

Aplikuj.pl



**Czy potrafimy rozmawiać
o pieniądzach z pracodawcą?**

**RAPORT APLIKUJ.PL
KWIECIEŃ 2024**

Partnerzy



Partnerzy medialni



Wstęp

Nieodłącznym elementem pracy jest **otrzymanie za nią wynagrodzenia**. A nieodłącznym elementem wynagrodzenia są... podwyżki! Tak jak z roku na rok rosną nasze koszty życia, rosną też nasze umiejętności oraz wartość, jaką dajemy firmie. Naturalnym więc jest, że chcemy za swoją pracę dostawać więcej pieniędzy.

To zjawisko potwierdzają dane GUS, które zostały opublikowane pod koniec 2023 roku. **W ciągu ostatnich 10 lat mediana wynagrodzeń w Polsce zwiększyła się aż o 83 proc. Z kolei przeciętna płaca miesięczna wzrosła o 79,7 proc.** Chcemy więc zarabiać więcej – pytanie jednak, **czy potrafimy o finansach na polu zawodowym rozmawiać?**

W kontekście **płac warto również wspomnieć o ich jawności w miejscach pracy**. Szczególnie kiedy do 2026 roku w polskim prawie zostaną wdrożone przepisy przyjętej przez Unię Europejską dyrektywy o jawności wynagrodzeń. Jest to stosunkowo nowe zjawisko – szczególnie na rynku polskim, ale niezwykle ważne. Jego celem jest zapewnienie uczciwego i sprawiedliwego traktowania pracowników poprzez eliminację dyskryminacji płacowej na podstawie płci, wieku czy pochodzenia. Takie działanie pozwala na zwiększenie motywacji, zaangażowania i lojalności pracowników. **Jak transparentność płac wygląda w Polsce?** Czy jest już powszechna, a może dopiero musimy nadrobić ten temat?

W tym raporcie poruszymy z Wami wiele ciekawych obszarów. **Między innymi czy Polacy potrafią rozmawiać o pieniądzach** oraz czy chętniej aplikujemy na oferty, które mają podane widełki. **Sprawdziliśmy też, czy sami potrafimy upomnieć się o podwyżkę, a także który z elementów rekrutacji jest dla Polaków najtrudniejszy.**

Zapraszamy do lektury najnowszego raportu przygotowanego przez **Aplikuj.pl** - Czy potrafimy rozmawiać o pieniądzach z pracodawcą? Finanse w rekrutacji i w pracy.

Zespół Aplikuj.pl

Spis treści

1. Widełki płacowe – czy zwracamy na nie uwagę? Jaki wpływ mają na naszą decyzję o aplikowaniu? str. 4
2. Jak nie wiadomo o co chodzi, to chodzi o... pieniądze – czyli o przejrzystości wynagrodzeń w firmie str. 6
3. Jaki etap rozmowy rekrutacyjnej jest najtrudniejszy dla kandydatów? – wyniki badania Aplikuj.pl str. 8
4. Chcemy zarabiać więcej, ale czy przychodzimy do szefa po podwyżkę? str. 11
5. Kto częściej prosi o podwyżki? kobiety vs mężczyźni str. 17
6. Podsumowanie str. 19

Dla blisko

45%

osób rozmowa o warunkach finansowych jest krępująca.

Ponad połowa uczestników badania przyznaje, że w firmie, w której pracują panuje brak jawności wynagrodzeń.

1 na 3

ankietowane kobiety nigdy nie poprosiła szefa o podwyżkę.



Kobiety znacznie rzadziej proszą o podwyżkę, niż mężczyźni.

Treść ogłoszenia jest ważniejsza niż podanie widełek płacowych w ofercie.

42%

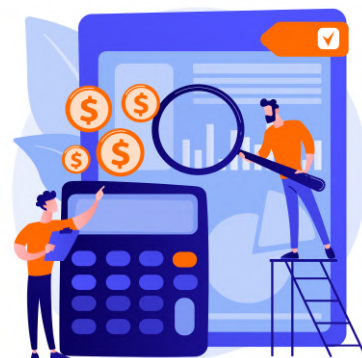
respondentów nie pyta o warunki finansowe, dopóki tematu nie poruszy rekruter.

3 najczęstsze powody, dla których nie prosimy o podwyżkę:

brak argumentów,

brak wiedzy, jak przeprowadzić taką rozmowę,

obawa przed reakcją managera.



57%

osób w ciągu ostatniego roku nie inicjowało rozmowy o podwyżce z pracodawcą

Co sprawia największą trudność podczas rozmowy rekrutacyjnej?

