli upewnić się, że płacimy fair w ramach naszej struktury firmy.

Ewelina Rychlik: No dobrze, czyli pierwszą zmianę równości płac za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości omówiliśmy. Nie ukrywam, że zmiana dotycząca przejrzystości wynagrodzeń przed zatrudnieniem w moim odczuciu może wywołać spore zamieszanie na rynku i portalach takich jak wasz. Jak ona będzie wyglądać w praktyce? Pracodawcy w końcu będą zmuszeni podawać widełki, o których wspominałeś? Czy może konkretną

kwotę wynagrodzenia nałożoną odgórnie w strukturze firmy za dane stanowisko, dla którego trwa rekrutacja?

Tomasz Wija: Nie do końca. Dyrektywa mówi wprost, że brak zakresu czy widełek wynagrodzenia na danym stanowisku tworzy asymetrię informacyjną, która ogranicza siłę przetargową kandydatów. Natomiast dyrektywa w swoim tekście wymaga podawania albo widełek wynagrodzeń albo początkowego wynagrodzenia. Co to może być początkowe wynagrodzenie? Najprawdopodobniej oznacza to konkretną kwotę, tak jak mówiłaś, na start, ale może też oznaczać minimalne wynagrodzenie albo dolne widełki na danym stanowisku. Tak na przykład jest aktualnie na Słowacji, zgodnie ze słowackim prawem. Dodatkowo dyrektywa daje różne opcje, w którym momencie firma będzie musiała podać proponowane wynagrodzenie kandydatowi w czasie rekrutacji.

Czyli opcja numer jeden to jest w ogłoszeniu o pracę. Opcja numer dwa przed interview. Nie jest jasne czy przed pierwszym czy przed ostatnim, lub w innym momencie umożliwiającym podjęcie negocjacji. Czyli zapis dyrektywy odnośnie przejrzystości wynagrodzenia w trakcie procesu rekrutacyjnego jest dość szeroki, dlatego dużo zależy będzie od tego jak polski parlament wdroży te zapisy. Dyrektywa to ramowy dokument i każdy z krajów będzie wdrażał go do lokalnego ustawodawstwa i może inaczej tę ustawę napisać. Z naszego punktu widzenia, jako No Fluff Jobs od dziewięciu lat uważamy, że transparentny proces rekrutacji zawsze powinien się zaczynać od podawania widełek wynagrodzeń w ogłoszeniu o pracę. I tak jak wspomniałem wcześniej, na naszym portalu 100% ogłoszeń ma widełki wynagrodzeń, ponieważ takie podejście według nas po prostu oszczędza czas zarówno kandydatom i kandydatkom, jak i pracodawcom. Unikamy sytuacji, gdzie dopiero po jakimś tam etapie rekrutacji kandydat dostaje ofertę i okazuje się, że ona jest nie do zaakceptowania. Uważamy, że takie podejście byłoby najlepsze, natomiast zobaczymy w praktyce co polski rząd i polski parlament napisze w ustawie.

Ewelina Rychlik: To jest ciekawe, jak to zostanie rozegrane, od razu co mi się nasunęło w trakcie Twojej wypowiedzi to myśl, że pracodawcy w końcu jednogłośnie wszyscy przed sobą się przyznają, że zaczynają od najniższej krajowej. Dotychczas była to wielka niewiadoma człowiek składający CV łudził się, że może jest większy budżet niż najniższa krajowa, no to teraz sobie powiedzmy to otwarcie, że wszędzie będzie wpisywana najniższa krajowa. A druga rzecz, która mi się od razu nasunęła, a propos tego, jeżeli będzie możliwość wpisywania widełek to właśnie firmy „januszexy”, jak to się często mawia, będą mogły to omijać w taki sposób, żeby dawać widełki począwszy od najniższej krajowej, a skończywszy na powiedzmy dziewięciu tysiącach. Czyli to też finalnie będzie się sprowadzało do tego co mamy obecnie, czyli wielkiej niewiadomej, bo bardzo często, to jest taki chwyt, żeby złapać pracownika, który myśli, że te dziewięć tysięcy jest realną kwotą. W rzeczywistości osoby te pracują za najniższą krajową jeszcze przez wiele lat i te dziewięć tysięcy jest taką enigmatyczną kwotą, która nigdy nie zostaje zrealizowana. Ciekawe jak to będzie wyglądało, nie ukrywam, teraz możemy tylko gadybać.

Tomasz Wija: Ta zmiana w połączeniu z kilkoma innymi zmianami wynikającymi z dyrektywy, według mnie spowoduje, że powody dla czego firmy nie chcą publikować teraz widełek wynagrodzeń w ogłoszeniach, w większości tych obaw zniknie, ponieważ firmy będą musiały stworzyć wewnątrz organizacji o wiele bardziej przejrzyste procesy i posprzątać trochę te siatki płac. Mam nadzieję, że jestem trochę większym optymistą..

Ewelina Rychlik: Niż ja.

