

Elżbieta Kowalczyk

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

ZAKRES ROZMÓW PODCZAS NEGOCJOWANIA UMÓW O PRACĘ

1. Wstęp

Przeobrażenia na rynku pracy prowadzą do zmiany stosunków pracodawca–pracobiorca. Konsekwencją tego zjawiska dla pracowników jest m.in. zlecenie mniej dochodowych i kluczowych zajęć firmom zewnętrznym, obniżanie kosztów pracy przez jej eksport do krajów, gdzie są one mniejsze, większa rywalizacja o mniejszą liczbę stanowisk, koncentrowanie się na oczekiwaniach inwestorów i klientów, a w mniejszym stopniu na potrzebach pracowników, niski poziom zaufania do zarządów firm, upadek paternalistycznego układu pracownik–pracodawca, podejmowanie pracy na własny rachunek [Kurda 2008, s. 13]. Dodatkowo warto także zwrócić uwagę na trendy w dynamice zmian pracy, które obejmują wiele jej aspektów, a kluczowymi dla procesu negocjacji o pracę są: zwiększenie stopnia niepewności wynagrodzeń (wzrost udziału wynagrodzeń ruchomych), wzrost elastyczności, zmienności, różnorodności pracy, zmniejszenie rutyny i monotonii pracy oraz konieczność częstej zmiany zawodu lub miejsca pracy, pociągająca za sobą ustawiczne doskonalenie umiejętności, a także stres [Borkowska 2003, s. 17].

Powyższy przegląd obrazuje, jak będzie się zmieniać praca oraz czego rynek pracy będzie wymagać od pracobiorca. Należy też podkreślić, iż w kontekście omawianych zmian rola prowadzonych negocjacji o pracę będzie sukcesywnie wzrastać.

Warto w tym miejscu podjąć próbę zdefiniowania, czym są negocjacje o pracę. Niektórzy z autorów chcieliby postawić znak równości pomiędzy negocjacjami o płacę a negocjacjami o pracę. Jednakże, zdaniem autorki, te drugie mają o wiele szerszy charakter, gdyż w ich zakres wchodzi także wstępne ustalenia kontraktu psychologicznego. Artykuł stawia sobie za cel uzyskanie odpowiedzi na pytanie, jakie zagadnienia porusza się i negocjuje podczas negocjacji o pracę, jak istotne są one dla respondentów i czy ich zakres oraz wagi korelują z umiejętnościami negocjacyjnymi oraz satysfakcją z płacy.

2. Podłoże teoretyczne

Czynnikiem niezbędnym w prowadzeniu negocjacji jest przygotowanie do nich, podczas którego kandydaci winni zadać sobie pytania o zakres poruszanych zagadnień oraz stanowisko prezentowane przez nich podczas rozmów. Są to pierwsze elementy poddane przez autorkę badaniu, wymagające szczególnej uwagi ze względu na swą doniosłość dla problematyki negocjacji na rynku pracy. To, jakie elementy współpracy są poruszane podczas rozmów, zależy od wielu czynników, m.in. od umiejętności negocjacyjnych kandydata, specyfiki organizacji, rozkładu sił i barier mentalnych utrudniających podjęcie świadomej decyzji o przystąpieniu do dyskusji, co dla wielu osób może być niełatwe, a niewielkie zdolności negocjacyjne mogą to utrudniać.

Do zagadnień rekomendowanych do omówienia przy stole obrad zaliczyć można płacę zasadniczą, alternatywne rekompensaty (bonusy, udział w zyskach, opcje zakupu), dodatkowe korzyści (dodatkowe ubezpieczenia, płatny dodatkowy urlop, warunki pracy) oraz inne przywileje (samochód służbowy, dofinansowanie szkoleń, treningi zawodowe, użytkowanie komputera do celów prywatnych) [Martin 2008]. Przy czym, jak wynika z raportów portalu www.placa.pl, w Polsce 74% pakietu wynagrodzeń stanowi płaca zasadnicza, a 14% to premie za wyniki, co stanowi dobrą ilustrację tego, w jak niewielkim stopniu pracodawcy odwołują się do możliwości wzbogacenia wynagrodzeń przez włączenie do nich aspektów pozapieniężnych [Ciesielski 2007, s. 91].