37%

- rozmowa w obcym języku

27%

- rozmowa o pieniądzu

1. Widełki płacowe – czy zwracamy na nie uwagę? Jaki wpływ mają na naszą decyzję o aplikowaniu?

Coraz więcej ofert pracy zawiera informacje o widełkach płacowych. Czy przyczyną tego trendu jest presja ze strony kandydatów, którzy nie aplikują na ofertę bez podanej propozycji wynagrodzenia? Szczególnie zjawisko to możemy zaobserwować w branży IT. Czy jednak w rzeczywistości **jawność widełek ma decydujący wpływ na decyzję o aplikacji na daną ofertę?**

Na ile widełki płacowe w ogłoszeniu o pracę są dla Ciebie ważne?

59%

Są mile widziane, ale nie decydują o mojej aplikacji

36%

Są bardzo ważne i decydują o złożeniu aplikacji na dane stanowisko

5%

Nie mają dla mnie znaczenia podczas wysyłania aplikacji



1. Źródło. Czy potrafimy rozmawiać o pieniądzach z pracodawcą, raport Aplikuj.pl



Magdalena Trojak

Koordynator działu sprzedaży (Mazowieckie), Aplikuj.pl

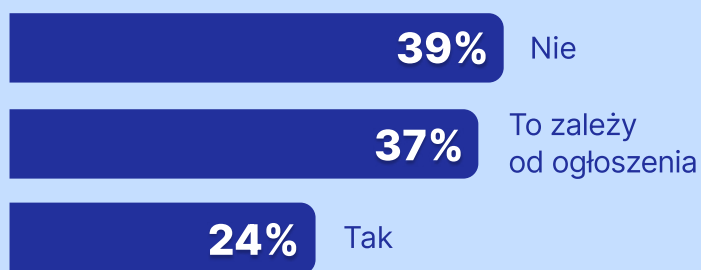
Pomimo różnych głosów na rynku pracy okazuje się, że jawność widełek płacowych wcale nie jest decydującym czynnikiem o aplikacji na daną ofertę. Dużo większe znaczenie ma samo ogłoszenie, a dokładniej zawarte w nim obowiązki, wymagania i korzyści dla kandydata. Jeśli ich zakres odpowiada na nasze potrzeby i zainteresowania, to chętnie weźmiemy udział w rekrutacji. Nawet nie znając propozycji płac. Jest to wyraźny sygnał dla pracodawców i HR-owców, by dużą wagę przywiązywać do odpowiedniej formy ogłoszenia.

Jak pokazują wyniki najnowszego badania Aplikuj.pl, **36 proc. uczestników potwierdza istnienie tego zjawiska**. Dla nich to bowiem widełki płacowe są bardzo ważne i decydują o złożeniu aplikacji. **Dla większości jednak, czyli 59 proc. – widełki są mile widziane, ale nie decydują o aplikacji. Dla 5 proc. badanych tymczasem nie mają one znaczenia.**

Czy kandydaci rezygnują z aplikacji, kiedy nie ma w ogłoszeniu informacji o propozycji zarobków? **Twierdząco odpowiedziała 1/5 ankietowanych. A dla 39 proc. badanych osób takie sytuacje się nie zdarzają, podczas gdy u 37 proc. ankietowanych decyzja o aplikacji na ofertę zależy od treści ogłoszenia.** A to znaczy, że warto aby pracodawca zwrócił szczególną uwagę na zawartość ogłoszenia.



Czy rezygnujesz z aplikacji na ogłoszenie o pracę, jeżeli nie ma w niej informacji o widełkach płacowych?



2. Źródło. Czy potrafimy rozmawiać o pieniądzach z pracodawcą, raport Aplikuj.pl

Izabela Foltyn

Dyrektor Handlowy, Aplikuj.pl

Wiele ofert pracy jest pisanych trudnym i niezrozumiałym językiem. Czy więc na takie ogłoszenie zaaplikują kandydaci? Raczej nie. Odpowiednie ogłoszenie o pracę konkretnie wskazuje osobie aplikującej, czym będzie się zajmował, jakie wyzwania na niego czekają i co będzie od niego wymagane. Treść powinna być pisana jasnym, klarownym i prostym językiem. Widełki płacowe zawsze będą stanowić dodatkowy atut oferty, jednak to treść ma największe znaczenie



2. Jak nie wiadomo o co chodzi, to chodzi o... pieniądze – czyli o przejrzystości wynagrodzeń w firmie.

24 kwietnia 2023 roku Unia Europejska przyjęła nowe przepisy o przejrzystości wynagrodzeń. Ich celem jest zapewnienie równości płac za taką samą pracę dla mężczyzn i kobiet oraz likwidacja luki płacowej pomiędzy płciami. W 2020 roku jej średnia unijna wynosiła 13 proc. Dyrektywa ma więc zwalczać dyskryminację płacową. Przepis ten **nakłada na firmy obowiązek przejrzystości wynagrodzeń.** Już podczas rekrutacji organizacja będzie musiała informować kandydatów o przedziale wynagrodzeń obowiązującym na danym stanowisku. Zatrudnione osoby będą mieć prawo do otrzymania danych na temat średniego poziomu płacy dla poszczególnych stanowisk (w podziale na płeć). Pracownicy będą mieć również prawo do uzyskania informacji na temat kryteriów, które stosuje firma, do określania wysokości płacy. To jednak nie wszystko. Przedsiębiorstwa będą mieć też obowiązek przedstawiania sprawozdania o występującej u nich luce płacowej do odpowiedniego organu krajowego.