Tomasz Wija: Tak. Drugi element układanki jest taki, że na naszym portalu stworzyliśmy taką zasadę x do 2x. To oznacza, że u nas na No Fluff Jobs górne widełki nie mogą być wyższe niż dwukrotność dolnych widełek. Pada dosyć szeroki zakres, natomiast unikamy tego o czym mówisz, czyli, że ktoś poda wynagrodzenie od 5 tys. do 30 tys. Co więcej, my zawsze rekomendujemy klientom, żeby te widełki były jak najbardziej wąskie. Można to na przykład osiągnąć publikując ogłoszenie dla kilku różnych stanowisk. Dla juniora, mida, seniora z różnymi wymaganiami i jednocześnie z różnymi widełkami. Z doświadczenia, kandydatki i kandydaci częściej aplikują na ogłoszenia gdzie te widełki są bardziej dokładne i nie są takie szerokie. Jedna rzecz to dyrektywa, ale druga rzecz to praktyka biznesowa, zgadzam się, że jest nadal w Polsce sporo tak jak powiedziałaś „januszexów”, ale jest też coraz więcej takich transparentnych firm, które jednak widzą w tym sens. I dla kontekstu, jak zaczynaliśmy No Fluff Jobs na rynku IT w 2014 roku to tylko 1% ogłoszeń w IT miało podane widełki wynagrodzeń. W tym momencie jest to około 50%, więc mocno wierzymy, że wpłynęliśmy na rynek IT i tak jak powiedziałem wcześniej, będziemy się starali, żeby tę transparentność poszerzać dalej. Na naszym portalu jest prawie 1,5tys. firm, które publikuje ogłoszenia z widełkami spoza branży IT, więc mam wrażenie, że coraz więcej jest firm i biznesów, które rozumieją to, że granie fair i bycie transparentnym się opłaca.

Ewelina Rychlik: No i też szacunek obustronny, bo nie tracimy zarówno my, jak i oni czasu na kandydatów, na których albo firmy nie stać albo osoby po prostu nie aplikują w miejsca, które są mocno odbiegające od ich wymagań finansowych.

Tomasz Wija: Dokładnie. Może jeszcze powiem jedną rzecz. Istotna w kontekście procesu rekrutacyjnego, o którym pracodawcy przede wszystkim powinni wiedzieć. Punkt dotyczący przejrzystości wynagrodzeń przed zatrudnieniem też mówi, że pracodawca nie będzie już mógł nas zapytać o historię wynagrodzeń z poprzednich firm. Celem tego zapisu jest niedopuszczenie do sytuacji, w której pracownik jest przyklejony do niskich wynagrodzeń nawet jak przechodzi z firmy do firmy. Tak więc, jest to ważna zmiana według mnie istotna, bo niestety zdarzają się takie sytuacje, że niektórzy rekruterzy i rekruterki takie pytania zadają. O momencie, gdy dyrektywa wejdzie w życie i polska ustawa zostanie podpisana, to wtedy takie pytania już nie będą dozwolone.

Ewelina Rychlik: Oby stało się to rzeczywistością. Druga zmiana. Przejrzystość ustalania wynagrodzeń. W sumie, chyba to już omówiliśmy, czyli ta siatka płac dla pracowników na poszczególnych poziomach, tak?

Tomasz Wija: Tak, dokładnie, ale to nie chodzi tylko o siatkę płac. Pracodawcy według tego punktu będą musieli przedstawiać pracownikom kryteria na podstawie, których podejmują decyzje o poziomie płac i podwyżek czy awansów, czyli z reguły praktyka biznesowa jest taka, że co roku ta siatka płac jest rewidowana. I według tego punktu właśnie dyrektywa będzie wymagać od firm, żeby pracodawcy wytłumaczyli pracownikom na jakiej zasadzie będą odświeżać te siatki płac, plus, na jakiej zasadzie dostaniemy podwyżkę czy awans. Tutaj mamy trzy kryteria, które ta dyrektywa sugeruje. Po pierwsze, jakie są nasze indywidualne osiągnięcia, czyli jakość pracy, nasza efektywność, wyniki, które nie do końca są też zależne od sytuacji rynkowej, ale zależą od naszej pracy. Rozwój naszych

umiejętności oraz staż pracy. Więc de facto, dyrektywa wprowadza wymaganie wdrożenia właśnie wewnątrz firm spisanych ścieżek kariery. Bo to jest dokument, który odpowiada na pytanie, co muszę zrobić, żeby zrobić kolejny krok w mojej karierze. Czyli określa takie warunki formalne, ale też potrzebne kompetencje. Zarówno te twarde jak i miękkie, które są wymagane na wyższym stanowisku. Czyli te ścieżki kariery są naturalnym uzupełnieniem siatek płac.

Ewelina Rychlik: Obawiam się, że to będzie ogromne wyzwanie dla niektórych przedsiębiorstw, bo to brzmi jakby ta dyrektywa była zarezerwowana dla ogromnych korporacji, a nie dla lokalnych biznesików. Naprawdę brzmi to jak wyzwanie. Cieszę się, że mogę być tego świadkiem i obserwować. Trzymam mocno kciuki za każdego, bo fajnie jest wiedzieć czy masz szansę rozwoju w firmie, do której właśnie dołączasz.