Równocześnie ustalenie kontraktu psychologicznego (co ma miejsce już podczas rekrutacji i selekcji) wymaga odwołania się do pozostałych, skromnie wykorzystywanych w polskiej rzeczywistości możliwości, przy czym jego uzgodnienia na ogół nie przyjmują formy pisemnej umowy, a są obustronnym zobowiązaniem dotyczącym oczekiwań i obietnic ich realizacji [Kaczyńska-Maciejowska 2008; Armstrong 2001, s. 179-187]. Siła perswazji kandydata starającego się o pracę zależeć też będzie od skutecznego, a zarazem rzetelnego zaprezentowania siebie w dobrym świetle przyszłemu pracodawcy. Przydatne w tym może być opracowanie listy własnych mocnych stron, wybranie z niej 3-5 kluczowych punktów oraz przedstawienie związku między nimi a korzyściami dla pracodawcy [Ciesielski 2007, s. 111].

Sama znajomość swych atutów może się okazać jednak niewystarczająca, a niewątpliwym czynnikiem wzbogacającym własną pozycję negocjacyjną będą umiejętności negocjacyjne, do których zaliczyć można m.in. prezentację własnej oferty, stosunek do drugiej strony, zachowania prezentowane podczas rozmów. Przy czym osoby dobrze radzące sobie w negocjacjach są równocześnie bardziej asertywne, korzystają z takich stylów rozwiązywania konfliktów, jak współpraca, kompromis i rywalizacja, lepiej odczytują komunikaty niewerbalne, a ponadto częściej mają okazję do sprawdzania swych umiejętności w praktyce [Kowalczyk 2001, s. 226-230]. Można jednocześnie przewidywać, iż poziom radzenia sobie w negocjacjach

będzie korelować z szerokością zakresu poruszanych zagadnień podczas rozmowy kwalifikacyjnej oraz z ich rangą.

Innym ważkim problemem związanym z prowadzonymi rozważaniami jest efekt osiągnięty przy negocjacyjnym stole, który określać może satysfakcja z płacy. F.E. Lawler uważa, iż satysfakcja z płacy jest uzależniona od tego, jak silnie jednostka jest przekonana, że powinna dane wynagrodzenie otrzymywać, oraz jak silnie jest przekonana, że je faktycznie otrzymuje. Te dwa czynniki pozostają pod wpływem zmiennych osobowych (np. doświadczenia) oraz środowiskowych (np. charakterystyki stanowiska pracy). Przy czym L. Dyer i R. Thierault zmodyfikowali ów model poprzez dodanie zmiennej opisującej politykę i praktykę organizacyjną w zakresie administrowania płacą. Należy zwrócić uwagę na to, że oba powyższe modele traktują satysfakcję z płacy jako całościowy i jednolity konstrukt. Natomiast H.G. Heneman i P.D. Schwab twierdzą, że płaca w organizacji opiera się na czterech relatywnie niepowiązanych ze sobą wymiarach: poziomie, bonusów, podwyżek i struktury/administracji. Należy dodać, iż wykazano, że poziom płacy i kombinacja bonusów są uzależnione od indywidualnej charakterystyki pracownika [Heneman, Schwab 1985, s. 129-141]. W prowadzonych przez autorkę badaniach założono, iż im więcej porusza i negocjuje się zagadnień podczas rozmów oraz im są one ważniejsze dla kandydatów, tym satysfakcja z płacy będzie większa.

