**Jawne wynagrodzenia w ofertach pracy są ważne dla 93 proc. Polaków. Nowe dane No Fluff Jobs**

**No Fluff Jobs, serwis z ofertami pracy dla IT ruszył z kampanią społeczną „Szanuj siebie”, która ma zwrócić uwagę na nieprzejrzyste procesy rekrutacyjne. Na potrzeby tego działania firma zleciła badanie MASMI Poland, z którego między innymi wynika, że jawne wynagrodzenia w ofertach pracy są ważne dla blisko 93% Polek i Polaków. Większość z nas zgadza się również ze stwierdzeniem, że kobiety zarabiają mniej od mężczyzn.**

**Ponad 90 proc. Polaków jawne wynagrodzenia uważa za ważne**

Jak wynika z badania No Fluff Jobs 92,9 proc. Polek i Polaków uważa pokazywanie proponowanego wynagrodzenia za ważny lub bardzo ważny element ogłoszeń o pracę. Tylko 2,3 proc. osób uznaje to za nieważne lub zdecydowanie nieważne, a dla 4,8 proc. jest to obojętne.

*– Każdy i każda z nas brał(a) kiedyś udział w nietransparentnej rekrutacji. Każde takie doświadczenie, choć wiele nas uczy, pozostawia też negatywny ślad i w efekcie rośnie niezadowolenie nas jako i kandydatów(-ek), że tak wygląda nasz rynek pracy. W No Fluff Jobs wierzymy, że może być inaczej –* **komentuje Magda Gawłowska-Bujok, COO firmy**. *–* *Od 8 lat walczymy o poprawę standardów rekrutacji w branży IT, ale wiemy, że problem jest szerszy i dotyczy także osób z innych branż, dlatego ruszyliśmy z kampanią „Szanuj siebie”. Chcemy w niej zaangażować wszystkich uczestników i wszystkie uczestniczki rynku pracy do działania na rzecz poprawy procesów rekrutacyjnych, w tym obowiązku wprowadzenia informacji o wynagrodzeniu w każdej ofercie pracy, bo to od nas wspólnie zależy, czy coś się zmieni na lepsze* *–* kończy.

*– Nie jestem zaskoczony, że ponad 90 proc*. *osób aktywnych zawodowo chciałoby znać oferowane zarobki już na etapie czytania ogłoszenia –* **mówi Tomasz Bujok, CEO No Fluff Jobs***. – Na portalu nofluffjobs.com pracodawcy(-czynie) mogą umieszczać tylko oferty pracy z jawnym wynagrodzeniem, działamy tak jako jedyni w IT od 8 lat i widzimy, jak dużo korzyści przynosi to obu stronom procesu rekrutacyjnego. Kandydaci(-tki) oszczędzają czas, bo aplikują tylko na oferty, które spełniają ich oczekiwania, a pracodawcy(-czynie) dostają zgłoszenia tylko od osób, które są dopasowane do ich wymagań. To sytuacja win-win, którą warto przenieść także na inne branże – komentuje.*

**Dla 77 proc. z nas otrzymanie informacji zwrotnej po rekrutacji jest ważne**

Mimo że otrzymywanie informacji zwrotnych od pracodawcy w procesie rekrutacji jest ważne dla większości kandydatów(-ek) (77 proc.), to przekazywanie tych informacji rekrutowanym nie jest zbyt częste (tylko 20 proc. osób otrzymywało feedback często lub zawsze). Informacje zwrotne najczęściej dotyczą doświadczenia (53 proc.) i umiejętności (39 proc.) kandydatów. Rzadziej feedback dotyczył posiadanego wykształcenia (29 proc.), znajomości języków (20 proc.) lub sposobu rozmowy.

*– Informacja zwrotna to świetny sposób, by pokazać kandydat(k)om, że doceniamy ich zaangażowanie i wysiłek włożony w proces rekrutacji –* ***komentuje Magdalena Gawłowska-Bujok, COO No Fluff Jobs.*** *– W ten sposób zostawiamy po sobie dobre wrażenie i budujemy pozytywny odbiór marki pracodawcy(-czyni). Jak wiemy, w danym procesie najczęściej tylko jedna osoba finalnie będzie zatrudniona, ale zadbanie o niewybranych kandydatów/niewybrane kandydatki może zaprocentować w przyszłości, gdy znów otworzymy rekrutację na podobną pozycję lub gdy pojawią się opinie o naszej firmie w sieci. Przekazanie kandydat(k)om informacji zwrotnej po wzięciu udziału w naszym procesie rekrutacyjnym jest nie tylko dobrą praktyką, ale i obowiązkiem pracodawcy(-czyni) – dodaje.*