Tomasz Wija: Natomiast diabeł tkwi w szczegółach. Jest taki zapis w tej dyrektywie, że umożliwi krajom członkowskim wykluczenie z tych obowiązków firm zatrudniających poniżej 50-ciu pracowników. Więc tak jak powiedziałaś, zobaczymy jak małe firmy z tym sobie poradzą. Tego jeszcze nie wiemy, zobaczymy jak to zostanie zapisane w polskim prawie. Też wiadomo, że nie chodzi o to żeby tworzyć za dużo biurokracji. Natomiast co do zasady, myśmy stworzyli w No Fluff Jobs zarówno siatkę płac jak i ścieżki kariery. Pół roku pracowaliśmy nad ścieżkami kariery natomiast naprawdę, one są bardzo pomocnym dokumentem, który żyje i bardzo pomaga pracownikom zrozumieć w jakim miejscu są i co powinni zrobić, żeby się rozwijać.

Ewelina Rychlik: Pokażcie nam swoje case study takiej ścieżki kariery, to może być bardzo fajne. Chciałabym to zobaczyć.

Tomasz Wija: Już nawet udostępniłmy na naszym LinkedIn, z tego co pamiętam, jakiś czas temu, więc bardzo chętnie możemy się podzielić z naszymi słuchaczami.

Ewelina Rychlik: To ja bardzo chętnie. Możesz mi podesłać?

Tomasz Wija: Tak zrobię.

Ewelina Rychlik: OK, lećmy dalej, prawo do informacji, powiedziałaś, że to jest bardzo ciekawe, więc co za sobą niesie?

Tomasz Wija: Tak, to polega na tym, że każdy pracownik będzie miał prawo aby zapytać swoją firmę o podanie średniego wynagrodzenia osób wykonujących pracę o podobnej wartości w podziale na płęć. Co istotne, nie chodzi o to, żeby ujawniać dane odnośnie wszystkich osób w firmie, ale tylko osób, które są na naszym poziomie, które pracują na podobnych stanowiskach lub o podobnej wartości. Więc nie trzeba będzie ujawniać średniego wynagrodzenia zarządu, chyba, że człowiek z zarządu przyjdzie do prezesa i zada takie pytanie prezesowi ile średnio zarabiają członkowie zarządu u nas w firmie. Natomiast według mnie to jest znacząca zmiana, która spowoduje, że firmy będą musiały uporządkować wynagrodzenia wewnątrz, nawet jeśli nie będą publikować wewnątrz siatki płac, co nie jest wymagane, ale żeby się na przykład zabezpieczyć przed pytaniami. Jeśli na przykład przyjdiesz do swego szefa i dowiesz się, że zarabiasz znacznie mniej niż średnia na twoim stanowisku w firmie, no to będzie problem. Więc takie uporządkowanie w firmach będzie według mnie istotne i kluczowe i może potrwać dużo czasu, dlatego już o tym teraz

mówimy. Kraje członkowskie mają trzy lata na wdrożenie dyrektywy, więc jest trochę czasu. Natomiast z doświadczenia tego typu zmiany naprawdę mogą trwać miesiącami jeśli nie latami. Tak więc, to prawo do informacji, możliwość zapytania o średnią płacę na moim stanowisku w firmie – pracodawca będzie musiał podać te informacje. Jest to według mnie jedną z kluczowych zmian wynikających z tej dyrektywy.

Ewelina Rychlik: Założmy, chciałabym zapytać szefa o to jaka jest średnia pensja na moim stanowisku w moim teamie osób, które wykonują tę samą pracę, o podobnej wartości co ja. I jak to teraz będzie wyglądało w praktyce, czy będzie jakaś procedura oficjalna i potwierdzona przez organ zewnętrzny, czy ja będę miała zaufać prawdomówności kadrowej lub szefa?

Tomasz Wija: Z tego co wiem nie ma w dyrektywie mechanizmów formalnej weryfikacji tych wyliczeń, natomiast podanie nieprawdziwych danych, nie ukrywajmy, byłoby oczywiście nieetyczne i mocno wierzę, że kadrowe i menedżerowie by czegoś takiego nie zrobili. Natomiast zobaczymy czy polska ustawa nie uwzględni na przykład możliwości wyrwkowej kontroli przez PIP. Natomiast w dyrektywie jest taki zapis mechanizmu wewnętrznego audytu z udziałem przedstawicieli pracowników, jeśli luka płacowa będzie wynosić ponad 5% i jeśli nie jesteśmy jej w stanie w racjonalny, obiektywny sposób wytłumaczyć. Jeszcze później będę mówić o luce płacowej, natomiast jakieś mechanizmy kontroli są w dyrektywie. Ten konkretny punkt odnośnie średniej płacy na danym stanowisku nie jest tak dokładnie opisany.