Polska będzie mieć trzy lata na dostosowanie swoich przepisów do przyjętej dyrektywy Unii Europejskiej. Czy będzie to duża zmiana dla firm działających w naszym kraju? A może wręcz przeciwnie – organizacje już teraz stawiają na przejrzystość systemu płac?

Czy w firmie, w której pracujesz, obowiązuje przejrzystość wynagrodzenia (tj. pracodawca informuje w ofertach pracy o widełkach wynagrodzenia, pracownik ma możliwość uzyskania informacji o zarobkach współpracowników etc.)?

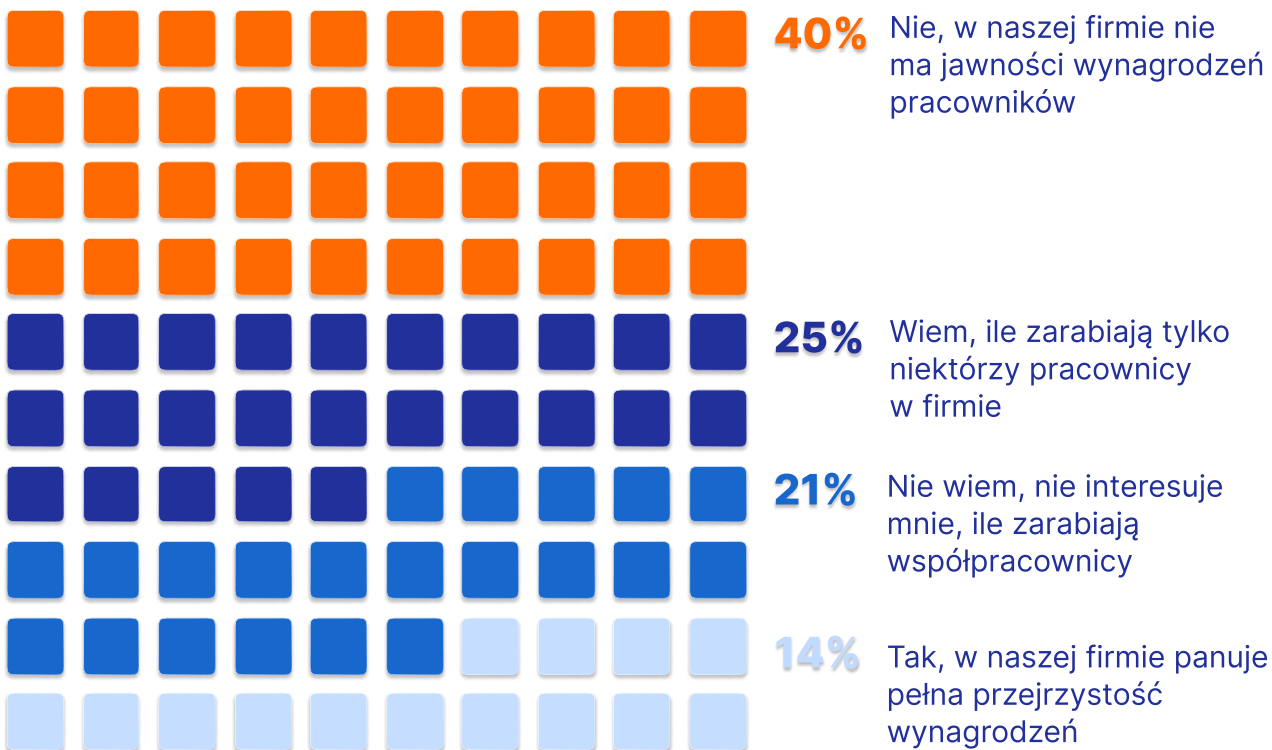


3. Źródło. Czy potrafimy rozmawiać o pieniądzach z pracodawcą, raport Aplikuj.pl



Wedle wyników badania Aplikuj.pl **ponad połowa badanych przyznała, że w ich miejscu pracy nie istnieje jawność wynagrodzeń.** Oznacza to więc, że organizacje te będą musiały dostosować się do nowych zaleceń. Odsetek tych firm może być w rzeczywistości nawet jeszcze większy. **22 proc. ankietowanych bowiem nie interesowało się tym obszarem i nie wie, czy w ich miejscu pracy istnieje przejrzystość płac.** Potwierdzają to również kolejne dane Aplikuj.pl. Jedynie **14 proc. uczestników badania przyznaje, że w ich firmie panuje pełna przejrzystość wynagrodzeń.**

Czy wiesz, ile zarabiają Twoi współpracownicy w firmie?



