

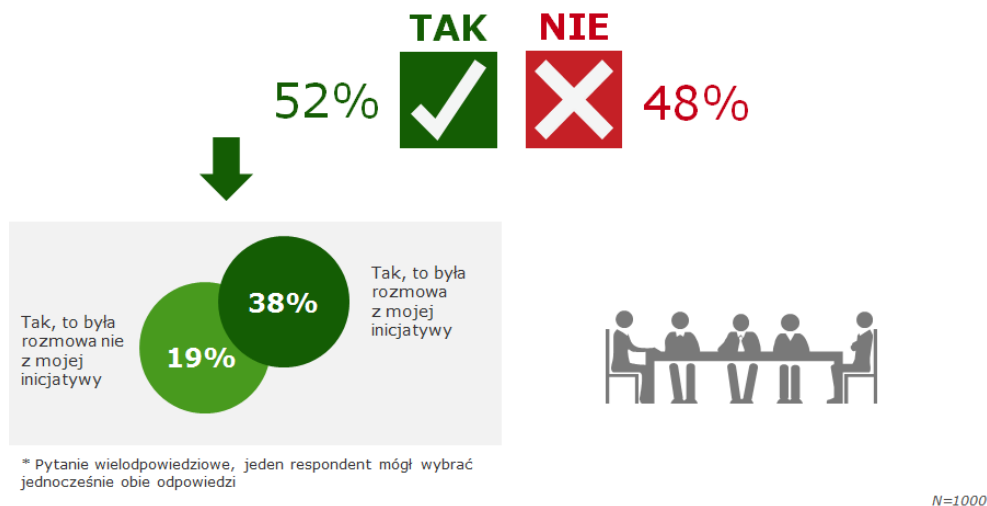
Podwyżka bez tabu Rozdział I

Cytowanie danych za podaniem źródła: Raport Pracuj.pl „Podwyżka bez tabu” na podstawie badania TNS Polska.

1. Podwyżka? Pierwsze słyszę...

- Blisko połowa respondentów (48%) nigdy nie rozmawiała o podwyżce.
- 38% Polaków deklaruje, że sami zainicjowali rozmowę o podwyżce.
- 19% Polaków rozmawiało o podwyżce, ale nie było inicjatorem takiej rozmowy.

Czy kiedykolwiek uczestniczył(a) Pan(i) w rozmowach dotyczących podwyżki wynagrodzenia?



„Połowa badanych uczestniczyła kiedykolwiek w rozmowach dotyczących wynagrodzenia, przy czym niecałe 40% z własnej inicjatywy. To zdecydowanie zbyt mało. Staliśmy się w pracy swego rodzaju zasobem, którego użyteczności i wartości musimy bronić sami. Rozmowa tego typu zawsze zwraca uwagę położonych na naszą wartość albo wcale nierzadko zwraca uwagę także nam samym na to, że faktycznie nic specjalnego w ostatnim czasie nie osiągnęliśmy. Tak czy owak rozmowa o świadczeniach firmy, w tym wynagrodzeniu i świadomość tego, co oferują inni pracodawcy (możemy ją uzyskać na przykład rozmawiając ze znajomymi w internecie) jest obowiązkiem każdej aktywnej zawodowo osoby” – komentuje Miłosz Brzeziński, trener rozwoju osobistego.

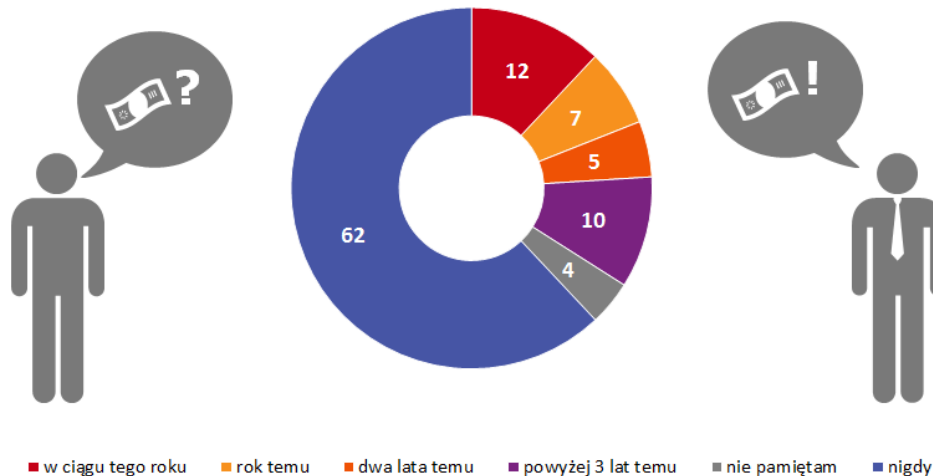
„To, że prawie połowa z respondentów nigdy nie uczestniczyła w rozmowie o podwyżce, to zaskakujący wynik. Wśród badanych blisko 80% to osoby w wieku 30 lat lub starsze. Można założyć, że pracują one już od kilku lat, ale w tym okresie nie miały okazji dyskutować o zmianie poziomu zarobków. To zaś sugeruje, że trudno rozmawia się nam o płacach. Na tyle trudno, że znaczna część respondentów w ogóle nie porusza tego tematu” – dodaje Maciej Bąk, Ekspert ds. Raportów Wynagrodzeń Grupy Pracuj