Ewelina Rychlik: A czy ta zmiana dotyczy też firm powyżej 50 pracowników? Czy to ograniczenie już tutaj nie jest narzucone?

Tomasz Wija: Z tego co wiem, każda firma nawet niewielka będzie musiała podawać te średnie, więc tutaj akurat nie ma tej furtki.

Ewelina Rychlik: No dobrze, w takim razie dotarliśmy do ostatniej zmiany. Sprawozdawczość. Czy możesz omówić szerzej tę zmianę?

Tomasz Wija: Jasne. Tutaj akurat firmy duże powyżej stu pracowników będą miały obowiązek raportowania informacji o płacach, a organ monitorujący będzie następnie publikował te informacje publicznie dla wszystkich. Szczegóły nadal są do ustalenia, natomiast już wiemy, że będzie wymagane raportowanie luki płacowej, o której już mówiłem wcześniej. Luka płacowa będzie wyliczana na podstawie średnich płac kobiet i mężczyzn, jak również median oraz kwartylii. Ten organ monitorujący, jeszcze nie wiemy kto to będzie w Polsce, pewnie jakaś instytucja rządowa, on będzie miał obowiązek opracować taką przejrzystą stronę internetową, na której te dane będą publikowane. Czyli każdy będzie mógł sprawdzić jaka jest luka płacowa w danej firmie czy danym sektorze, czy nawet w kraju członkowskim. Czyli to będzie aspekt mocno mobilizujący do zwrócenia uwagi wewnątrz firm na lukę płacową. Bo nagle jeśli się okaże, że firma ma lukę płacową o wiele wyższą niż konkurencja, to będzie dosyć istotna informacja i firmy będą starały się uniknąć sytuacji, gdzie są mniej konkurencyjne na tym polu. To jest ważny aspekt PR-owy oczywiście. Dodatkowo jest zapis w dyrektywie, który mówi, że jeśli luka płacowa, tak jak mówiłem wcześniej przekroczy 5%, a pracodawca nie jest w stanie obiektywnie jej wytłumaczyć i w ciągu 6 miesięcy nie zmniejszy jej, wtedy firma będzie musiała przeprowadzić taką

szczegółową analizę płac w firmie wraz z reprezentantem pracowników i później ta analiza będzie musiała zostać udostępniona zarówno pracownikom jak i z tego co wiem PIP-owi. Czyli tutaj ta procedura kontroli jest jasno opisana, jeśli ta luka przekroczy 5%.

Ewelina Rychlik: I oczywiście mówimy tutaj o wszystkich firmach?

Tomasz Wija: Nie, tutaj firmy powyżej 100 pracowników i tutaj są też dłuższe okresy przejściowe. Więc dotyczy to głównie dużych firm, natomiast dyrektywa też ma parę takich zapisów, które umożliwiają krajom członkowskim tak napisać ustawę, która zaostrzy te zapisy na korzyść pracowników. Czyli teoretycznie polski rząd, czy polski parlament może uznać, że ten zapis będzie dotyczył wszystkich firm. Na ten moment to jest powyżej 100 pracowników.

Ewelina Rychlik: OK. No dobrze, to złapmy deadline'y w jeden koszyk. Nowe przepisy zostały opublikowane 10 maja 2023r. w Dzienniku Urzędowym UE. I co dalej? Kiedy zaczną realnie funkcjonować w naszym kraju i w jaki sposób będą one egzekwowane u przedsiębiorców. Już wiemy, że będzie dopiero wybrany jakiś organ do egzekwowania, natomiast kiedy one realnie zaczną funkcjonować w Polsce?

Tomasz Wija: Każdy z krajów członkowskich ma maksymalnie 3 lata na wdrożenie tej dyrektywy. Czyli zegar zaczął bić w maju tego roku, więc do maja 2026 polska ustawa ma już wejść w życie. Natomiast jest taka możliwość, że zostanie podpisana uchwała wcześniej. Tego jeszcze nie wiemy.

Ewelina Rychlik: Dopiero od momentu pojawienia się ustawy, w której też będzie określony czas wdrożenia przez polskich przedsiębiorców, dopiero wtedy ruszamy z takimi realnymi zmianami na rynku pracy?

Tomasz Wija: Dokładnie. Z tym, że część tych zapisów będzie musiała zostać wdrożona od razu, a niektóre zapisy na przykład sprawozdawczość dla średnich firm, tam są okresy przejściowe. Tak jak powiedziałem sporo czasu teoretycznie mamy na przygotowanie się do tego natomiast według mnie część tych zmian jest na tyle daleko idąca i będzie wymagać siatek tych płac w ramach organizacji, że firmy nie są w stanie tego zrobić w parę miesięcy. Trzeba przeprowadzić taki porządną audyt ile komu płacimy, odpowiednio powartościować stanowiska, czasami te zmiany wymagają paru lat. Tak, żeby dojść do punktu kiedy będziemy gotowi na przykład na podanie tych średnich.