4. Źródło. Czy potrafimy rozmawiać o pieniądzach z pracodawcą, raport Aplikuj.pl



Kamil Kozłowski

HR Business Partner, Intrum

Jawność wynagrodzeń nie jest w Polsce popularnym zjawiskiem. Tymczasem jak możemy zaobserwować, obecnie w relacjach pracownik – firmy muszą coraz mocniej stawiać na transparentność. To dzięki niej jako pracownicy mamy pewność, że jesteśmy sprawiedliwie wynagradzani. Firmy z kolei dzięki temu zyskują zmotywowanych i zadowolonych ludzi. Na pewno bardzo ciekawe jest również to, jak przedsiębiorstwa podejść do tematów regulacji wymuszonych przez dyrektywę Unii Europejskiej. Już niedługo się tego dowiemy.

3. Jaki etap rozmowy rekrutacyjnej jest najtrudniejszy dla kandydatów?

Dla wielu Polaków rozmowy o pieniądzach są krępujące. Nie lubimy i nie potrafimy tego robić. Jedną z przyczyn może być nasza kultura, w której to finanse często uznawane są za temat tabu. O pieniądzach nie rozmawiało się już w czasach Polski szlacheckiej, a w PRL-u ten, kto je miał, był najczęściej negatywnie postrzegany. Wszystkie te kulturowe naleciałości przekładają się na to, że nawet **w 2024 roku rozmowa o finansach powoduje dyskomfort u wielu osób.**



Trzeba jednak podkreślić, że każdy pracownik powinien otrzymać odpowiednie wynagrodzenie za swoją pracę. Wobec tego **stałą częścią kariery zawodowej jest rozmowa o pieniądzach. A zaczyna się ona już podczas rozmowy rekrutacyjnej – kiedy to musimy określić nasze oczekiwane zarobki.**

Dzięki badaniu Aplikuj.pl wiemy, jak wielu ankietowanych Polaków zaczyna temat finansów podczas rekrutacji. **Jedynie 8 proc. respondentów robi to już na początku rozmowy rekrutacyjnej.** Co druga osoba czeka z tym tematem na koniec spotkania. **Co ciekawe 49 proc. badanych nie porusza tego obszaru, dopóki nie zrobi tego sam rekruter.**

Kiedy na rozmowie o pracę pytasz o warunki finansowe?

50%

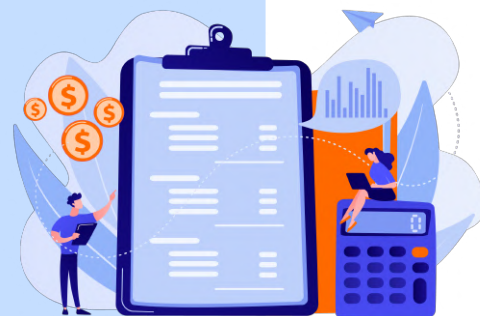
Na końcu rozmowy rekrutacyjnej

42%

Nie pytam o warunki dopóki rekruter sam nie rozpocznie tego tematu

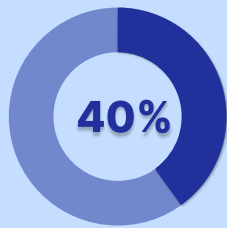
8%

Na początku rozmowy rekrutacyjnej

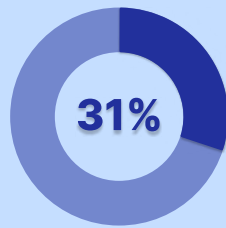


5. Źródło. Czy potrafimy rozmawiać o pieniądzach z pracodawcą, raport Aplikuj.pl

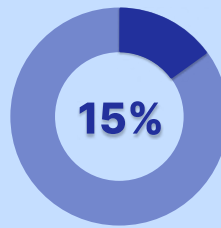
Czy rozmowa o warunkach finansowych Cię krępuje?