2. Dawno, dawno temu, czyli kiedy ostatnio staraliśmy się o podwyżkę

- Co dziesiąty pracujący Polak nie prosił o zwiększenie wynagrodzenia od ponad 3 lat.
- 5% respondentów nie negocjowało poziomu zarobków w przeciągu dwóch lat.

- 12% badanych starało się o podwyżkę w ostatnim roku.

Kiedy ostatnio prosił(a) Pan(i) o podwyżkę?



N=1000

„Rozmowa o podwyżce jest naturalną renegotiacją umowy między dostawcą usługi (nami) a odbiorcą (pracodawcą) i tylko od naszej świadomości zależy, jak do tego podejmiemy. Mówienie: ja mam takiego szefa, co nie daje. Albo: u nas w firmie to są inni ludzie, oni mają wszystkich w... Powoduje jedynie, że zarobione przez nas pieniądze dostanie ktoś inny. Najczęściej ten, kto nie ma takich „kreatywnych” wymówek. Złośliwie można by skwitować – świat jest tu uczciwy. Jeśli jednak pracodawca faktycznie nie jest skłonny nadążać z wynagrodzeniem za sytuacją rynkową firmy, należy go opuścić. Pracę znaleźć trudno – powiada się. Powiem krótko – trudniej jest znaleźć dobrego pracownika. Jeśli uważamy się za osoby sumienne i dobrze pracujące, sytuacja rynkowa i sytuacja polskiej gospodarki jest (póki co) taka, że nie ma co się wahać” – komentuje Miłosz Brzeziński, trener rozwoju osobistego.

„W ostatnich latach dużo słyszeliśmy o kryzysie. Kiedy na rynku panuje trudna sytuacja, wielu z nas instynktownie czuje, że nie jest to czas na wyciąganie ręki po wyższe kwoty. Obawiamy się, że zostanie to źle odebrane przez przełożonego – np. jako znak, że nie dbamy o firmę, w której pracujemy. Nawet jeśli to było naszą wymówką, ten argument traci ostatnio na mocy. Sytuacja na rynku pracy poprawia się, bezrobocie spada, a pracodawcy zaczynają bardziej intensywnie zabiegać o pracowników. To dobry moment na rozmowę o podwyżce. Oczywiście jeśli efekty naszej pracy uzasadniają takie posunięcie” – twierdzi Maciej Bąk, Ekspert ds. Raportów Wynagrodzeń Grupy Pracuj.

3. Jak psu zupa, czyli kiedy czujemy, że podwyżka nam się należy

- Do rozmowy o podwyżce Polaków motywują aspekty racjonalne, bezpośrednio związane z pracą zawodową.
- Najczęstszym impulsem do poruszenia tematu wynagrodzenia jest wzrost zakresu obowiązków – deklaruje tak 54% badanych.
- Prawie 1/3 respondentów wskazała także, że prosi o podwyżkę, kiedy dowie się, że osoby na podobnym stanowisku zarabiają więcej.
- Motywacją do podjęcia tematu bywa też odniesienie sukcesu zawodowego (16%) i związane z nim poczucie, że zasługuje się na więcej.

- Potrzeby związane z życiem prywatnym i rozwojem osobistym rzadziej są motywatorem do rozmowy. Tylko 3% prosi o podwyżkę, w sytuacji, gdy rodzi się dziecko lub kiedy zamierza wziąć kredyt.

W jakich sytuacjach prosi Pan(i) o podwyżkę?



