

Popierają je młodzi, obawiają się menedżerowie - jawne płace budzą emocje

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: wtorek, 04, listopad 2025 11:16

Katarzyna Sekuła

Odśloni: 658

Aż 71% Polaków popiera ujawnienie wynagrodzeń, a 9 na 10 oczekuje, by widełki płacowe były podawane już w ogłoszeniach rekrutacyjnych – wynika z raportu Manpower „Nastroje polskiego rynku pracy – perspektywa kandydatów 2025”. Poparcie dla transparentności finansowej jest najwyższe wśród młodszych i lepiej zarabiających pracowników, a najniższe – w gronie osób po 60. roku życia oraz wyższej kadry menedżerskiej.

Młodzi i lepiej zarabiający chcą jawnych pensji

Poparcie dla jawności wynagrodzeń częściej deklarują mężczyźni (72%) niż kobiety (70%). W grupie wiekowej 18–29 lat aż 80% respondentów opowiada się za pełną przejrzystością płac, podczas gdy wśród osób powyżej 60. roku życia to jedynie 20%. Zróżnicowanie widać także w zależności od dochodów – 77% osób zarabiających powyżej 7000 zł netto popiera jawność, wobec zaledwie 31% pracowników z pensją do 3000 zł.

Z badania wynika, że im większa organizacja, tym większe poparcie dla transparentności – w firmach zatrudniających ponad 5000 osób za przejrzystością opowiada się 76% pracowników, w małych firmach (do 49 osób) tylko 15%.

– Największymi zwolennikami jawności są młodsze pokolenia, dla których transparentność oznacza równość i sprawiedliwość w miejscu pracy. Dla przedstawicieli pokolenia Z to nie tylko kwestia wiarygodności pracodawcy, ale też narzędzie walki z nierównościami płacowymi – podkreśla ekspertka Manpower. – Osoby starsze częściej traktują finanse jako temat prywatny, a w przypadku menedżerów pojawia się też perspektywa zarządzania polityką wynagrodzeń, gdzie jawność może ograniczać elastyczność – dodaje.

Widełki płacowe już w ogłoszeniach – oczekiwanie większości kandydatów

Aż 92% badanych chce, aby widełki wynagrodzenia pojawiały się już na etapie rekrutacji. Tylko 2% uznało, że nie jest to potrzebne. Największe poparcie dla tego rozwiązania deklarują specjaliści (94%), a najmniejsze – przedstawiciele wyższej kadry menedżerskiej (6%).

Częściej za jawnością wynagrodzeń w ogłoszeniach opowiadają się kobiety (94%) niż mężczyźni (90%). Najbardziej popierają je osoby w wieku 40–49 lat (95%), natomiast wśród najstarszych respondentów (powyżej 60 lat) odsetek ten spada do 4%.

Zdaniem ekspertów, kandydaci coraz częściej postrzegają transparentność płac jako wyraz uczciwej komunikacji między firmą a pracownikiem. – Widełki w ogłoszeniu pozwalają realistycznie ocenić, czy oferta jest zgodna z oczekiwaniami i kompetencjami kandydata. W warunkach rosnących kosztów życia wynagrodzenie stało się kluczowym kryterium wyboru pracy. Kandydaci nie chcą tracić czasu na procesy rekrutacyjne, które mogą zakończyć się zbyt niską propozycją finansową – wyjaśnia ekspertka.

Jawne płace w organizacjach – pracownicy za, kadra zarządzająca przeciw

Blisko trzy czwarte badanych (73%) uważa, że wynagrodzenia osób zajmujących te same stanowiska w organizacji powinny być jawne. Przeciwnego zdania jest tylko 12%. Największe poparcie dla tej idei wykazuje średnia kadra menedżerska (76%), a najmniejsze – wyższe kierownictwo (19%).

Popierają je młodzi, obawiają się menedżerowie - jawne płace budzą emocje

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: wtorek, 04, listopad 2025 11:16

Katarzyna Sekuła

Odsłony: 658

W firmach zatrudniających od 1000 do 4999 osób poziom akceptacji dla jawnych płac sięga 78%, podczas gdy w przedsiębiorstwach średnich i mniejszych – zaledwie 13%. Różnice między płciami są niewielkie: rozwiązanie to popiera 74% kobiet i 72% mężczyzn.

– Transparentność wynagrodzeń staje się nowym standardem, do którego rynek pracy będzie musiał się stopniowo dostosować – mówi ekspertka. – Największe poparcie dla jawnych płac wśród średniej kadry menedżerskiej nie jest przypadkowe. To grupa, która znajduje się pomiędzy oczekiwaniami pracowników a decyzjami zarządu. Z kolei menedżerowie wyższego szczebla częściej obawiają się, że ujawnienie różnic w zarobkach może prowadzić do napięć w zespołach. Dodatkowo ich wynagrodzenia są bardziej złożone i obejmują premie, udziały czy bonusy, które trudno porównywać wprost – dodaje.

Kierunek: przejrzystość

Wprowadzenie unijnych regulacji dotyczących jawności wynagrodzeń zbliża się wielkimi krokami, a rosnące oczekiwania pracowników pokazują, że transparentność stanie się jednym z kluczowych elementów kultury organizacyjnej. Firmy, które jako pierwsze postawią na otwartość w komunikowaniu płac, mogą zyskać przewagę w rekrutacji i budowaniu zaufania na rynku pracy.

Źródło: IP