

Ujawnić płace!

30 listopada 2018

W każdym sklepie widzimy towary opatrzone cenami. Nie jest to dla nas niczym dziwnym, w konsternację wprawiałyby natomiast brak cen – jak to, wystawiacie towar bez ceny, czy on jest za darmo? W gospodarce rynkowej, która według teorii powinna być oparta o przejrzystą konkurencję, oczekujemy, że towar będzie dobrze opisany i opatrzony ceną, żebyśmy przypadkiem nie kupili kota w worku. Oczywiście często i tak kupujemy, bo etykiety niejednokrotnie wprowadzają w błąd, a też nikt nie ma w głowie kalkulatora i wszystkich informacji, żeby przeanalizować na poczekaniu, czy produkt jest rzeczywiście wart swej ceny. No ale przynajmniej w przypadku kupowanych dóbr, rzadziej już usług, konsumenci mają zapewniony elementarny dostęp do informacji. Jakimś dziwnym trafem reguły te w ogóle nie dotyczą jednak pracy.

Dzieje się tak, choć przecież w obecnym modelu gospodarczym naszą pracę również sprzedajemy na rynku, który nieprzypadkowo zresztą nazywany jest rynkiem pracy. O nie, zarobki na poszczególnych stanowiskach czy też płace konkretnych osób to w Polsce niezwykle chroniona tajemnica. Zapytanie kogoś spoza bliskiego kręgu znajomych o zarobki to grube faux pas, a ktoś domagający się jawności płac w firmie jest uważany za socjalistycznego wichrzyciela. W dodatku pełnego zawiści, bo chce zaglądać innym do portfela.

Zarobki ściśle tajne

Nad Wisłą psychoza prywatności i przeświadczenia, że zarobki to osobista sprawa każdego z nas, posunięte są do absurdałnych rozmiarów. W wielu firmach rozmawianie o zarobkach jest niedozwolone. W urzędzie, w którym pracowałem przez kilka lat, niemiłe widziane było rozmawianie o wysokości nagród uznaniowych – działo się to w administracji publicznej, w

której wszystko powinno być maksymalnie transparentne. W niedawnej rozmowie radiowej niesławny prezes LOT Milczarski stwierdził, że nie poda swoich zarobków w 2016 r., bo to sprawa poufna między nim a firmą. Prezes spółki Skarbu Państwa, a więc należącej do nas wszystkich, nie chciał poinformować właścicieli firmy, w której pracuje, ile zarabia.

Znalezienie oferty pracy, w której oprócz obowiązków i wymagań jest wskazane również wynagrodzenie, to doprawdy święto. Wynagrodzenia nie podaje nawet wiele urzędów i jednostek budżetowych ogłaszających konkursy o pracę. Wysokość zarobków w Polsce owiana jest nimbem tajemnicy chronionej niczym informacje wrażliwe, takie jak dolegliwości, na jakie cierpi pacjent, zawarte w karcie choroby. W naszym kraju łatwiej wyciągnąć od kogoś PESEL albo numer rachunku bankowego, niż poznać kwotę jego dochodów.

Tymczasem kwestia zarobków to wcale nie jest sprawa osobista. Zarobki poszczególnych pracowników to sposób podziału przychodów trafiających do firmy. Jeśli ktoś zarabia nieproporcjonalnie dużo, to siłą rzeczy pozostaje mniej środków mniej na wynagrodzenie tych pod nim na drabinie płac. Wynagrodzenia to więc sprawa, która dotyczy co najmniej wszystkich w firmie. Ale to też sprawa publiczna i nie mówię tu tylko o sektorze publicznym, gdzie zarobki są w części regulowane, a dochody kierowników i stanowisk wyższych są jawne dzięki zeznaniom majątkowym. To sprawa publiczna, ponieważ sprawiedliwość jest kwestią publiczną. Społeczeństwo ma prawo wiedzieć, czy firmy funkcjonujące na rynku i oferujące swoje dobra lub usługi obywatelom, traktują sprawiedliwie pracowników. Na tej podstawie łatwiej nam podejmować decyzje konsumenckie. Obywatele mają też prawo wiedzieć, jakie zawody są szczególnie wysoko wynagradzane, a jakie wręcz przeciwnie, by móc to oceniać i wywierać nacisk np. na regulatorów. Rynek jest mechanizmem wyjątkowo sprawnym, ale na pewno nie jest sprawiedliwy. Aby móc oceniać werdykty rynku z punktu widzenia sprawiedliwości, musimy mieć pełny

dostęp do informacji. A nie ma żadnego powodu, by rynek był świętą krową, której nie możemy oceniać z punktu widzenia sprawiedliwości, skoro oceniamy z tej perspektywy wszelkie inne obszary życia.