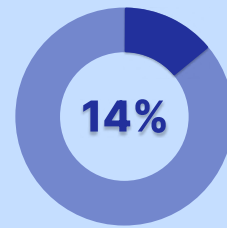
Raczej nie



Raczej tak



Zdecydowanie nie



Zdecydowanie tak

6. Źródło. Czy potrafimy rozmawiać o pieniądzach z pracodawcą, raport Aplikuj.pl

Czy brak rozpoczynania dyskusji o warunkach finansowych przez prawie połowę uczestników badania, **wynika z tego, że krępujemy się tym tematem? 55 proc. osób, które wzięło udział w badaniu Aplikuj.pl temu zaprzecza. Ciągłe jednak dla aż 45 proc. uczestników obszar ten jest krępujący.**



Jacek Krajewski

HR Tech Advisor & Product Expert, Elevato

Rozmowy o pieniądzach nie są dla nas proste. Kiedy jednak mówimy o ustalaniu naszego wynagrodzenia, zdecydowanie powinniśmy pamiętać o dwóch kwestiach. Praca to transakcja wymienna. My dajemy firmie nasze umiejętności, a w zamian otrzymujemy wynagrodzenie. Czy powinniśmy więc krępować się tym, ile chcemy zarabiać? Zdecydowanie nie. Aby jednak pomóc w walce z tym lękiem, polecam Wam zrobienie rozeznania w średnich stawkach wynagrodzenia dla danego stanowiska i regionu. Warto skorzystać z dostępnych narzędzi online, takich jak strony z ofertami pracy, raporty płacowe czy kalkulatory wynagrodzeń. Dzięki temu będziecie pewni, że Wasza propozycja płacy jest zasadna.

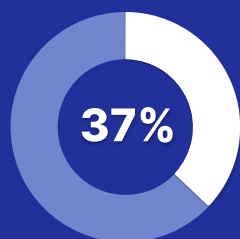
Warto w tym momencie podkreślić, że nie tylko rozmowa o wynagrodzeniu może powodować stres. Wielu z nas odczuwa go podczas całej rozmowy kwalifikacyjnej. Często im bardziej zależy nam na danej pozycji, tym stres może być większy.

Rozmowa rekrutacyjna ma jednak wiele składowych i dzięki badaniu Aplikuj.pl, wiemy **który etap jest dla Polaków najtrudniejszy. Finanse zajmują wysoką pozycję – wskazało je bowiem aż 27 proc. badanych. Na pierwszym miejscu znajduje się jednak rozmowa w obcym języku (37 proc. odpowiedzi).** W zestawieniu znalazły się również autoprezentacja (19 proc.), a także zadanie rekrutacyjne (15 proc.). Wydawać by się mogło, że to właśnie ono będzie stanowić największe wyzwanie w trakcie rekrutacji, jako że musimy podczas niego zaprezentować swoje umiejętności w praktyce. Okazuje się jednak, że rzeczywistość odbiega od naszych wyobrażeń.

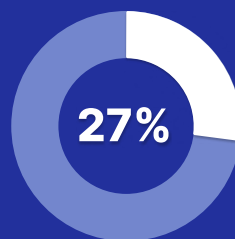
Wyniki te są o tyle ciekawe, że prawie 70 proc. Polaków pomiędzy 25 a 64 rokiem życia już kilka lat temu deklaroowało, że zna język obcy ¹.

¹ Badanie Eurostat 2016

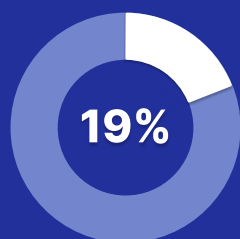
Jaki etap rozmowy rekrutacyjnej jest dla Ciebie najtrudniejszy?