3. Próba badawcza

W badaniach uczestniczyło 177 respondentów starających się o stanowiska u nowych pracobiorców, którzy poszukiwali pracy w okresie do 18 miesięcy poprzedzających badanie i szukali jej w szeroko rozumianych zawodach ekonomicznych, takich jak np. handel i marketing, zarządzanie, finanse i rachunkowość. Wśród osób poddanych badaniu testowemu były 133 kobiety i 44 mężczyzn. Średni wiek badanych wynosił 26,24 lat (kobiety – 26,10; mężczyźni – 26,68). Wśród osób badanych dominowały osoby aplikujące na stanowiska szeregowo (29,1%) oraz samodzielne bądź specjalistyczne (51,7%), nad osobami ubiegającymi się o stanowiska kierownicze średniego (12,2%) i wyższego szczebla (2,9%); pozostałe osoby zaklasyfikowano do grupy inne (4,1%). Natomiast średni staż pracy badanych w latach wynosił 4,77, a mediana stażu pracy w latach równa była 3,00. Kolejną wielkością charakteryzującą respondentów była liczba dotychczasowych miejsc pracy, w tym wypadku średnia wynosiła 2,52, a mediana 2,00. Badania przeprowadzono w IV kwartale 2007 oraz I kwartale 2008 r.

4. Narzędzia badawcze

By otrzymać obraz analizowanych problemów, wykorzystano trzy narzędzia badawcze. Autorska ankieta dotycząca rozmów o pracę zawierała cztery zakresy zagadnień, na które składały się 33 pozycje ankietowe, a każda była złożona

z trzech podpunktów. Do każdego zagadnienia badani ustosunkowywali się trzykrotnie – stwierdzając, czy problem był poruszany, jeżeli tak, to czy był negocjowany, i w każdym przypadku określali na pięciostopniowej skali, jak ważne jest to dla nich (od 1 – całkowicie nieważne do 5 – bardzo ważne).

Następnie wykorzystano kwestionariusz PSQ, w którym wyodrębniono cztery podskale dotyczące następujących wymiarów satysfakcji z płacy: poziomu (badany przez 4 pozycje), bonusów (badane przez 4 pozycje), podwyżek (badane przez 4 pozycje) oraz struktury/administracji (badane przez 6 pozycji). Całość składa się więc z 18 twierdzeń, w stosunku do których badani odnoszą się na pięciostopniowej skali, określającej stopień ich satysfakcji bądź dysfakcji [Heneman, Schwab 1985, s. 129-141]. Test został przetłumaczony na język polski.

Ostatnim z wykorzystanych narzędzi był kwestionariusz radzenia sobie w negocjacjach, zawierający 24 pozycje, na które badani odpowiadali na siedmiostopniowej skali szacunkowej. Liczba zdobytych punktów wyrażała stopień radzenia sobie w negocjacjach, tożsamy z umiejętnym odgrywaniem roli negocjatora.

Podczas konstruowania testu część pozycji oraz sposób oceny odpowiedzi zostały zaczerpnięte z pozycji [Steele, Murphy, Russill 1989, s. 45-47], natomiast część pytań jest autorska. Badając rzetelność utworzonej skali, otrzymano następujący wynik współczynnika α -Cronbacha: $r_{tt} = 0,78$.

5. Analiza wyników

W tab. 1 zobrazowano, na ile poszczególne problemy były poruszane przez badanych w trakcie negocjacji, przy czym jeżeli zostały poruszone, to czy podlegały negocjowaniu rozumianemu jako wzajemną prezentację poglądów i dochodzenie do wspólnego stanowiska oraz na ile są dla nich ważne.

Z powyższego zestawienia wynika, iż najczęściej poruszano następujące zagadnienia:

- 1) zakres obowiązków,
- 2) wysokość płacy zasadniczej,
- 3) termin podjęcia pracy,
- 4) czas pracy,
- 5) rodzaj umowy o pracę,
- 6) dyspozycyjność.

Równocześnie negocjowane w największym stopniu były następujące problemy:

- 1) termin podjęcia pracy,
- 2) dyspozycyjność,
- 3) wysokość płacy zasadniczej,
- 4) rodzaj umowy o pracę,
- 5) możliwości rozwoju zawodowego,
- 6) czas pracy.