Ewelina Rychlik: Czyli, my jako pracownicy musimy uzbroić się w cierpliwość, pracodawcy muszą się uzbroić w cierpliwość przed gruntownymi zmianami i porządkami w strukturach płac i kadr. Już wyczuwam niszę na rynku, która właśnie się pojawia, ale idźmy dalej. Kogo dotyczy ta dyrektywa? Samych tzw. prywaciarzy? Czy też obejmuje sektor publiczny?

Tomasz Wija: Dyrektywa jest skierowana zarówno do sektora publicznego, jak i prywatnego, czyli ma objąć wszystkich pracodawców i również dotyczyć będzie osób, jak będziemy liczyć na przykład lukę płacową, wszystkie osoby na umowach o pracę, na czas określony oraz na czas nieokreślony, ale także na pełny i niepełny etat. Wszystkie te osoby będą się wliczać do naszych wyliczeń, czy średnich, czy luki płacowej czy median, czy kwartlii. Jest niejasne na tym etapie, czy powinniśmy jako pracodawcy uwzględniać osoby, z którymi współpracujemy

na tych słynnych umowach typu B2B. Z tekstu dyrektywy można wysnuć wniosek, że intencja jest taka, aby podlegali temu mechanizmowi wszyscy pracownicy i współpracownicy bez względu na rodzaj współpracy, ale patrząc się na stan faktyczny wiele będzie znowu zależało od polskiej interpretacji i tłumaczenia. Natomiast dyrektywa mówi wprost, że przy stwierdzeniu istnienia stosunku pracy należy brać pod uwagę fakty świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy, a nie sposób w jaki dana umowa opisuje łączący ich stosunek. Więc teoretycznie jest taka opcja, że umowy typu B2B też pod tą ustawę będą podlegały, ale tego jeszcze nie wiemy.

Ewelina Rychlik: Na przykład na rynku IT bardzo dużo osób pracuje właśnie w oparciu o umowę B2B, więc jest to całkiem ciekawe. Myślę, że powinna być uwzględniona nie forma zatrudnienia, a sam zakres wykonywanej pracy. Ale o jakim w ogóle wynagrodzeniu jest mowa, bo to też jest kolejne pytanie, które od razu się nasuwa. Czy to jest wynagrodzenie zasadnicze, netto czy może brutto, z uwzględnieniem dodatków takich jak na przykład premie czy „zmianowe”. Czasami podczas negocjacji wynagrodzenia można się „zakręcić”, pomylić pojęcia gdy pracodawca mówi o stawce brutto, wówczas też ciężko się do tego odnieść, ponieważ, mówiąc szczerze, każdego interesuje ile pieniędzy wpłynie faktycznie na konto, a nie ile cyferek jest zapisanych na pasku płacowym.

Tomasz Wija: Tak. To są dwa aspekty tego pytania. Po pierwsze dyrektywa mówi o wynagrodzeniu całkowitym brutto, czyli nie chodzi tylko o podstawę wynagrodzenia, ale uwzględniamy też wszystkie premie, wszystkie benefity, wszystko co otrzymujemy od pracodawcy. I to jest o tyle według mnie istotne i ważne, że jak liczymy tę lukę płacową pomiędzy kobietami i mężczyznami, gdyby chodziło tylko o podstawę wynagrodzenia to w bardzo łatwy sposób pracodawcy mogliby uniknąć tej luki, na przykład poprzez wypłatę na roku jakichś wysokich premii, na przykład dla kobiet albo dla mężczyzn. Więc tutaj chodzi o całość wynagrodzenia brutto. I odnośnie tego drugiego elementu twojego pytania, podawanie wynagrodzenia brutto versus netto, tutaj to jest trochę wątek poboczny, ale według mnie ważny więc go poruszę. Trochę powiem z punktu widzenia pracodawcy, bo rozumiem że dla każdego istotne jest ile ostatecznie ja dostanę na rękę, natomiast z punktu widzenia pracodawcy jest bardzo trudno wyliczyć dokładnie tę kwotę netto, bo to zależy od tylu czynników, na które nie mamy wpływu. Na przykład czy dany pracownik rozlicza się wspólnie z małżonkiem, czy ma dzieci, ma jakieś ulgi. W pewnym momencie pracownik przekracza 26 rok życia, też inne podatki płaci, jeśli ma status studenta lub jeśli nie ma statusu studenta też inaczej te podatki wychodzą, więc to jest trochę trudne. Dlatego ja rozumiem z jednej strony, że każdy chce umówić się z pracodawcą na kwotę netto, natomiast wydaje mi się to trudne z punktu widzenia, takiego czystego praktycznego, biznesowego.

Ewelina Rychlik: W sumie racje. Patrząc z jednej i drugiej strony nie jest to wszystko takie oczywiste. A jak sądzisz? Jak te wszystkie zmiany wpłyną na formułowanie ogłoszeń o pracę? Czy ulegnie zmianie język rekrutacji?

