



## KONTROWERSYJNY OBOWIĄZEK



“ Oferta pracy, która nie zawiera oferowanego wynagrodzenia, jest w mniejszym stopniu zauważana przez kandydatów i zmniejsza szanse na szybkie dotarcie do docelowej grupy ekspertów. Jako eksperci rynku pracy zachęcamy pracodawców do podawania przynajmniej widełek płacowych w ogłoszeniach. ”

**Agnieszka Kolenda**  
Executive Director, region Polski południowo-zachodniej

W Polsce toczy się debata, której oś wyznacza propozycja, aby na pracodawców nałożyć obowiązek informowania w ogłoszeniach rekrutacyjnych o wysokości oferowanego wynagrodzenia. Eksperci Hays dostrzegają zalety transparentności płac podczas procesów rekrutacyjnych – zwłaszcza w dobie rynku pracownika. Mówią jednak również, że proponowana zmiana znacząco wpłynie na procesy rekrutacyjne i pracodawcy będą potrzebować czasu, aby dostosować się do nowego prawa.

W całej Europie temat jawności płac poruszany jest coraz częściej. W wielu krajach zawieranie w ofertach pracy informacji o poziomie wynagrodzenia jest standardem – tak robią m.in. pracodawcy z Wielkiej Brytanii. W Finlandii pytanie o zarobki współpracowników można przesłać do urzędu skarbowego. W Niemczech osoby zatrudnione w dużych firmach mają prawo do informacji o wynagrodzeniach współpracowników.

W Polsce dotychczas nie przyjęły się ani zwyczajowe, ani prawne środki rozpowszechniania informacji o wynagrodzeniach. Opór przed proponowaną nowelizacją

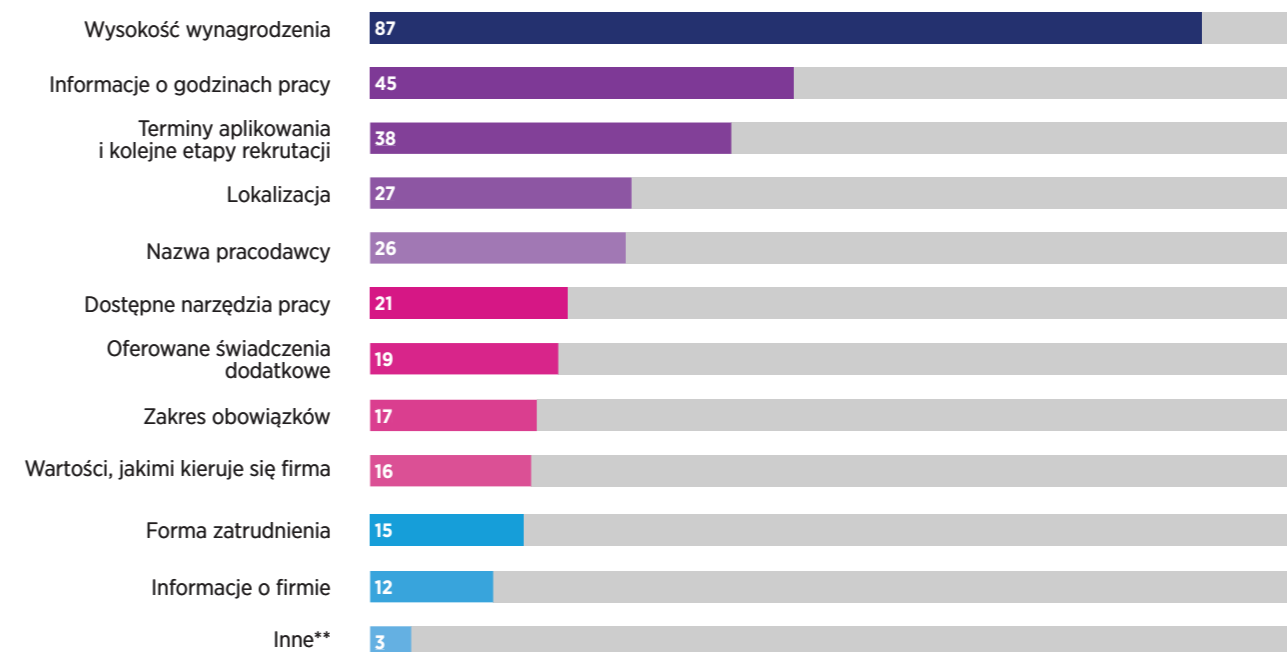
wynika z braku gotowości na pełną transparentność płac. W polskiej kulturze wysokość zarobków jest rozpatrywana w kategorii tabu, a praca zawodowa kojarzona jest z tajemnicą wynagrodzenia.