Tabela 1. Problemy poruszane i negocjowane oraz ich wagi dla pracobiorców

Problemy poruszane i negocjowane	Poruszane (w %)		Negocjowane (w %)		Waga
	tak	nie	tak	nie	
1. Płaca zasadnicza	91	7,3	53,1	36,7	4,38
2. Płace ruchome (np. premie, nagrody, prowizje, dodatki, deputaty)	59,9	38,4	19,9	42,4	3,87
Bodźce długookresowe					
3. Dodatkowe ubezpieczenia (emerytalne, na życie, zdrowotne)	13,0	84,7	5,1	7,3	3,89
4. Otrzymywanie prawa własności (akcje, opcje)	2,3	97,2	1,2	1,1	2,30
5. Otrzymywanie udziału w zyskach	5,1	94,4	0,6	4,5	2,60
6. Udział w programach oszczędnościowych	1,1	98,3	0,6	0,6	2,32
Bonusy					
7. Użytkowanie samochodu służbowego	32,8	66,7	14,1	18,1	3,27
8. Użytkowanie telefonu komórkowego	41,2	58,2	16,9	23,7	3,49
9. Użytkowanie laptopa służbowego poza pracą	22,6	76,8	16,4	5,6	3,17
10. Możliwość rozwoju osobistego	75,1	24,3	40,1	30,5	4,66
11. Możliwość zaciągnięcia pożyczki w firmie	15,3	83,1	7,9	7,9	2,61
12. Prawo do zakupu udziałów w firmie	2,8	95,5	1,7	1,1	2,08
13. Dofinansowywanie urlopów	19,8	78,5	2,3	16,4	3,47
14. Dofinansowywanie zajęć rekreacyjnych	17,5	80,2	4,5	13,0	3,33
15. Dofinansowywanie posiłków	10,7	88,1	2,3	8,5	2,58
16. Szkolenia	74,6	24,3	28,8	43,5	4,48
17. Doradztwo zawodowe	8,5	90,4	5,1	2,8	3,18
18. Bony	19,8	79,1	1,7	17,5	3,38
19. Wymiar urlopu korzystniejszy, niż przewiduje Kodeks pracy	46,3	53,1	21,5	24,9	4,22
Zasady współpracy					
20. Kwestie lojalności (zakaz konkurencji)	46,3	53,1	10,2	35,0	3,55
21. Dyspozycyjność	83,6	15,8	54,2	27,1	3,99
22. Czas pracy	85,3	13,6	37,9	45,2	4,37
23. Fizyczne warunki pracy (pomieszczenie)	28,8	70,6	8,5	19,2	4,11
24. Odpowiedzialność	73,4	26,0	26,6	44,1	4,41
25. Status w firmie	40,1	59,3	13,6	26,0	3,85
26. Miejsce pracy (terytorialne – geograficzne)	46,3	52,0	17,5	27,7	4,19
27. Obowiązki	92,1	6,8	36,2	52,5	4,43
28. Rodzaj umowy o pracę	84,2	15,3	40,1	40,7	4,66
29. Możliwości awansu	40,1	59,3	11,9	26,6	4,38
30. Wymagania dotyczące ubioru i wyglądu	24,9	73,4	8,5	16,4	3,55
31. Warunki odprawy (odejścia z pracy)	7,3	90,4	1,1	6,2	3,58
32. Plany rodzinne	31,1	68,4	18,6	11,3	4,20
33. Termin podjęcia pracy	90,4	9,0	76,8	10,2	4,04

Źródło: badania własne.

Przy czym znacznie częściej problemy te były poruszane w stosunku do odsetka negocjowanych zagadnień. Ukazuje to, iż poziom umiejętności negocjacyjnych oraz zwyczajów związanych z poszukiwaniem nowej pracy jest dość ograniczony bądź też pracownicy obawiają się otwarcie dyskutować o swych oczekiwaniach z powodu możliwości odrzucenia ich kandydatury przez przyszłego pracodawcę.

Dodatkowo do nieomawianych punktów należy grupa bodźców długookresowych, które są formami wynagrodzeń elastycznych, co świadczy o niekorzystaniu przez przedsiębiorstwa z tej możliwości urozmaicenia i wzbogacania płacy bądź wynika to ze specyfiki stanowisk, na które aplikowali badani.

Natomiast w grupie poruszanych, ale najrzadziej negocjowanych zagadnień znalazły się:

- 1) zakres obowiązków,
- 2) czas pracy,
- 3) odpowiedzialność,
- 4) szkolenia,
- 5) płace ruchome (np. premia, nagrody, prowizje, dodatki, deputaty),
- 6) rodzaj umowy o pracę.