Tomasz Wija: Tak. Dyrektywa nakłada obowiązek upewnienia się, że zarówno nazwa stanowiska jak i cała treść ogłoszenia o pracę, będą musiały być neutralne płciowo. Czyli najprościej będzie korzystać ze stanowisk i ogłoszeń w języku angielskim. Tam tego problemu nie mamy. Ale jeśli zostajemy przy języku polskim, będziemy musieli zwracać uwagę, że nazwa stanowiska miała obie formy. Czyli na przykład będziemy musieli

opublikować ogłoszenie na stanowisku księgowy(-a). Więc język rekrutacji się zmieni. My mocno wierzymy, że taka zmiana jest istotna i ważna, choć może nie dla wszystkich intuicyjna, ale język też jest ważny w jaki sposób komunikujemy. I wydaje mi się, że dzięki temu się pewne przyzwyczajenia się też zmieniają.

Ewelina Rychlik: Dokładnie. Język jest płynny, cały czas widzimy jak bardzo on się zmienia z dekady na dekadę. Nie ma zmian bez zmian, do tego też się przyzwyczaimy. Biorąc pod uwagę to co już omówiliśmy do tej pory, rozumiem, że wynagrodzenia przestaną być poufne. Czy jednak w dalszym ciągu będą mogły być poufne?

Tomasz Wija: Są dwa aspekty. Po pierwsze dyrektywa mówi wprost, że żaden z jej zapisów nie może spowodować, że dowiemy się konkretną kwotę ile mój kolega czy koleżanka z pracy zarabia. To nie będzie możliwe. Natomiast dyrektywa wskazuje, że w umowach o pracę nie będzie można już wpisywać klauzuli, że informacja o wynagrodzeniu jest poufna w zakresie realizacji postanowień tej dyrektywy. Nie jestem prawnikiem, więc nie powiem wprost jak ten zapis konkretnie zostanie zapisany w umowach o pracę, natomiast wydaje mi się, że musimy tutaj jeszcze poczekać na szczegółowe wytyczne polskiej ustawy. Natomiast wydaje się, że w tym zakresie umów o pracę, pewne zmiany będą musiały zostać poczynione.

Ewelina Rychlik: To też będzie kluczowa i ciekawa zmiana. Nie wiem na ile to możliwe, ale być może takie sytuacje również się zdarzają, co w przypadku gdy firma zatrudnia wyłącznie samych, mężczyzn lub same kobiety. Taki salon beauty czy warsztat samochodowy.

Tomasz Wija: Autorzy tej dyrektywy pomyśleli o takich sytuacjach. Dyrektywa zakłada taki mechanizm porównania z podobnymi firmami z branży, a jeśli to jest niemożliwe nawet dopuszcza powołanie się na statystyki, czy na ogólnie przyjęte standardy. A jeśli na stanowisku o danej wartości pracują tylko dwie osoby i posiadając informacje, że ja jestem jedną z tych dwóch osób, gdybym dowiedział się o średniej płacy na naszym stanowisku to wtedy teoretycznie dowiedziałbym się ile mój kolega czy koleżanka zarabia. Też jest w dyrektywie przygotowany taki zapis, który ma to uniemożliwić. Celem dyrektywy nie jest ujawnienie konkretnych zarobków każdej osoby w firmie. Więc będą procedury, które mają uniemożliwić zidentyfikowanie zarobków konkretnej osoby.

Ewelina Rychlik: Rozumiem. A jakie kary są przewidziane za nieprzestrzeganie tej dyrektywy?

Tomasz Wija: Przede wszystkim, jeśli z raportu, audytu wewnętrznego wyniknie nieuzasadniona luka płacowa ponad 5%, to pracownicy będą mieli prawo domagać się pełnej rekompensaty kwoty, która im się należała, a której nie otrzymali. Również wstecz. Uwaga, bez limitu czasu. Jeśli pracownik zgłosi firmę, odpowiednie władze będą mogły po pierwsze nakazać aby pracodawca zakończył naruszanie prawa i zastosował się do obowiązków wynikających z dyrektywy. I jeśli nawet to nie zda egzaminu, dopuszczalne są kary pieniężne, które mogą być powiązane z procentem przychodów lub innego wskaźnika biznesowego. Czyli kary tutaj są istotne, co więcej jest ważny zapis, który mówi o przeniesieniu ciężaru dowodu. Czyli jeśli pracodawca nie podjął żadnych kroków, żeby wypełnić obowiązek wynikający z tej dyrektywy, żeby na przykład zlikwidować tę lukę płacową, jeśli się okazało, że płaci znacząco więcej mężczyznom niż kobietom na danym

stanowisku, to wtedy jeśli zostanie pociągnięty do sądu przez pracownika, odpowiedzialność będzie po stronie firmy, żeby udowodnić, że dysproporcja wynika z obiektywnych kryteriów. To przeniesienie ciężaru dowodu będzie istotne. Wiadomo, że to są ekstremalne przypadki, natomiast mogą się zdarzyć i ten zapis ma dodatkowo chronić tych pracowników.

Ewelina Rychlik: Dobrze rozumiem, że pracownik ma prawo domagać się pełnej rekompensaty kwoty, która mu się należała i to przez okres całego zatrudnienia?