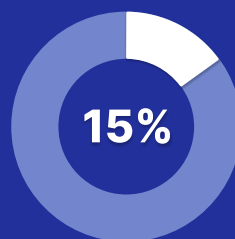
Rozmowa rekrutacyjna w innym języku



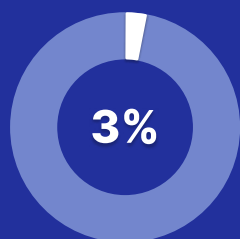
Rozmowa o warunkach finansowych



Mówienie o swoich dotychczasowym doświadczeniu - autoprezentacja



Zadania rekrutacyjne



Żaden

7. Źródło. Czy potrafimy rozmawiać o pieniądzach z pracodawcą, raport Aplikuj.pl



Izabela Konior

kierownik Biura Karier Uniwersytetu Bielsko-Bialskiego

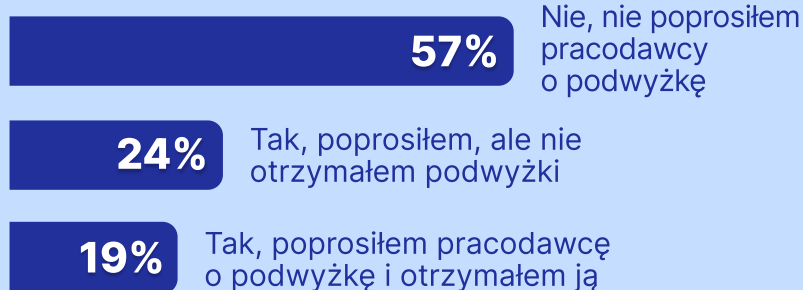
Wiele firm współpracujących z Biurem Karier potwierdza, że znajomość języka obcego jest jedną z kluczowych kompetencji wymaganych na rynku pracy. Poziom sprawdzenia prawdopodobności kandydata, który deklaruje umiejętność posługiwania się językiem obcym jest weryfikowany podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Mimo, że kontakt z językiem obcym rozpoczyna się na wczesnym etapie edukacji, wciąż spotykamy się z barierą komunikacyjną w praktyce. Warto wcześniej przećwiczyć rozmowę kwalifikacyjną w języku obcym, żeby podczas spotkania towarzyszyło nam mniejsze zdenerwowanie.

4. Chcemy zarabiać więcej, ale czy przychodzimy do szefa po podwyżkę?

Czemu odchodzimy z pracy? Przyczyną może być zła atmosfera, brak perspektywy rozwoju, niezadowolenie z wykonywanych obowiązków. **Jednym z powodów są też kwestie finansowe.** Kiedy nasze wynagrodzenie nam nie odpowiada, bardzo często zaczynamy szukać nowego zatrudnienia. **Czy jednak tak samo chętnie decydujemy się na renegocjację warunków finansowych z naszym managerem?** Badanie Aplikuj.pl rozwiewa wszystkie wątpliwości. **Ponad połowa badanych (57 proc.) w ciągu ostatniego roku nie zwróciła się do pracodawcy z prośbą o podwyżkę. Wśród tych, którzy się na to zdecydowali, 19 proc. podwyżkę otrzymało, a blisko ¼ spotkała się z odmową.**



Czy w ciągu ostatniego roku poprosiłeś pracodawcę o podwyżkę?



8. Źródło. Czy potrafimy rozmawiać o pieniądzu z pracodawcą, raport Aplikuj.pl

Wśród najczęstszych powodów sprawiających, że Polacy nie decydują się na rozmowę z managerem o finansach, na pierwszym miejscu jest **brak wystarczających argumentów**. Duży odsetek ankietowanych wskazał również **brak wiedzy i umiejętności potrzebnych do przeprowadzenia takiej rozmowy**. Ciekawym jest też to, że 14 proc. **obawiało się reakcji swojego przełożonego**. Pozostałe powody, jakie wskazali badani to **brak potrzeby podwyżki, a także brak przyznawania podwyżek przez pracodawcę**.





Anna Pokusa-Wantola

**Kierownik Regionalny Work&Profit spółka z o.o.
Agencja Pracy Tymczasowej**

Kiedy zastanawiamy się nad prośbą o podwyżkę, czasami wydaje nam się, że brakuje nam wystarczających argumentów. W takim wypadku warto przeprowadzić analizę naszych osiągnięć i działań w minionym roku. Skoncentrujmy się na naszych mocnych stronach oraz udokumentowanych sukcesach. Podczas spotkania z przełożonym warto skupić się na tych konkretnych aspektach, a nie porównywać się z innymi pracownikami lub odwoływać się do inflacji jako motywu prośby o podwyżkę. Ważne jest, aby podkreślić rzeczywistą wartość, jaką nasza praca przynosi organizacji.



“Ważne jest, aby podkreślić rzeczywistą wartość, jaką nasza praca przynosi organizacji.”

- Anna Pokusa-Wantola

Dlaczego nie poprosiłeś pracodawcy o podwyżkę?

41%

“Nie mam wystarczających argumentów, które pozwoliłyby mi prosić o podwyżkę”

32%

“Nie wiem, jak przeprowadzić taką rozmowę”

14%

“Boję się reakcji szefa”

10%

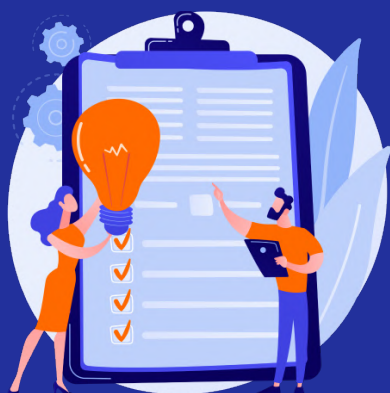
“Nie miałem takiej potrzeby”

3%

“Pracodawca w ogóle nie chce przyznawać podwyżek”

9. Źródło. Czy potrafimy rozmawiać o pieniądzach z pracodawcą, raport Aplikuj.pl

Jak poprosić szefa o podwyżkę?



1

Przygotuj plan rozmowy i odpowiednią argumentację

- zwiększony zakres obowiązków,
- nabycie nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych
- duże zaangażowanie w życie firmy,
- długi staż pracy.

