**Ponad 90 proc. Polaków woli aplikować na oferty pracy z podanym wynagrodzeniem. Komentarz eksperta do planowanego projektu ustawy o jawności płac**

**Podczas trwającego posiedzenia Sejmu posłowie Koalicji Obywatelskiej planują złożyć projekt ustawy o roboczej nazwie „Jasne zarobki", nakładającej na pracodawców obowiązek publikowania widełek wysokości wynagrodzenia w każdym ogłoszeniu o pracy, czego też wymagają przepisy unijne. Według danych polskiego portalu z ogłoszeniami o pracy No Fluff Jobs, który od początku swego istnienia wymaga podawania widełek, tylko 12 proc. Polaków ufa pracodawcom, którzy nie podają w ofertach informacji o wynagrodzeniach. Wynika to po części z braku opracowanych siatek płac w wielu przedsiębiorstwach – nawet w nowoczesnym IT ma je tylko 30 proc. firm. Planowane zmiany komentuje Tomasz Bujok, CEO No Fluff Jobs.**

Temat transparentności wynagrodzeń jest nam szczególnie bliski, a z przeprowadzanych przez nas [badań](https://nofluffjobs.com/insights/jak-zadbac-o-szacunek-w-rekrutacjach/) wynika, że nie tylko nam – aż **92,9 proc. Polek i Polaków uważa pokazywanie widełek za ważny lub bardzo ważny element ogłoszeń o pracy**. Co więcej, **91 proc. osób w wieku produkcyjnym woli aplikować na oferty z podaną stawką** – w przypadku najmłodszego pokolenia na rynku pracy (osób w wieku 18-28 lat, tzw. pokolenie Z), ten odsetek skacze do poziomu 97 proc. W samym IT 64 proc. specjalistów i specjalistek o najwyższym poziomie doświadczenia (senior / ekspert) nie aplikuje na ogłoszenia bez podanych widełek wynagrodzenia.

Tylko **12 proc. osób ma zaufanie do pracodawców, którzy nie podają zakresów wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracy**, jak wynika z [badania](https://nofluffjobs.com/insights/oferty-pracy-z-widelkami-czy-bez/), które przeprowadziliśmy w ramach akcji edukacyjnej „Widełki wszędzie”. Jednym z problemów jest brak opracowanej siatki płac: w samym IT, które słynie z nowoczesnego podejścia, jedynie **30 proc. firm ma siatki płac, które są znane pracownikom i pracowniczkom**. Na portalu No Fluff Jobs zawsze wymagaliśmy od firm publikujących oferty pracy podawania widełek wynagrodzeń i bardzo cieszy mnie fakt, że w Polsce spełnienie założeń dyrektywy unijnej o transparentności i równości płac może nastąpić już niebawem. Złożenie w sejmie projektu ustawy o obowiązkowych widełkach w ogłoszeniach utwierdza mnie w przekonaniu, że walka o transparentny rynek, którą No Fluff Jobs toczy od początku swego działania ponad dekadę temu, ma sens i zbiera owoce.

**Przedział widełek płacowych musi być ograniczony – maksymalnie do dwukrotności**

Na pewno znajdą się firmy, które będą chciały obejść nowe przepisy i pokuszą się o podanie zakresu np. 10-50 tys. zł. Takie „widełki” są bezwartościowe, mogą rodzić niepotrzebną frustrację i spowodować spadek zaufania do firmy. W No Fluff Jobs **pozwalamy na maksymalny przedział widełek x-2x (np. 10-20 tys. zł)**, choć oczywiście zachęcamy firmy do zmniejszania zakresu. Wiele organizacji, które podjęło z nami współpracę, widzi zalety takiego podejścia: otrzymują bardziej wartościowe aplikacje, szybciej zamykają rekrutacje. Regularnie do grona naszych klientów dołączają nowe firmy, które postanowiły publikować ogłoszenia z podanym wynagrodzeniem.

**W jakich branżach znajdziemy najwyższe widełki?**

W naszym najnowszym badaniu „[Rynek pracy w Polsce](https://nofluffjobs.com/insights/rynek-pracy-w-polsce/)” podsumowaliśmy zarobki z 14 kategorii występujących na No Fluff Jobs. Wzięliśmy pod uwagę oferty dla osób o najwyższym poziomie doświadczenia na kontraktach B2B. Na pierwszym miejscu znalazło się **IT** z medianą górnych widełek sięgającą **27,3 tys. zł netto (+VAT)**. Tuż za nim znalazły się: **automatyka**, **telekomunikacja**, **mechanika**, **prawo**, **sprzedaż** i **konsulting**. We wszystkich tych branżach **górne widełki wynagrodzeń przekraczały 20 tys. zł netto (+VAT)**.

Publikowanie stawek już na etapie ogłoszenia przynosi korzyści obu stronom: zarówno kandydującym, jak i rekrutującym. Pozwala **oszczędzić czas poświęcony na proces rekrutacji**, który z góry jest skazany na porażkę, gdy nie zostaną spełnione oczekiwania finansowe kandydata. Dodatkowo transparentność przyczynia się do **niwelowania luki płacowej**, czyli różnicy zarobków osób na tych samych stanowiskach, których stawka znacząco różni się od siebie.

W No Fluff Jobs wierzymy, że na transparentność i równe szanse zasługuje każdy – niezależnie od branży. Dlatego w 2022 r. przeprowadziliśmy ogólnopolską kampanię „[Szanuj siebie](https://szanujsiebie.com/)”, w której zwracaliśmy uwagę na problemy nieprzejrzystych procesów rekrutacyjnych, dyskryminacji pracowników i pracowniczek ze względu na wiek lub płeć i braku informacji o proponowanych zarobkach. W tym samym roku otworzyliśmy się na kolejne kategorie, m.in. sprzedaż, HR, logistykę, marketing, inżynierię, obsługę klienta. Oczywiście zasady pozostały te same: od wszystkich wymagamy podania widełek wynagrodzenia.

Źródła danych:

[Badanie oceny ogłoszeń o pracy, sierpień 202](https://nofluffjobs.com/insights/oferty-pracy-z-widelkami-czy-bez/)3, Omnisurv by IQS dla No Fluff Jobs

[Jak zadbać o szacunek w rekrutacjach?](https://nofluffjobs.com/insights/jak-zadbac-o-szacunek-w-rekrutacjach/), MASMI dla No Fluff Jobs, wrzesień 2022

[Candidate Experience w IT 2023. Doświadczenia kandydujących w rekrutacji,](https://nofluffjobs.com/insights/candidate-experience/) No Fluff Jobs

[Rynek pracy w Polsce 2024](https://nofluffjobs.com/insights/rynek-pracy-w-polsce/)*,* No Fluff Jobs