

Mladen
Jančić

Pregovaranje oko uvjeta zaposlenja – I. dio

Neposredni povod/inspiracija za ovu temu se rodila ne nedavno održanom trening programu kada smo sa polaznicima imali veoma živu raspravu oko toga kako se postaviti kao pregovarač u intervjuima za posao. Iako će neki reći da takav pregovarački odnos nije ravnopravan, po mome mišljenju dobro pripremljen kandidat/pregovarač može značajno unaprijediti svoju poziciju.

Kao što se iz naslova i vidi, namjerno je izostavljeno «pregovaranje oko plaće», iako je upravo plaća prvo što većini ljudi padne na pamet i ono osnovno kada pomisli na ispunjenje svojih zahtjeva u pregovorima za posao. Pri tome je interesantno primijetiti da je naša poslovna kultura takva da se iznosi plaće nikada ne spominju prilikom objave potrebe za radnim mjestom. Isto tako, za većinu kandidata «savjet» je ne raspravljati o samoj plaći na prvom intervjuu. Pitanje je zašto takva praksa prevladava u našoj poslovnoj kulturi?

Većina vjetrova koji donose menadžmentsko/organizacijske novitete/promjene puše iz pravca zapada prema istoku, a onih profitnih (nažalost) **puše u suprotnom smjeru**.

U inozemstvu bez poteškoća mogu javno objaviti iznose

Kakva je praksa u vezi pregovaranja za uvjete poslovanja u zemljama zapadne Europe? Tijekom 10-godišnjeg rada u londonskom city-u imao sam priliku promijeniti nekoliko različitih poslodavaca. Većina poslova koje sam tražio su bili objavljeni u specijaliziranim izdanjima tiska ili na internet portalima. I tu je odmah vidljiva razlika u samom pristupu. Naime, za većinu objavljenih poslova već je **unaprijed koliko-toliko i određena plaća**. Tako je moguće vidjeti različite vrste oglasa gdje se u većini slučajeva objavljuju bruto iznosi i to na godišnjoj razini. Tako je npr. moguće vidjeti iznose plaće u tisku za određene pozicije u izno-



Ako tvrtke u inozemstvu bez poteškoća mogu javno objaviti iznose plaća unaprijed (i one najniže i one najviše), zašto bi to bio problem za domaće tvrtke? Plaća je samo jedna od varijabli u pregovorima za posao.

sima od «GBP50,000 p.a.» (per annum) ili «GBP70,000-OTE» (On Target Earnings) i slično.

Pitanje koje se nameće je sljedeće - ako tvrtke u inozemstvu bez poteškoća mogu javno objaviti iznose plaća unaprijed (i one najniže i one najviše), zašto bi to bio problem za domaće tvrtke? Zaposlenik bilo koje «high-street» banke u **Engleskoj** npr. nema nikakvih problema s činjenicom da je **visina njegove/njene plaće opće-poznata** stvar (npr. GBP30,000 p.a. - jer je tako i pisalo u oglasu za posao na koji su se javili), a istovremeno zna da CEO te iste banke zarađuje GBP2mil. p.a. (bez bonusa). Ta činjenica (ogromna razlika u iznosima plaća) ne uvjetuje motivaciju i produktivnost na poslu. I sa tim nitko nema nikakvih problema. Zašto je kod nas tako transparentno/javno postavljena skala plaća neprihvatljiva?

Poslovna tajna ili nešto treće?

Da li je u pitanju «poslovna tajna», zakonske odredbe ili nešto treće? Pokušao sam na tu temu razgovarati sa pravnicima i zaposlenicima odjela ljudskih potencijala različitih tvrtki, međutim na to pitanje **nismo dobio konkretan odgovor**. Ono u čemu se većina je da je takva **praksa kod nas «normalna»**, te da će se pitanje plaće kad-tad otvoriti na razgovorima za posao. Na pitanje da li se ponekad izgubi nekoliko susreta da bi se «otvorile» te teme, odgovor je bio potvrđan. Što u stvari znači da su svi - i poslodavci i poslodavci - **unaprijed spremni na «igrnu»**, znajući da će možda obostrano izgubiti dosta vremena. Čto ako su očekivanja strana toliko različita da je dogovor nemoguć? **Zašto gubiti vrijeme**, zašto tu veoma važnu stvar ne raščistiti odmah, na samom početku...

Mišljenja sam da ne bi trebalo biti ništa sporno da se ponuđeni/očekivani iznosi, ako se već nisu javno prethodno iskommunicirali, u obostranom interesu iznesu već na prvom razgovoru za posao. Istovremeno, plaća je samo jedna od varijabli u pregovorima za posao.

Kako pristupiti tom procesu - pročitajte u sljedećem nastavku kolumne.



Trening programi:

- poslovno pregovaranje
- prodaja
- leadership
- osobni razvoj
- key account management
- train the trainer

Ulica grada Vukovara 284, Poslovni centar Almeria, Zagreb
Informacije: 01 551 0200 ili www.anglo-adria.com