Tomasz Wija: Dokładnie.

Ewelina Rychlik: OK. No dobrze, to biorąc pod uwagę jak obecnie działa inspekcja pracy, jak ochoczo. Tak, ironizuję. Ludzie zgłaszają przekroczenia w pracy, to obawiam się, że ilość zdecydowanych dochodzić odszkodowania za dyskryminację płacową w sądzie będzie niewiele się różnić względem obecnych statystyk zgłaszania innych naruszeń. Chciałabym się mylić, ale ten zapis jest dla mnie bardziej przeszkodą niż jest wspierający. A ty jak sądzisz?

Tomasz Wija: Znowu jestem tutaj trochę większym optymistą, być może, że jestem z natury optymistą, więc wydaje mi się, że to są dwa aspekty. Po pierwsze aspekt PR-owy, ponieważ firmy będą starały się unikać sytuacji, że na tej oficjalnej rządowej stronie internetowej będzie informacja o luce płacowej dotyczącej tej danej firmy. Więc to jest aspekt numer jeden, bardzo istotny. Po drugie wydaje mi się, że dyrektywa jest na tyle precyzyjna, że daje formułę jak wyliczać lukę płacową. To po pierwsze. Po drugie, daje ten maksymalny próg 5%. Podaje proces audytu wewnętrznego. Uwzględnia konieczność współpracy z przedstawicielem pracowników, więc te wszystkie zapisy są na tyle precyzyjne, że według mnie łatwiej będzie na jej podstawie pracownikom dochodzić swoich praw. Ale zobaczymy co praktyka przyniesie.

Ewelina Rychlik: No Fluff Jobs to portal z ogłoszeniami o pracę. Czy widzicie już zmiany ze swojej perspektywy? Czy pracodawcy przykładają się do transparentności ogłoszeń? Mówiłeś o tych widełkach, ale czy masz jeszcze jakieś przemyślenia ze swojej perspektywy? Czy na przykład w treści ogłoszeń bardziej się przykładają do wypisywania zakresu obowiązków?

Tomasz Wija: Tak jak powiedziałem wcześniej. Jako No Fluff Jobs skupiamy się na podawaniu widełek wynagrodzeń w ogłoszeniach. I tak jak wspomniałem rynek szczególnie IT się mocno zmienił i w tym momencie jest już prawie w 50% transparentny. Natomiast też co mocno promujemy, to żeby sposób prezentacji ogłoszenia był jak najbardziej konkretny. Dlatego nasz portal się nazywa No Fluff Jobs, czyli powiedzmy: bez ściemy, same konkrety. I mocno promujemy fakt, żeby ogłoszenie nie było długim tekstem z wieloma ogólnikami, tylko żeby były tam podane same konkrety. Na rynku IT to jest w miarę proste. Czyli jak jest tech technologiczny, czy dostanę Maca, czy Windowsa, ile czasu będę spędzać nad nowymi featurami, ile czasu będę spędzał nad kodem. Więc kwestia prezentacji ogłoszeń, jak najwięcej konkretów, widać już jest duża zmiana na rynku IT i tę samą zmianę próbujemy wdrożyć na innych branżach. Czy mamy ogłoszenie dla sprzedawców, HR-owców, finansistów, księgowych, marketingowców, są już tysiące ogłoszeń, które mają format ogłoszeń o wiele bardziej konkretny, przejrzysty a nie z długim tekstem, który wiele osób po prostu nie chce nawet przeczytać.

Ewelina Rychlik: Czy macie już strategię w No Fluff Jobs dostosowaną do tej dyrektywy? Na przykład pola wymagające wpisania wynagrodzenia bądź możliwość dodania tego załącznika ze sprawozdaniem płac w firmie dla zainteresowanych rekrutacją? Czy już macie to może za szybko, ale czy jesteście już w trakcie planowania strategii pod tę dyrektywę?

Tomasz Wija: Oczywiście, tak. Już planujemy, przygotowujemy się. Pierwszą rzeczą, którą robimy to staramy się edukować rynek. Uświadamiać naszych klientów, ale też firmy, które jeszcze nie są na naszym portalu o tej dyrektywie, ale też o korzyściach biznesowych, które wynikają z jasnej siatki płac wewnątrz organizacji, które wynikają z podawania właśnie widełek wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracę. Więc nad tym mocno się skupiamy. Nad edukacją. Po drugie skupiamy się mocno nad zmianą standardów rekrutacji poza branżą IT, ponieważ dyrektywa będzie dotyczyć wszystkich pracodawców i może nie będzie idealna. Wszystkiego nie zmieni, natomiast mocno wierzymy, że możemy być ambasadorem i takim „ewangelistą” zmiany na całym rynku pracy i wierzymy, że dzięki tej strategii też dołożymy kamyczek do faktu, że zarówno rekruterzy jak i rekruterki, jaki i kandydaci, kandydatki będą miały o wiele bardziej przejrzysty i przyjemny proces rekrutacji w przyszłości.

