**Mniej niż ⅓ ogłoszeń o pracy zawiera informację o wynagrodzeniu, planowana ustawa o jawności płac może wstrząsnąć pracodawcami. Komentarz ekspercki No Fluff Jobs**

**Do czerwca 2026 r. Polska musi wprowadzić przepisy o jawności i równości wynagrodzeń, m.in. wprowadzające obowiązek publikacji widełek wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracy. Obecnie można je znaleźć w ok. 30 proc. ofert, podczas gdy dla prawie 93 proc. szukających pracy podawanie tej informacji już na etapie ogłoszenia jest ważne lub bardzo ważne. Pracodawcy obawiają się planowanych zmian, m.in. ze względu na wzrost kosztów działalności w związku z koniecznością wyrównania płac czy odchodzenie pracowników. Komentuje Paulina Król, Chief People & Operations Officer w No Fluff Jobs.**

Pod obrady Sejmu trafił już poselski projekt ustawy [„Jasne zarobki”](https://www.sejm.gov.pl/sejm10.nsf/wypowiedz.xsp?posiedzenie=27&amp;amp;dzien=3&amp;amp;wyp=037), m.in. nakładającej na pracodawców **obowiązek publikowania widełek wysokości wynagrodzenia w każdym ogłoszeniu o pracy**. Jednocześnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej [pracuje nad własnym projektem](https://www.gov.pl/web/rodzina/rozpoczal-prace-zespol-ds-wdrozenia-dyrektywy-rownosciowej) regulacji o jawności i równości wynagrodzeń, których wdrożenia **do 7 czerwca 2026 r.** wymaga dyrektywa Unii Europejskiej. Należy się cieszyć, że temat ten wreszcie został poruszony. Potrzebujemy w Polsce zarówno nowego standardu rekrutacji z podanym wynagrodzeniem, jak i kontroli równego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Ta druga kwestia jest już teoretycznie regulowana przepisami Kodeksu pracy, w praktyce jednak są one martwe z powodu braku mechanizmów ich egzekwowania.

Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że projekt ustawy „Jasne zarobki” nie jest idealny. Nie precyzuje paru kwestii, jak np. **zawężenie widełek wynagrodzenia**. Wspomina tylko o konieczności podania kwoty minimalnej i maksymalnej, co może się skończyć absurdalną rozpiętością widełek, np. od 5 tys. do 20 tys. zł. W taką pułapkę wpadła Słowacja, gdzie brak wymogu zawężenia oferowanej kwoty sprawił, że zmiana przepisów w praktyce niewiele zmieniła. W ten sposób kandydaci nie dowiedzą się realnie, jaka może być pensja na danym stanowisku, a firmom da to sposób na obejście prawa.

Szacuje się, że tylko **około 30 proc. ogłoszeń o pracy w Polsce zawiera informację o oferowanym wynagrodzeniu**. To zdecydowanie za mało, zwłaszcza że, jak wynika z naszego [badania](https://nofluffjobs.com/insights/jak-zadbac-o-szacunek-w-rekrutacjach/), blisko **93 proc. kandydujących uważa taką informację za ważną lub bardzo ważną**. 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.

**Pracodawcy boją się m.in. wzrostu kosztów**

Z nadchodzących zmian najbardziej zadowoleni będą pracownicy, którzy zyskają dostęp do informacji o przyszłej pensji już na etapie czytania ogłoszenia o pracy. Wśród nowych przepisów ma znaleźć się również możliwość dostępu do informacji o średnim wynagrodzeniu na danym poziomie stanowiska w firmie czy o różnicach w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn.

Jednak pracodawcy patrzą na to inaczej. W czasie [konsultacji społecznych](https://www.sejm.gov.pl/sejm10.nsf/agent.xsp?symbol=KONSULTACJE_ANKIETA&amp;amp;NrAnkiety=8952) na temat projektu ustawy „Jasne zarobki” podnosili m.in. kwestię **zwiększenia kosztów działalności** w związku z koniecznością wyrównania płac. Niektórzy obawiają się, że podanie widełek wynagrodzeń postawi firmę w niekorzystnym położeniu, a gorzej opłacane osoby odejdą, gdy poznają stawki współpracowników na podobnych stanowiskach. Ale dziś bardzo łatwo dowiedzieć się, jakie są stawki rynkowe, a pracownicy często nie mają oporów, by rozmawiać o pensjach wewnątrz organizacji.

Bez względu na to, który projekt zmian w przepisach wejdzie w życie (a może oba?), to dobrze, że już dziś temat jest nagłaśniany. Pracodawcy potrzebują czasu na zmianę mentalności i budowę odpowiednich procesów. Wymagane będą m.in. **uporządkowanie polityki wynagrodzeń** w firmach, określenie grup pracowników wykonujących „tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości”, **budowa siatek płac** dla poszczególnych stanowisk, publikacja widełek wynagrodzeń w ogłoszeniach, przygotowanie **kryteriów dotyczących podwyżek i awansów**, obliczanie **luki płacowej** ze względu na płeć. Każdy z tych procesów wymaga zaangażowania wielu osób i różnych perspektyw, a zatem czasu, dlatego należy niezwłocznie zacząć się do nich przygotowywać.

**Rośnie średnia liczba aplikacji na jedno ogłoszenie o pracy**

Podawanie widełek wynagrodzenia już na etapie ogłoszenia o pracy to **oszczędność czasu** dla obu stron procesu. Osoba, która nie będzie zainteresowana proponowaną stawką, nie wyśle swojego CV na taką ofertę i uniknie rozczarowania na końcu procesu rekrutacji. Z kolei rekrutujący będą przeglądać tylko zgłoszenia od osób, dla których dany zakres wynagrodzenia jest akceptowalny. To szczególnie istotne, gdy **średnia liczba aplikujących na jedno ogłoszenie wzrasta**. Z danych No Fluff Jobs wynika, że w części specjalizacji w samym IT na pozycje dla początkujących zgłasza się **średnio ponad 100 osób**. To dziś codzienność rekrutujących bez względu na sektor.

Projekty prowidełkowe mają w zamierzeniu zapewnić **relację opartą na równości**, gdzie pracodawca nie ma przewagi nad pracownikiem i nie zataja istotnych dla niego informacji. Liczymy, że więcej firm odkryje korzyści płynące z transparentności: oszczędność czasu, optymalizację procesu rekrutacji, lepiej dobranych kandydatów czy zwiększenie renomy firmy. Z naszej perspektywy długoterminowe korzyści odczują zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. A trwająca już teraz debata publiczna na ten temat mobilizuje firmy do lepszego przygotowania się na zmiany.