**Dlaczego warto podawać wynagrodzenie w ofertach pracy?**

**Podawać, czy nie podawać – oto jest pytanie! Kandydaci do pracy zdecydowanie chcą znać wynagrodzenie, zanim jeszcze odpowiedzą na konkretną ofertę, ale pracodawcy woleliby zachować tę informację w tajemnicy. A jednak, więcej argumentów przemawia za tym, by ujawnić przynajmniej orientacyjne stawki.**

Jeśli zapytamy o to samych pracowników, wyniki będą jednoznaczne. Aż 84% ankietowanych Polaków uważa, że w ogłoszeniach o pracę powinny być podawane stawki wynagrodzenia (badanie Work Service, 2017 r.). Wyniki te mogłyby być zupełnie inne, gdyby ankietowanymi byli przedstawiciele przedsiębiorstw odpowiadający za rekrutację.

Wiele firm obawia się ujawnienia stawek przed konkurencją lub ma wątpliwości, czy po upublicznieniu choćby orientacyjnych stawek, możliwe będą jeszcze negocjacje wysokości wynagrodzenia z kandydatem. A przecież nie każdy ma równie dobre przygotowanie lub doświadczenie, co z kolei oznacza, że różnym kandydatom można proponować odmienne stawki za pracę na tym samym stanowisku.

Niejednokrotnie pracodawca staje przed decyzją, czy wybrać bardziej doświadczonego specjalistę i zapłacić mu więcej, czy zdecydować się na osobę mniej doświadczoną, ale mającą mniejsze oczekiwania finansowe. Można jednak zakładać, że w przypadku stawki podanej w zakresie od-do, większość osób będzie rozumiała, że maksymalna wartość dotyczy najbardziej doświadczonych kandydatów w danym obszarze.

- Dla specjalistów poszukujących pracy, zawarta w ogłoszeniu informacja o wysokości wynagrodzenia jest wyznacznikiem tego, jakiego poziomu doświadczenia oczekuje pracodawca. Jeśli w danej branży osoba o niewielkim doświadczeniu zarabia np. 3.000 zł, a doświadczony specjalista ok. 7.000 zł, to podanie widełek w granicach 4-5 tys. zł będzie sygnałem, do których osób z szerokiej puli potencjalnych kandydatów kierowana jest ta konkretna oferta – zauważa Patrycja Łąkowska z portalu Jober.pl

W gruncie rzeczy również z punktu widzenia pracodawcy ujawnianie stawek może okazać się bardzo korzystne. Poniżej zabraliśmy 3 najważniejsze argumenty.

**1) Brak stawek odstrasza kandydatów**

Jeśli kandydat dokonuje wyboru pomiędzy kilkoma ogłoszeniami, które z nich wybierze? Jeśli firma X podaje orientacyjne stawki, a firma Y ich nie ujawnia, dla kandydata może być to sygnał, że drugi z pracodawców proponuje niższe stawki i dlatego właśnie woli je ukryć. Brak podanych stawek wywołuje podejrzenie, że pracodawca ma niewiele do zaoferowania. Takie przypuszczenie, nawet jeśli jest błędne, może sprawić, że kandydat nie odpowie na ogłoszenie, i to pomimo, że sam spełnia wszystkie oczekiwania wymienione przez pracodawcę.

**2) Ujawnienie stawek oszczędza czas i koszt rekrutacji**

Nie da się ukryć, że dla potencjalnego pracownika wysokość wynagrodzenia jest jedną z najważniejszych informacji – szczególnie, jeśli dla nowej pracy miałby zrezygnować z dotychczasowej. Oczywiste jest także to, że wynagrodzenie, które będzie odpowiednie w oczach jednego kandydata, może okazać się zbyt niskie dla innego. Jeśli jednak z góry wiadomo, o jaką stawkę toczy się rekrutacyjna gra, wtedy osoby, dla których dane wynagrodzenie nie będzie atrakcyjne, po prostu nie odpowiedzą na ofertę, oszczędzając w ten sposób swój czas. Ale czas zaoszczędzi także pracodawca, który w innym przypadku musiałby przeanalizować CV i list motywacyjny, zaprosić kandydata na spotkanie, przeznaczyć około godziny na rozmowę, by na koniec okazało się, że oczekiwania finansowe firmy i kandydata zupełnie się rozmijają. Dla obydwu stron byłoby lepiej (i taniej!), gdyby sprawa wynagrodzenia była jasna od początku.

**3) Jawność buduje reputację rzetelnego pracodawcy**

Jeśli pracodawca podaje wysokość oferowanego wynagrodzenia, oznacza to, że gra w otwarte karty. Idąc dalej, jest to sygnał, że firma chce być transparentna, uczciwa i że z szacunkiem podchodzi do swoich kandydatów. Jawność wynagrodzeń można uznać za element employer brandingu, czyli budowania marki pracodawcy i to już na bardzo wczesnym etapie kontaktu z przyszłym pracownikiem. Dla kandydata to ważny sygnał i zarazem argument, aby związać się z tym właśnie przedsiębiorstwem.

Dobrze, jeśli decyzja o ujawnieniu stawek w ogłoszeniach o pracę nie będzie podejmowana z doskoku i tylko w odniesieniu do niektórych ofert. Warto wpisać taką transparentność w strategiczne działania firmy. W ten sposób można długofalowo budować wizerunek pracodawcy, który dba, by kandydaci otrzymywali wszystkie ważne dla nich informacje już na pierwszym etapie rekrutacji.

W przypadku podjęcia takiej decyzji, warto konsekwentnie się jej trzymać i w odpowiedni sposób eksponować informację o wynagrodzeniu podczas kolejnych rekrutacji. Chodzi o to, aby wiadomość o stawkach nie była ukrywana poprzez umieszczenie jej drobnym drukiem w przypisie do oferty. Np. w portalu Jober.pl, jeśli ogłoszeniodawca ujawnia informacje o zarobkach (nawet jeśli są to widełki od-do), zostają one wyeksponowane od razu na liście z wynikami wyszukiwania. W takim przypadku zarobki mogą być dla kandydata dodatkowym magnesem. I faktycznie - ogłoszenia z podanymi stawkami są klikane chętniej niż te, które nie zawierają takich informacji.

- Zauważamy, że w odpowiedzi na potrzeby kandydatów coraz więcej firm decyduje się na podanie „widełek” wynagrodzenia i bardzo nas to cieszy. Myślę, że jeśli kolejne portale rekrutacyjne będą eksponowały informacje o wynagrodzeniach, wtedy zarówno pracodawcy, jak i kandydaci przyzwyczają się, że właśnie taki jest krajowy standard ogłoszeń o pracę. Jeśli to się uda, będziemy mogli mówić o ważnej zmianie na polskim rynku pracy – podkreśla Patrycja Łąkowska.

Źródło: [Jober](https://www.jober.pl/)