2

Wybierz odpowiedni czas – rozmowa między spotkaniami lub w korytarzu może nie być dobrym rozwiązaniem.

3

Pamiętaj o pozytywnym nastawieniu

4

Bądź otwarty na negocjacje



Czy kiedykolwiek w swojej karierze zawodowej przyszedłeś do pracodawcy po podwyżkę?

33%

Tak, zdarzyło mi się kilkakrotnie prosić pracodawcę o podwyżkę w swojej karierze zawodowej

24%

Nie, nigdy nie prosiłem pracodawcy o podwyżkę w swojej karierze zawodowej

24%

Tak, zdarzyło mi się raz w swojej karierze zawodowej poprosić o podwyżkę

18%

Nie musiałem prosić o podwyżkę pracodawcy, ponieważ sam inicjowałem zmiany warunków umowy



10. Źródło. Czy potrafimy rozmawiać o pieniądzach z pracodawcą, raport Aplikuj.pl

Dzięki badaniu Aplikuj.pl możemy się również dowiedzieć, jak wielu z nas **kiedykolwiek w swojej karierze zawodowej przyszło do szefa z prośbą o podwyżkę. 24 proc. osób nigdy tego nie zrobiło, a 18 proc. nie musiało tego robić, bo zawsze to pracodawca pierwszy inicjował taką rozmowę. Ponad połowa (57 proc.) badanych przeprowadziło takie spotkanie co najmniej raz.**

Bardzo ciekawie przedstawiają się te dane, kiedy przeanalizujemy je z podziałem na staż pracy. **Wraz ze wzrostem stażu rośnie procent osób, które kilkakrotnie inicjowały rozmowy o podwyżce.** Odsetek ten wzrasta z 14 proc. (wśród ludzi ze stażem do 3 lat), do 41 proc. (dla tych z doświadczeniem powyżej 10 lat). Trzeba jednak tutaj zaznaczyć, że w przypadku osób z doświadczeniem zawodowym od 5 do 10 lat, istnieje spora grupa, która tylko raz w swojej karierze poprosiła o podwyżkę. Jest to aż 31 proc.! Podobna sytuacja ma się w przypadku osób, których staż jest dłuższy niż 10 lat. Ponad 1/4 ankietowanych w tym przedziale tylko raz w swojej karierze zainicjowała taką rozmowę. Oznacza to więc, że choć widoczna jest tendencja, zgodnie z którą im większy staż, tym odważniej prosimy o podwyżkę, jednak nadal mamy do czynienia ze sporą liczbą osób, które mają z tym problem.

Pracownicy ze stażem do 3 lat i od 3 do 5 lat w dużej mierze nigdy nie inicjowali rozmowy podwyżkowej. Jest to aż 47 proc. i 41 proc. uczestników badania. Odsetek ten spada do 15 i 16 proc. w przypadku osób z większym stażem pracy (doświadczenie 5 do 10 lat oraz powyżej 10 lat).



Jacek Krajewski

HR Tech Advisor & Product Expert, Elevato

Osoby z mniejszym stażem mogą nie czuć się pewnie jako specjaliści, a co za tym idzie – nie doceniają swoich umiejętności. Dopiero wraz z większym stażem nabieramy zawodowej pewności siebie oraz świadomości tego, jaką wartość nasza praca daje organizacji. W tym upatruję przyczynę nieczęstych próśb o podwyżkę ze strony pracowników poniżej 5 lat doświadczenia zawodowego. Warto jednak podkreślić, że ciągle duża grupa osób z doświadczeniem powyżej 5 lat rozmowę o podwyżce zainicjowała jedynie raz lub wcale.

Czy kiedykolwiek w swojej karierze zawodowej przyszedłeś do pracodawcy po podwyżkę?

od 1-3 lat

od 3-5 lat

od 5-10 lat

powyżej 10 lat

Tak, zdarzyło mi się kilkukrotnie prosić pracodawcę o podwyżkę w swojej karierze zawodowej



14%



19%



39%



41%

Tak, zdarzyło mi się raz w swojej karierze zawodowej poprosić o podwyżkę



12%



23%



31%



26%

Nie, nigdy nie poprosiłem pracodawcy o podwyżkę w swojej karierze zawodowej



47%



41%



15%



16%

Nie musiałem prosić o podwyżkę pracodawcy, ponieważ sami inicjowali zmiany warunków umowy



27%



17%



15%



17%

5. Kto częściej prosi o podwyżki? - kobiety vs mężczyźni

Wspomniana wcześniej dyrektywa unijna nastawiona jest na wyrównywanie luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami. Przypomnijmy, że w Unii jej średnia wynosi 13 proc. Według danych GUS w 2022 roku w Polsce wynosiła ona tymczasem 4,5 proc. Czy więc przyczyną niższego wyniku w naszym kraju może być większa śmiałość kobiet w inicjowaniu rozmów o podwyżce? Sprawdźmy to na podstawie wyników ankiety przeprowadzonej przez Aplikuj.pl.