**Podczas rozmów kwalifikacyjnych pytają nas o stan cywilny, wiek i planowanie rodziny**

Jak wynika z badania zleconego przez No Fluff Jobs podczas rozmów rekrutacyjnych kandydaci(-tki) są pytani(-e) najczęściej o stan cywilny (31 proc.), posiadanie dzieci (27 proc.) i wiek (25 proc.), a kobiety także o planowanie rodziny (27 proc.). Pytanie o te kwestie jest postrzegane jako niestosowne, szczególnie dla kobiet. 30 proc. osób zetknęło się z sugestią, że ich wiek ma wpływ na decyzję o zatrudnieniu. Aż 73,8 proc. osób uznało pytania i komentarze dotyczące wyglądu za niestosowne. W sumie 62,5 proc. osób postrzega pytania i komentarze dotyczące orientacji jako niestosowne.

**„Szanuj siebie” - mocna kampania od No Fluff Jobs**

Wszystkie te elementy ogłoszenia i procesu rekrutacyjnego punktuje No Fluff Jobs w swojej najnowszej kampanii „Szanuj siebie” (<https://szanujsiebie.com>). Akcja ma na celu zwrócenie uwagi na nietransparentne procesy rekrutacyjne. Często bywa tak, że kandydaci(-tki) muszą wejść „w ciemno” w proces rekrutacji, nie znając proponowanego wynagrodzenia. Do tego po samej rozmowie czeka na nich cisza, bo nikt się nie odzywa, jeśli kandydata(-tki) nie wybrano do kolejnego etapu lub dowiadują się, że powodem odrzucenia był(a) wiek/płeć.

Takie podejście do rekrutacji to niestety wciąż codzienność. Kampania No Fluff Jobs ma za zadanie dotrzeć do osób decyzyjnych, by pokazać, że podawanie wynagrodzenia pozwala nie tylko znaleźć osobę dopasowaną do stanowiska pracy, lecz także przeciwdziałać nierównościom płac. Traktowanie kandydatów(-ek) z szacunkiem na każdym etapie buduje natomiast pozytywny odbiór pracodawcy(-czyni) w oczach tak tych zatrudnionych pracowników(-czek), jak i przyszłych kandydatów(-ek) do pracy.

W ramach kampanii, w przestrzeni publicznej można znaleźć hasła, które zwracają się bezpośrednio do kandydatów(-ek) np. „Nie aplikuj na oferty bez podanego wynagrodzenia”, „Masz prawo do informacji zwrotnej po rekrutacji”, czy „Twój wiek nie może decydować o zatrudnieniu”. Zaangażowanie osób szukających pracy do tej inicjatywy to dobry krok w kierunku transparentnej rekrutacji.

No Fluff Jobs zachęca także do podpisania listu otwartego w temacie ustanowienia jawnych wynagrodzeń w ofertach pracy. List kierowany jest do Komisji Europejskiej, a jego celem jest zwrócenie uwagi na szereg korzyści, jakie niosą transparentne wynagrodzenia w ogłoszeniach o pracę i zachęcenie instytucji unijnych do przyspieszenia prac nad ustawą o obowiązku publikacji proponowanych zarobków w ofertach pracy. Po zaledwie kilku dniach akcji list podpisało już blisko 5 tys. osób. List (w języku angielskim) można podpisać na tej stronie: <https://mailchi.mp/nofluffjobs/transparency-open-letter>

**Debata online na temat transparentności** *–* **dołącz 22 września o 14.00**

W ramach drugiej edycji Transparency Festivalu organizowanego przez No Fluff Jobs odbędzie się debata online pod tytułem: Let's talk about transparency.

Zapisz się bezpłatnie na wydarzenie tutaj:

<https://mailchi.mp/nofluffjobs.com/lets-talk-about-transparency>

**O badaniu**

Badanie zostało przeprowadzone na 1000 losowo wybranych osób aktywnych zawodowo i/lub szukających pracy. Ankietowanych(-e) pytano o stosunek do poszczególnych elementów rekrutacji, takich jak: wynagrodzenia w ofertach pracy, udzielanie informacji zwrotnej przez firmy, zadawanie niestosownych pytań na rozmowie rekrutacyjnej czy dyskryminacja ze względu na wiek lub płeć. Badanie przeprowadziła firma MASMI Poland na zlecenie No Fluff Jobs.