Przejrzyście jak w Norwegii

Dlatego należy wprowadzić w Polsce jawność płac, przynajmniej w jakimś zakresie. Generalnie można powiedzieć, że są dwa główne modele zapewnienia transparentności wynagrodzeń – niemiecki i norweski. Niemcy wprowadzili we wszystkich firmach zatrudniających od 200 wzwyż ograniczoną jawność płac wśród pracowników. Ma to zapobiec dyskryminacji ze względu na płeć. Oznacza to mniej więcej tyle, że każdy zatrudniony w firmie może złożyć wniosek o informację, ile przeciętnie zarabiają pracownicy odmiennej płci na tych samych stanowiskach. Jak widać, jest to mechanizm o bardzo ograniczonym działaniu. Ale nic nie stoi na przeszkodzie, by Polacy poszli dalej niż zachowawczy Niemcy i wprowadzili pełną jawność płac na poziomie zakładów pracy. Każdy pracownik firmy mógłby wnioskować o informację o zarobkach dowolnego kolegi lub koleżanki z pracy. Byłoby to obowiązkowe w każdej firmie, nie tylko w tych dużych. Żeby kadry w wielkich przedsiębiorstwach nie zamieniły się w biura informacji płacowej, można by to ograniczyć – np. każdy pracownik miałby prawo do jednej takiej informacji na kwartał.

Dalej idącym, ale za to dużo prostszym rozwiązaniem, byłoby udostępnianie każdemu pracownikowi firmy listy płac w porządku alfabetycznym, z wymienionym obok stanowiskiem. Każdy zainteresowany mógłby podejść do kadr, wziąć odpowiedni segregator i rzucić okiem na to, ile zarabia interesujący go współpracownik. Banalnie proste i niewymagające wprowadzania biurokratycznej procedury.

O wiele bardziej zaawansowany jest model norweski. Tam jawność płac ma długą tradycję – już w XIX wieku każdy obywatel mógł

się udać do urzędu skarbowego, by zdobyć informacje o dochodach innego rodaka. Obecnie wszystko odbywa się elektronicznie – w państwowym udostępniane są informacje z zeznań podatkowych wszystkich obywateli za rok poprzedni. Każdy może więc sprawdzić przez stronę internetową dochody interesującej go osoby. Funkcja ta cieszyła się tak ogromną popularnością – dziennie bywało nawet kilkadziesiąt tysięcy wejść – że Norwedzy zmodyfikowali nieco tę funkcjonalność. Obecnie sprawdzany obywatel dostaje informacje, kto wyszukiwał jego dochody w bazie. Dzięki temu na serwerach norweskiej skarbowki nieco się uspokoiło. Trzeba pamiętać, że wprowadzenie takiego obostrzenia w Polsce i Norwegii mogłoby przynieść inne rezultaty. W Norwegii jawność ma długą tradycję i nikogo nie dziwi sprawdzanie dochodów innych obywateli. W Polsce sprawdzani mieliby zapewne niekończący się ciąg pretensji do osób ze środowiska, które „zaglądają im do portfela”. Choć z drugiej strony, po jakimś czasie ludzie przyzwyczailiby się i sprawa by spowszedniała.

Pytanie jednak, czy wprowadzenie modelu norweskiego do zafiksowanej na prywatności Polsce nie byłoby zbyt dużą rewolucją. W końcu w Norwegii kultura transparentności kształtowała się przez lata. Dlatego na początek chyba lepiej byłoby wprowadzić jawność płac na poziomie firmy – żeby Sarmaci znad Wisły nie poczuli się zanadto osaczeni. Na eksperymenty w nordyckim stylu przyszedłby czas później, gdy wynagrodzenia przestałyby być już tajemnicą pieczołowicie strzeżoną nawet wobec koleżanki z sąsiedniego biurka.