Czy kiedykolwiek w swojej karierze zawodowej przyszedłeś do pracodawcy po podwyżkę?

■ Mężczyźni
■ Kobiety



12. Źródło. Czy potrafimy rozmawiać o pieniądzu z pracodawcą, raport Aplikuj.pl



Wyniki nie pozostawiają wątpliwości. Zdecydowanie nie jest to przyczyną niższej luki płacowej w Polsce. Co 2. kobieta co najmniej raz przyszła do pracodawcy po podwyżkę. Jest to jednak wynik o 7 punktów procentowych niższy niż ten bez podziału na płeć. W przypadku mężczyzn aż 67 proc. z nich zainicjowało taką rozmowę chociaż raz podczas trwania swojej kariery zawodowej. Różnica pomiędzy płaciami to więc aż 17 punktów procentowych. **Ponadto co 3. ankietowana kobieta nigdy nie poprosiła szefa o podwyżkę.**



Edyta Nowak-Żółty

Dziekan Wydziału Zamiejscowego w Cieszynie Akademii WSB,
coach, trener, wykładowca

Nie dziwią mnie te wyniki. Niestety kobietom ciągle jest trudniej stawiać mocne warunki finansowe niż mężczyznom. Przyczyną może być m.in. wychowanie, kultura, ale i tradycyjne role w rodzinach – gdzie to dziewczynkom mówi się, że mają nie sprawiać problemów oraz być ciche i potulne. Odbierając takie wychowanie, ciężiej w dorosłym życiu przychodzi nam stawianie warunków. Kobiety, nawet kiedy mają mocne argumenty stojące za podwyżką, bywa, że nie decydują się na taką rozmowę! W przypadku mężczyzn mamy do czynienia z odwrotną sytuacją – mają oni większą śmiałość w proszeniu o podwyżkę, nawet kiedy nie stoją za nią mocne argumenty. Na szczęście sytuacja powoli się zmienia i coraz to więcej na rynku jest młodych i pewnych siebie kobiet.



“Niestety kobietom ciągle jest trudniej stawiać mocne warunki finansowe niż mężczyznom.”

- Edyta Nowak-Żółty

Podsumowanie

Nie ulega wątpliwości, że nie jest nam prosto rozmawiać o finansach. **Aż 45 proc. odpowiadających w badaniu wskazało, że ten temat krępuje ich podczas rozmowy kwalifikacyjnej.** A mówimy tutaj o kontekście ustalania warunków finansowych dotyczących naszego zatrudnienia. Nie powinno nas zatem dziwić to, że **prawie połowa respondentów nie porusza tematu zarobków, dopóki nie zrobi tego sam rekruter.**

Ta obawa przed rozmowami o obszarze finansowym ma swoje przełożenie również na podwyżki. Chcemy więcej zarabiać, ale nie często zwracamy się do managera z prośbą o podwyżkę. **16 proc. osób ze stażem zawodowym powyżej 10 lat, nigdy nie zainicjowało takiej rozmowy.**

Podczas rekrutacji mocno stresujemy się tematem finansów (27 proc.) jak i rozmową w obcym języku (37 proc.). W przypadku jednak rekrutacji do firm działających na rynku międzynarodowym, tej części rekrutacji nie unikniemy.

W kontekście naszego skrępowania występującego podczas mówienia o finansach niezwykle interesujący jest obszar przejrzystości wynagrodzeń w firmach. **Obecnie ponad połowa (52 proc.) odpowiedzi wskazuje nam, że w polskich przedsiębiorstwach nie ma jawności płac.** Ciekawym do obserwowania będą zatem zmiany, jakie muszą zajść zgodnie z przyjętą przez Unię Europejską dyrektywą o przejrzystość wynagrodzeń. Organizacje powinny więc już teraz zacząć analizować jej treść i przygotowywać swoje procesy na jej wdrożenie.

Tymczasem **jakie wnioski płyną z badania Aplikuj.pl dla pracowników?** Zdecydowanie nie powinniśmy tak bardzo krępować się rozmów o pieniądzu. W naszym interesie leży to, by zadbać o satysfakcjonujące nas wynagrodzenie. Kluczowe, by przełamać ten lęk, jest uświadomienie sobie, że to dzięki nam organizacja istnieje. To więc normalne, że za swoją pracę dostajemy wypłatę. Nie ma więc powodu do tego, byśmy bali się mówić o naszych oczekiwaniach.

Aplikuj.pl

www.aplikuj.pl