Ewelina Rychlik: To cóż, przechodzimy już do samych przyjemnych pytań. Jak w codziennej pracy pomaga Wam Fakturownia?

Tomasz Wija: Poza oczywistymi funkcjami związanymi z generowaniem faktur, całym procesem księgowym, ja osobiście kilka razy dziennie sprawdzam różne raporty, które generuje w Fakturowni, sprawdzając przychody rozbite na różne produkty, na różne rynki, na różne waluty, więc mocno używam Fakturowni z takiego zarządczego punktu widzenia, nie tylko operacyjnego, którego też oczywiście mocno używam, ale też takiego kontrolingu z punktu widzenia biznesowego.

Ewelina Rychlik: A w jaki sposób trafiliście do Fakturowni? Czemu akurat zdecydowaliście się na ten system?

Tomasz Wija: Wcześniej posiadaliśmy inny produkt, ale nie ukrywam, nie byliśmy z niego w pełni zadowoleni, ponieważ przede wszystkim nie miał możliwości księgowania w walutach obcych. I zrobiliśmy taki dosyć dokładny research różnych narzędzi dostępnych na rynku, między innymi, dlatego, że Fakturownia umożliwia księgowanie w różnych walutach, ale też posiada moduł do wizualizacji danych, co tak jak powiedziałem wcześniej, jest bardzo dla nas istotne. Dlatego zdecydowaliśmy się na Fakturownię.

Ewelina Rychlik: Rozumiem, że był to świadomy wybór i udało nam się w tym rankingu. Super. Tomasz, czy masz coś co chciałbyś teraz przekazać naszym słuchaczom?

Tomasz Wija: Oczywiście. Przede wszystkim, chciałbym bardzo wszystkich zachęcić do wejścia na stronę nofluffjobs.com i zobaczyć jakie mamy transparentne oferty pracy. Nie tylko z świata IT, ale tak jak powiedziałem wcześniej, rozszerzamy nasz świat marketingowy, finansowy, księgowy, HR-owy, inżynierski. I żebyście zobaczyli jakie oferty są na rynku, tak jak powiedziałem, w 100% z widełkami wynagrodzeń. My mocno wierzymy, że jesteśmy w stanie zmienić rynek, nie tylko IT, ale też cały rynek pracy, a do tego też potrzebujemy, nie ukrywam, was, żebyście nas wspierali na przykład poprzez aplikowanie, przez nasz portal.

Tak więc serdecznie zapraszam. Mamy tysiące ogłoszeń, też spoza świata IT i prawie 1,5tys. firm też spoza świata IT. Co więcej dla firm, dla pracodawców, którzy właśnie nas słuchają też zapraszam do nas jeśli, nie publikowaliście u nas ogłoszenia, zaoferujemy wam za darmo możliwość przetestowania naszego portalu. Możecie wejść na naszą stronę na zakładkę dla pracodawcy. Zostawcie kontakt i na pewno się z wami skontaktujemy. Dajcie znać, że dostaliście kontakt przez podcast Fakturowni i wtedy taką darmową możliwość publikowania u nas na portalu dostaniecie.

Ewelina Rychlik: Bardzo Ci dziękuję, za dzisiejszą rozmowę, nie ukrywam, że kiedy dowiedziałam się o tym, że będziemy rozmawiali właśnie o dyrektywie, bardzo się ucieszyłam, ponieważ osobiście, życzylabym każdemu takich pracodawców jak mam ja w Fakturowni, bo cały team Fakturowni to jest fantastyczny team, świetny team i tutaj nie mamy takich problemów jak niestety panują na rynku pracy. A stąd tak drążyłam i byłam mocno pesymistyczna w tych wszystkich pytaniach, ponieważ obserwuję od czasów pandemii grupę Give Her a Job, gdzie wiele kobiet codziennie rozmawia o tym jak wygląda rynek pracy. Omawiają, szukają, wspierają się i bardzo, bardzo chciałabym aby ta dyrektywa zmieniła mocno podejście i pracowników i pracodawców i przyniosła tylko i wyłącznie dużo dobrego. Także trzymam mocno kciuki za tę zmianę, oby to była ta dobra zmiana. I za was, żeby wasz portal był tym, który tą dobrą zmianę będzie niósł i będziecie, jak to powiedziałaś? Będziecie...

Tomasz Wija: Ewangelistą. Nie wiem czy tego słowa szukałaś?

Ewelina Rychlik: Nie, szukałam chyba słowa prekursorem, albo padło jeszcze jedno takie słowo...

Tomasz Wija: Ambasadorem.

Ewelina Rychlik: Ambasadorem! O właśnie. Że No Fluff Jobs będzie ambasadorem dyrektywy o równości płac. Tego wam życzę.

Tomasz Wija: Dziękuję bardzo. Dziękuję Ewelino za super rozmowę, dziękuję wszystkim słuchaczom, dziękuję za wasz czas i życzę miłego dnia.

Ewelina Rychlik: Dzięki, do usłyszenia!