W konsekwencji ogłoszenia zawierające widełki płacowe wciąż stanowią rzadkość na naszym rynku pracy, a informacje o wynagrodzeniu traktowane są jako poufne. Z badania Hays Poland wynika, że tylko 18% firm zamieszcza informacje o zakresie oferowanego wynagrodzenia przynajmniej w części publikowanych ogłoszeń rekrutacyjnych.

Jednocześnie trzech na czterech kandydatów uważa, że pracodawca powinien mieć obowiązek informacji w tym zakresie. Wszystko dlatego, że osoby zapoznające się z ogłoszeniami rekrutacyjnymi coraz częściej już na etapie selekcji ofert oczekują informacji o oferowanych zarobkach, aby na tej podstawie określić, czy warto angażować się w dany proces rekrutacyjny.

### Jakich informacji najczęściej brakuje w ogłoszeniach rekrutacyjnych?\*

Perspektywa kandydatów



\* Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.

\*\* Wśród innych respondentów wymienili brak opisu stanowiska, informacji o możliwości pracy zdalnej (i jej wymiarze), perspektywach rozwoju i awansu, określenia miejsca w strukturze organizacyjnej oraz kilku słów o zespole, do którego potencjalnie miałby dołączyć kandydat.

### Czy ogłoszenia rekrutacyjne w Pani/ Pana firmie zawierają informację o oferowanym wynagrodzeniu?

Perspektywa pracodawców



### Czy pracodawca powinien mieć ustawowy obowiązek informowania w swoich ogłoszeniach rekrutacyjnych o wysokości oferowanego wynagrodzenia?

Perspektywa kandydatów



### Czy chętniej podejmuje Pani/ Pan decyzję o udziale w rekrutacji, gdy ogłoszenie zawiera poziom wynagrodzenia?

Perspektywa kandydatów





„Nałożenie na pracodawców obowiązku informowania w ogłoszeniach rekrutacyjnych o wysokości oferowanego wynagrodzenia ma pomóc w zapobieganiu dyskryminacji płacowej i ułatwić rekrutację. Bezpośrednie komunikowanie wynagrodzenia mogłoby pozytywnie wpłynąć na efektywność rekrutacji i pozwolić kandydatom dokonywać świadomych wyborów.”

**Paula Rejmer**  
Managing Director dywizji Expert Perm,  
Response & Executive, region Polski centralnej i północnej

Brak informacji o wynagrodzeniu w ogłoszeniu rekrutacyjnym sprawia, że wiele aplikacji pochodzi od kandydatów, którzy nie będą skłonni przyjąć oferty. Takiej sytuacji można uniknąć, już na początku podając kluczowe dla kandydatów informacje. Dla niektórych największe znaczenie ma wysokość wynagrodzenia, dla innych informacja o przełożonym, hierarchii w organizacji albo wielkości zespołu. Nowelizacja ustawy może zapewnić oszczędność czasu. Oczywiście konieczna jest przy tym uregulowana siatka płac i przejrzystość komunikacji wewnątrz organizacji.

Nałożenie na pracodawców obowiązku informowania w ogłoszeniach rekrutacyjnych o wysokości oferowanego wynagrodzenia ma pomóc w zapobieganiu dyskryminacji płacowej i ułatwić rekrutację. Bezpośrednie komunikowanie wynagrodzenia mogłoby pozytywnie wpłynąć na efektywność rekrutacji i pozwolić kandydatom dokonywać świadomych wyborów. Obowiązek publikowania wysokości wynagrodzenia w ogłoszeniu o pracę budzi jednak wątpliwości pracodawców, którzy podkreślają, że chcieliby mieć możliwość rozważenia korzyści i ryzyka, które w ich przypadku wiąże się z transparentnością płac. Część pracodawców uważa też, że informacja na temat poziomu wynagrodzenia nie powinna być publiczna, ponieważ jest negocjowanym elementem umowy między pracodawcą a pracownikiem. Obawy wynikają także z polityki personalnej i klauzul zawartych w umowach pracowników. Pracodawcy obawiają się m.in. wzrostu kosztów współpracy – zarówno z nowymi, jak i dotychczasowymi pracownikami firmy.