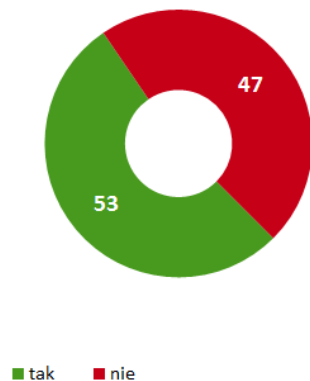
„Zwiększenie się zakresu obowiązków, czy poczucie niesprawiedliwości są zawsze najsilniejszym impulsem do rozmowy o pożyczce. Faktycznie zwiększają też szansę na to, że ją dostaniemy. Zachęcam tu do proaktywności – samodzielnej rozmowy o tym, czy może zmienić nieco zakres obowiązków, bo na przykład nasze stanowisko nie przystaje już do potrzeb rynku. Albo dowiadywania się, ile zarabiają inni na podobnych stanowiskach. Zawsze jest to pretekst nie tylko do wyższej pensji, ale i utrzymania wartości rynkowej na poziomie kompetencji” – mówi Miłosz Brzeziński, trener rozwoju osobistego.

„Dlaczego warto prosić o podwyżki? Bo dają nam energię do działania, motywują, zachęcają do realizacji nowych projektów. Wierzmy, że o podwyżkę możemy prosić wtedy, gdy uda nam się coś w pracy, kiedy zwiększony zostaje zakres naszych obowiązków. Jednocześnie podwyżka motywuje nas do tych czynności. Ten mechanizm zwiększa szanse na to, że jedna podwyżka zapoczątkuje wzrost naszej wartości dla pracodawcy, a więc potencjalnie da nam szanse na kolejne. Dzięki podwyżkom wzrosną nasze oszczędności, będziemy się doszkalać, inwestować w hobby czy w wycieczki, co potencjalnie jeszcze bardziej zaprocentuje w zwiększeniu motywacji” – dodaje Maciej Bąk, Ekspert ds. Raportów Wynagrodzeń Grupy Pracuj.

4. Zarobkowe fantazje zerkające na nas z ukrycia

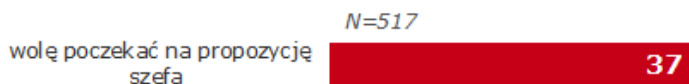
- Podobnie jak w przypadku inicjowania rozmowy, pracujący Polacy przyjmują bierną postawę w deklarowaniu kwoty, jaką chcieliby zarabiać twierdząc, że brakuje im argumentów.
- Spośród respondentów, którzy rozmawiali o podwyżce, prawie połowa (53%) deklaruje, że mówi wprost o swoich oczekiwaniach finansowych, zaś 37% woli poczekać na propozycję szefa.
- Mężczyźni częściej niż kobiety (58% wobec 47%) mówią wprost o oczekiwaniach finansowych.
- Gotowi do mówienia wprost o tym, ile chcieli zarabiać, są młodszy pracownicy (18-29 lat – 63% oraz 30-39 lat – 60%).

Czy podczas rozmowy o podwyżce mówi Pan(i) wprost o oczekiwanej kwocie?



N=517

Z jakiego powodu nie mówi Pan(i) wprost o oczekiwanej kwocie?



N=517

„Czekanie na propozycję wysokości podwyżki z ust szefa jest jednak sygnałem negatywnym. Z jednej strony wynagrodzenie i świadczenia są trudnym do oceny, wielowymiarowym zjawiskiem. To fakt. To my jednak jesteśmy odpowiedzialni za sprzedaż naszych usług i w biznesie osoba, która nie wie ile i czego chciałyby dostawać za swój „towar”, uznawana jest za niekompetentnego sprzedawcę.

- Po ile te buty?

- No wie pan... Trudną sytuację teraz mam. A ile by pan chciał dać?

By podtrzymać zaangażowanie w biznesie musimy mieć świadomość, jak dobre warunki oferuje się nam na tle innych, podobnych na rynku stanowisk. Taka wiedza jest kolejną obowiązkową kompetencją aktywnej zawodowo osoby. To zaś dlatego, że nasze długoterminowe poczucie zaangażowania budowane jest w znakomitym stopniu dzięki porównaniu z warunkami rynkowymi i jakością pracy np. u konkurencji” – twierdzi Miłosz Brzeziński, trener rozwoju osobistego.

