**Ustawa „Jasne zarobki” nie wspiera realnej jawności płac – 93 proc. kandydatów oczekuje podania wysokości wynagrodzenia już na etapie oferty pracy. No Fluff Jobs oferuje pomoc ministerstwu**

**Obecnie informację o wysokości oferowanego wynagrodzenia można znaleźć w ok. 30 proc. ogłoszeń o pracy. Tymczasem kandydaci i kandydatki są zgodni, że wynagrodzenie powinno być podawane już w ofercie pracy, jak wynika z badania No Fluff Jobs – polskiego portalu z widełkami płacowymi. To korzystne również dla firm, ale nie wszyscy pracodawcy to rozumieją, a na rynku pracy liczba ofert z podanymi widełkami pensji spada. Nowa ustawa „Jasne zarobki”, wbrew oczekiwaniom, raczej nie zmieni tej sytuacji. Komentuje Paulina Król, Chief People & Operations Officer w No Fluff Jobs.**

Ustawa **„Jasne zarobki”** miała nas przybliżyć do jawności wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracy i stanowić rewolucyjną zmianę na rynku zatrudnienia. Jednak przyjęta przez polski Sejm wersja regulacji, która wejdzie w życie 23 grudnia 2025 r., nie zmieni znacząco pozycji kandydatów i kandydatek. Najwięcej kontrowersji budzą zapisy nawiązujące do tytułu ustawy. Dokument, który miał sprawić, że zarobki będą jasne, wprowadza **sporo niejasności w zakresie tego, na jakim etapie rekrutacji potencjalny pracodawca ma obowiązek podania informacji o wysokości oferowanej pensji**. Według nowych przepisów kwota lub przedział początkowego wynagrodzenia muszą zostać podane z odpowiednim wyprzedzeniem, nadal jednak istnieje możliwość przeciągania momentu ich ujawnienia do ostatniej chwili. Tymczasem kandydujący do pracy są zgodni, że podanie informacji o oferowanym wynagrodzeniu już na etapie ogłoszenia o pracy jest ważne – takiego zdania jest [93 proc. badanych](https://nofluffjobs.com/insights/jak-zadbac-o-szacunek-w-rekrutacjach/) przez No Fluff Jobs.

**Wysokość wynagrodzenia można znaleźć tylko w ok. 30 proc. ogłoszeń**

Za każdym razem, gdy w debacie publicznej podnosi się kwestię obowiązku ujawniania widełek płacowych podczas rekrutacji, pojawiają się obawy, że firmy obejdą go, podając bardzo rozstrzelone kwoty, np. 5-25 tys. zł. Tymczasem z danych No Fluff Jobs wynika, że **kandydaci oczekują jak najwęższych przedziałów wynagrodzeń**. Na portalu obowiązuje zasada, że górna granica podanych zarobków nie może być wyższa niż dwukrotność dolnej. Sami pracodawcy są jeszcze bardziej powściągliwi, bo w publikowanych na [nofluffjobs.com](http://nofluffjobs.com) ogłoszeniach górne widełki są średnio 1,2 razy większe od dolnych.

No Fluff Jobs jest jedynym portalem pracy, który wymaga od pracodawców podania informacji o widełkach wynagrodzeń bez względu na branżę. Gdy rozpoczynaliśmy naszą działalność w 2014 r., odsetek transparentnych ogłoszeń na rynku pracy wynosił może 1 proc. Od tego czasu wzrósł do **ok. 30 proc.**, jednak teraz widać **tendencję spadkową**. Wszystko przez problemy ekonomiczne, przekładające się na spadek liczby ofert pracy i zwiększenie się liczby chętnych. Z tego powodu część pracodawców uznała, że może wrócić do dawnych praktyk i podawać wynagrodzenie dopiero na końcowym etapie rekrutacji. Takie podejście powoduje jednak wyłącznie stratę czasu kandydatów i rekruterów, zwiększa ryzyko nieudanej rekrutacji i źle wpływa na wizerunek firmy.

**Ustawa o równości wynagrodzeń szansą na naprawienie sytuacji?**

Szansą na realną zmianę jest ustawa Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, która będzie miała za zadanie wprowadzić **przepisy unijnej dyrektywy o równym wynagradzaniu kobiet i mężczyzn** – być może przy tej okazji zostaną też poprawione zapisy dotyczące informowania o zarobkach podczas rekrutacji. W No Fluff Jobs mamy doświadczenie w promowaniu transparentności i równości wynagrodzeń, prowadzimy też doradztwo dla firm w tym zakresie. Chętnie doradzimy również Ministerstwu i pomożemy opracować nowe regulacje tak, by jak najlepiej odpowiadały realiom i potrzebom nowoczesnego rynku pracy.

**Źródło danych:**

[Raport No Fluff Jobs „Jak zadbać o szacunek w rekrutacjach?”](https://nofluffjobs.com/insights/jak-zadbac-o-szacunek-w-rekrutacjach/)