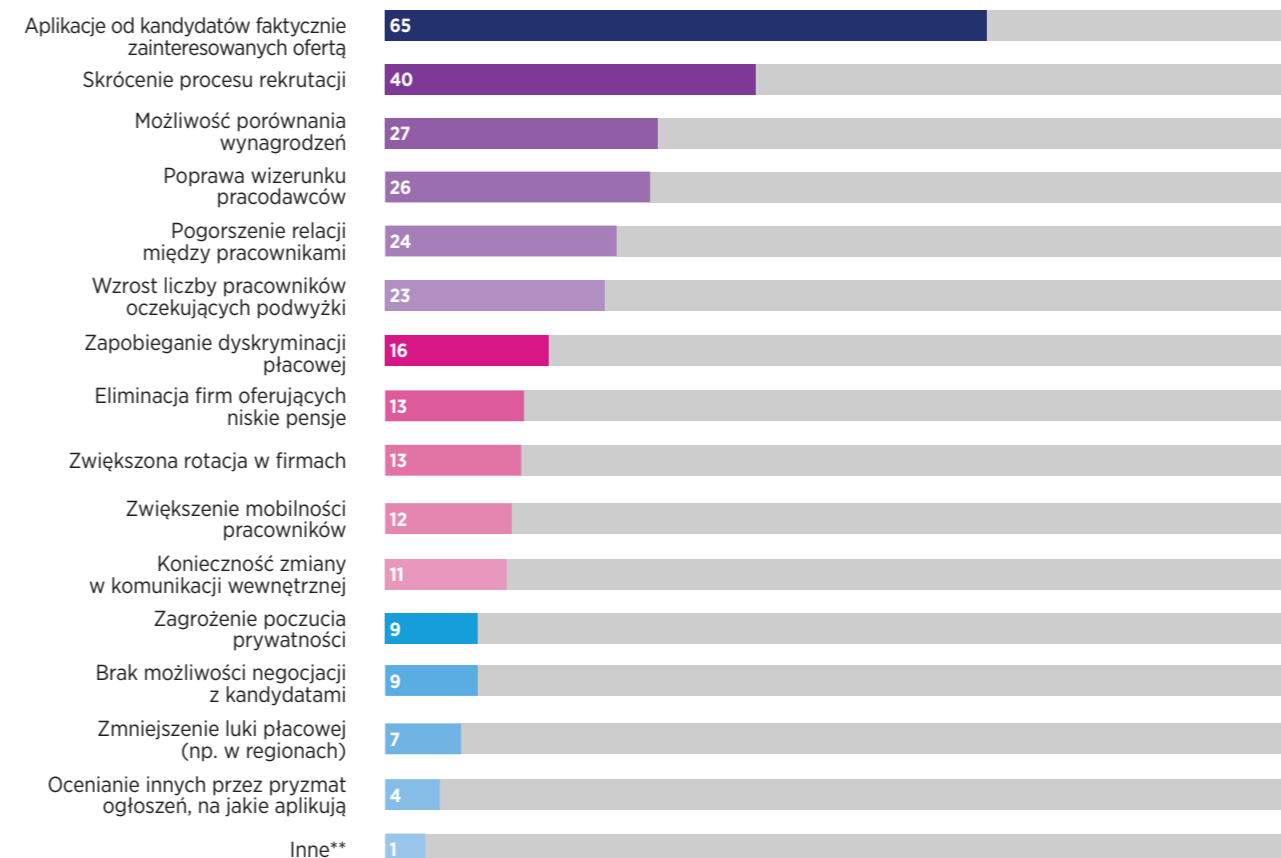
Obawy pracodawców w wielu przypadkach są nieuzasadnione. Rolą rekrutera jest poznanie doświadczenia i umiejętności kandydata, a także ocena, czy jego oczekiwania finansowe są zgodne ze standardami rynku i budżetem. Jeśli nie, to kolejnym krokiem jest próba negocjacji. W przypadku dotychczasowych pracowników firmy i obaw przed masowymi podwyżkami, nie można zapominać o roli współpracy i komunikacji. Wszyscy zatrudnieni powinni wiedzieć, jaki poziom wiedzy i doświadczenia muszą osiągnąć, aby otrzymać wynagrodzenie zgodne z treścią ogłoszenia.