„Brak punktu odniesienia skutecznie utrudnia dużej części z nas określenie wartości swoich kompetencji, umiejętności i doświadczenia. Rozmawiając o zmianie płac, nikt nie chce zaproponować kwoty, która mogłaby zostać uznana za wygórowaną, bo od razu zostanie odrzucona. Jednocześnie, jeśli w prosząc o podwyżkę wymienimy kwotę zbyt małą, pracodawca może się zacząć zastanawiać, dlaczego wyceniliśmy się tak nisko. Jeśli my sami nie doceniamy naszej pracy, czemu przełożony miałby to robić? Dlatego tak istotne jest zdobycie wiedzy o tym, jak aktualnie rynek wycenia nasz profil zawodowy. To pozwoli nam nie tylko pewniej podchodzić do rozmów o zarobkach, ale też pomoże w określeniu naszego miejsca na rynku pracy” – dodaje Maciej Bąk, Ekspert ds. Raportów Wynagrodzeń Grupy Pracuj.

5. Nieśmiałość w odcieniu niewiedzy

- ¼ Polaków przesuwają w czasie rozmowy o wzroście wynagrodzenia, bo nie mają wiedzy, czy na obecnym stanowisku może żądać więcej.
- Aż 98% respondentów uważa, że pracodawca sam powinien zaproponować podwyżkę, jeśli pracownik na nią zasługuje.

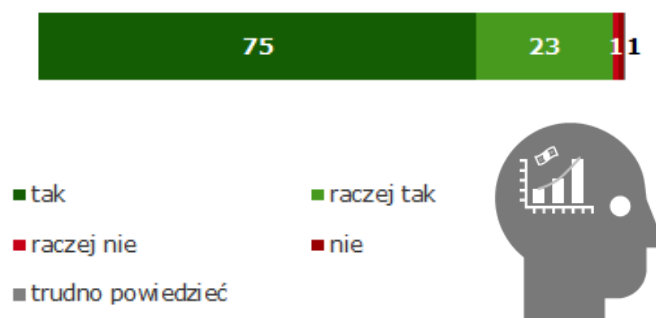
Czy zgadzasz się z poniższymi opiniami?

- a. Cały czas odkładam rozmowę o podwyżce, bo nie wiem, czy na moim stanowisku mógłbym zarabiać więcej



„W takich sytuacjach sugeruje się po prostu sprawdzić, dowiedzieć się. Poznana dysproporcja i wewnętrzny „policjant” sprawiedliwości zorganizują nam motywację do rozmowy” – zachęca Miłosz Brzeziński, trener rozwoju osobistego.

- b. Czy zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem: Pracodawca powinien sam dać podwyżkę, jeśli pracownik zasługuje



„Uważanie, że pracodawca powinien dać podwyżkę, jeśli pracownik na to zasługuje, świadczy o niskim poziomie edukacji biznesowej. Pracodawca nie tylko nie ma takiej możliwości, ale też nie ma takiego interesu. Mało tego – badania długoterminowe pokazują, że dawanie podwyżek za każdym razem, kiedy pracownik czymś się wykazuje, owocuje spadkiem motywacji do pracy” – uczula Miłosz Brzeziński.

„Takie wyniki dobitnie pokazują, że zarobki to temat niewygodny. Nie potrafimy do końca wycenić wyników naszej pracy, więc niejako oczekujemy, że pracodawca zrobi to za nas. To błąd. Nie tylko w sferze płac działa bowiem zasada, że jeśli poznamy naszą wartość inni również zaczną ją dostrzegać. I odpowiednio nagradzać” – komentuje Maciej Bąk, Ekspert ds. Raportów Wynagrodzeń Grupy Pracuj.

O raporcie

Raport Pracuj.pl „Podwyżka bez tabu” został opracowany na podstawie badań przeprowadzonych przez TNS w dniach 10-15 września 2014 r. na reprezentatywnej grupie pracujących Polaków (n=1000). Metodologia: wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI).

O ekspertach

Miłosz Brzeziński – konsultant biznesowy, psycholog, poszukiwacz inspiracji i certyfikowany coach International Coaching Community. Znamca światowego rynku biznesowego oraz autor wielu publikacji odnoszących się do wprowadzania pozytywnych zmian w środowisku pracy i w domowym ognisku.

Maciej Bąk – ekspert ds. raportów wynagrodzeń w Grupie Pracuj. Tematyką zarobków zajmuje się od 8 lat. Specjalizuje się w analizach związanych z płacami w firmach krajowych i międzynarodowych.