Jawność uzdrawia atmosferę

Co dałaby jawność zarobków? Przede wszystkim wprowadziłaby większą sprawiedliwość. Ograniczyłaby sytuacje, w których na tym samym stanowisku druga osoba zarabia więcej tylko dlatego, że ma lepsze doświadczenia do kierownictwa lub posiada większe umiejętności negocjacyjne. O różnicach w zarobkach pomiędzy osobami na konkretnym stanowisku powinny decydować wyłącznie

transparentne kryteria, takie jak staż pracy oraz realne efekty. Dzięki jawności płac osoby, które czują się pokrzywdzone w swoim miejscu pracy, mogłyby się udać do kierownictwa z żądaniem podwyżki lub przynajmniej uzasadnienia różnic.

Mówi się, że jawność płac spowodowałaby napięcia w firmie. Jest zupełnie odwrotnie, to niejawność wprowadza niezdrową atmosferę, ludzie plotkują między sobą, kreują różne teorie spiskowe o zarobkach innych. W sytuacji jawności płac i przejrzystych reguł wynagradzania wszystkie karty byłyby na stole, nikt nie musiałby się domyślać, czy przypadkiem kolega z pokoju obok w nieuzasadniony sposób nie zarabia więcej. Każdy wiedziałby też, co musi zrobić, żeby podnieść swoje wynagrodzenie. Zamiast więc marnotrawić czas na plotki i zasięganie języka, mógłby się skupić na lepszej pracy. Jawność płac uzdrowiłaby sytuację w niejednej firmie i podniosła jej produktywność.

Powszechność płac na poziomie całego kraju dałaby rzeszom pracowników dostęp do informacji niezbędnych do walki z wyzyskiem. Pracodawcy mało płacący pracownikom często tłumaczą się w ten sposób, że sytuacja w branży jest trudna i muszą tyle płacić, bo inaczej splajtują. Dzięki jawności płac pracownicy wiedzieliby, czy konkurencja również płaci podobnie, czy jednak to w ich firmie panuje wyzysk. Dzięki temu mogliby naciskać na zarządy, by podnosiły płace do średniego poziomu w branży lub „głosowali nogami”, zmieniając pracę. Tak więc jawność nie tylko wzmocniłaby pozycję negocjacyjną pracowników, ale też spłaszczyłaby wynagrodzenia w kraju, a więc obniżyła nierówności ekonomiczne.

Plan minimum

W kraju tak zafiksowanym na prywatności, jak Polska, niezwykle ciężko byłoby wprowadzić powszechną jawność zarobków. Nawet wobec postulatu jawności płac na poziomie przedsiębiorstwa

zapewne zawiązałyby się koalicja oponentów złożonych z lobbystów pracodawców oraz rzeszy potencjalnych milionerów, którzy są przekonani, że nie są bogaczami jedynie przejściowo. Jednak w tym przypadku absolutnie nie należałoby składać broni, bo sprawa jest do przeprowadzenia. W końcu kilka lat temu nikomu do głowy by nie przyszło, że możliwe jest ograniczenie handlu w niedzielę, a mimo wszystko do tego doszło. Jednak absolutnym minimum, którego powinniśmy się domagać, to informacja w każdej ofercie pracy o zarobkach przewidzianych na danym stanowisku. To sprawa, którą spokojnie można uregulować, a już taka informacja rzuciłaby sporo światła na zarobki w Polsce. Chociażby pracownicy starsi stażem wiedzieliby, czy nowo zatrudniani nie otrzymują wyższych pensji – na tej podstawie mogliby zgłaszać własne oczekiwania. Widzieliby także, czy w konkurencji płaci się więcej. Taka niewielka zmiana legislacyjna już niezwykle wzmocniłaby pozycję przetargową pracowników. Pracodawcy nie mieliby żadnych podstaw twierdzić, że narzuca się na nich jakieś nowe ograniczenia biurokratyczne – w końcu to kwestia jednej dodatkowej linijki tekstu w ogłoszeniu o pracę.

Ujawnienie wynagrodzenia we wszystkich ofertach pracy – mały krok dla legislatora, a wielki krok dla środowisk pracowniczych. Środowiska pracowników mają na koncie w ostatnim czasie pewne sukcesy, jak chociażby minimalna stawka godzinowa. Gdyby w przyszłym roku udało im się przynajmniej przeforsować tę jedną rzecz – publikację przewidzianego wynagrodzenia w każdej ofercie pracy – to już byłby to sukces. I kolejny kroczek w kierunku cywilizacji.

Autorstwo: Piotr Wójcik

Źródło: NowyObywatel.pl