Dlatego też wśród konsekwencji publikowania wysokości oferowanego wynagrodzenia pojawiają się zarówno aspekty pozytywne – jak np. spływ aplikacji od kandydatów, którzy faktycznie są zainteresowani ofertą, jak również te mniej pożądane – jak choćby negatywny wpływ na relacje między współpracownikami oraz zwiększona rotacja w firmach.

Mimo obaw pracodawców i potencjalnych negatywnych aspektów wprowadzenia obowiązku informowania o wynagrodzeniu, jego upowszechnienie powinno przede wszystkim przyspieszyć i usprawnić procesy rekrutacyjne. Zapewni to firmom satysfakcjonujący napływ aplikacji od kandydatów, którym odpowiadają określone warunki. Pracodawcy mogliby również podejmować rozmowy wyłącznie ze specjalistami, których oczekiwania finansowe będą w stanie spełnić. To szczególnie ważne w sytuacji, kiedy najczęstszym powodem odrzucenia przez kandydata finalnej oferty zatrudnienia są zbyt niskie zarobki.

## Jakie mogą być główne konsekwencje publikowania w ogłoszeniach rekrutacyjnych wysokości oferowanego wynagrodzenia?\*

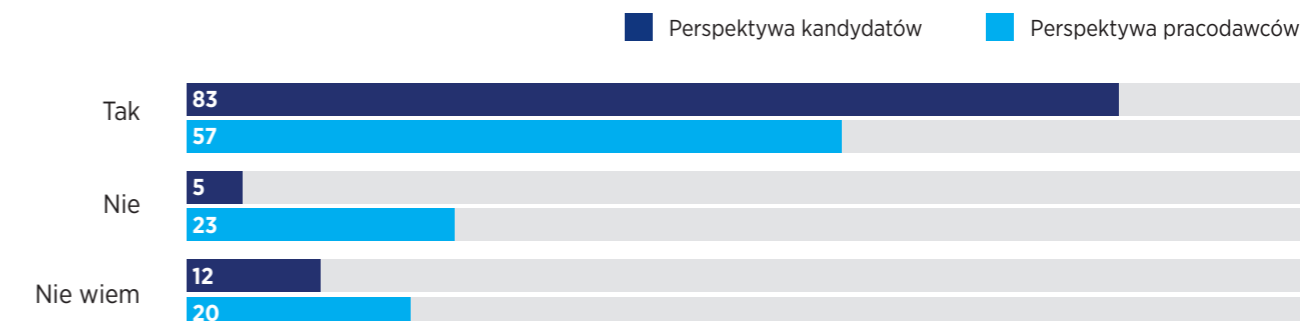
Perspektywa pracodawców



\* Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci proszeni byli o zaznaczenie trzech najtrafniejszych odpowiedzi.

\*\* Wśród innych respondentów zwracali uwagę na ryzyko częstszych zmian pracy z uwagi wyłącznie na wynagrodzenie, zjawisko eliminowania wartościowych kandydatów z nieco wyższymi oczekiwaniami finansowymi oraz konieczność ciągłych zmian w zakresie wynagrodzeń.

## Czy publikowanie w ogłoszeniach rekrutacyjnych wysokości oferowanego wynagrodzenia to plus dla pracodawcy?



## Czy pełna jawność płac (nie tylko w ogłoszeniach rekrutacyjnych) to przyszłość naszego rynku pracy?

Perspektywa pracodawców



# ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

---

## **Warszawa**

T: +48 22 584 5650  
E: warsaw@hays.pl

## **Kraków**

T: +48 12 290 4460  
E: krakow@hays.pl

## **Katowice**

T: +48 32 603 7480  
E: katowice@hays.pl

## **Szczecin**

T: +48 91 886 4600  
E: szczecin@hays.pl

## **Trójmiasto**

T: +48 58 782 6880  
E: tricity@hays.pl

## **Poznań**

T: +48 61 625 9111  
E: poznan@hays.pl

## **Łódź**

T: +48 42 209 4050  
E: lodz@hays.pl

## **Wrocław**

T: +48 71 347 9980  
E: wroclaw@hays.pl

**hays.pl**