Często niektóre z problemów można znaleźć w grupie zarówno najczęściej, jak i najrzadziej negocjowanych, co wynika z tego, że niemal w połowie przypadków po ich poruszeniu można było negocjować ustalenia, a w drugiej połowie niestety nie. Ważną kwestią staje się odpowiedź na pytania: Czy nieporuszanie zagadnień jest kluczem do zadowolenia pracownika i pracodawcy oraz drogą do uzyskania oferty zatrudnienia? Czy przyjęcie bez dyskusji propozycji zatrudniającego jest dobrze przez niego odbierane? Czy woli on pracownika, który przytakuje, czy takiego, który ma wątpliwości i dąży do polemiki? Odpowiedź nie wydaje się prosta i zależy będzie od kultury organizacyjnej i od samego rekrutera prowadzącego rozmowy kwalifikacyjne.

Ponadto respondenci przykładali różną wagę do zagadnień, które mogły być poruszane i negocjowane w trakcie rozmów kwalifikacyjnych. Do tych najbardziej istotnych należą:

- 1) rodzaj umowy o pracę,
- 2) możliwość rozwoju osobistego,
- 3) udział w szkoleniach,
- 4) odpowiedzialność,
- 5) zakres obowiązków,
- 6) możliwość awansu,
- 7) płaca zasadnicza,
- 8) czas pracy,
- 9) wymiar urlopu korzystniejszy, niż przewiduje Kodeks pracy,
- 10) plany rodzinne.

Przy czym większość z ważnych dla kandydatów aspektów współpracy była poruszana, ale już w znacznie mniejszym stopniu podlegały one negocjowaniu,

co może wynikać z kultury narodowej i organizacyjnej utrudniającej negocjacje z przedstawicielami pracodawców. Należy zwrócić uwagę na to, że w ocenie badanych płaca pod względem wagi znalazła się dopiero na siódmym miejscu, a na czoło wysunął się rodzaj umów o pracę, który jest istotnym elementem dającym poczucie bezpieczeństwa. Następnie plasują się te czynniki, które zaspokajają potrzeby wyższego rzędu z piramidy potrzeb A. Masłowa. Natomiast listę 10 najważniejszych kończą czynniki powiązane z zaspokajaniem potrzeb fizjologicznych. Daje to obraz kondycji psychicznej pracobiorców na polskim rynku pracy.

Warto także podkreślić, iż tendencje na rynku pracy powinny skłonić obie strony do większej elastyczności, która niejako z definicji zakłada proces wzajemnych uzgodnień. Duża część sukcesu i poczucia zadowolenia z pracy wiąże się z otwartym komunikowaniem o swoich potrzebach i oczekiwaniach przez obie strony układu oraz znajdowaniem takiego rozwiązania, które będzie korzystne dla obu stron.

W kolejnym kroku zastanawiano się, czy można wykazać, iż poruszanie i negocjowanie poszczególnych kwestii oraz ich waga korelują z poziomem radzenia sobie w negocjacjach. W tym celu sformułowano poniższe hipotezy.

H_1 = Istnieje związek między poruszaniem i negocjowaniem kwestii oraz ich wagą a radzeniem sobie w negocjacjach.

Analizując statystycznie dane, wykazano, iż istnieją statystycznie istotne związki między wagą płacy zasadniczej i ruchomej ($r = 0,211$; $p = 0,005$; $N = 174$), wagą bodźców długookresowych ($r = 0,238$; $p = 0,002$; $N = 173$), poruszonymi i negocjowanymi bonusami ($r = 0,306$; $p = 0,000$; $N = 171$), wagą bonusów ($r = 0,348$; $p = 0,000$; $N = 172$), wagą zasad współpracy ($r = 0,216$; $p = 0,004$; $N = 173$) i sumą wszelkich poruszanych i negocjowanych zagadnień ($r = 0,225$; $p = 0,003$; $N = 167$) oraz wagą wszelkich poruszanych zagadnień ($r = 0,354$; $p = 0,000$; $N = 166$) a poziomem radzenia sobie w negocjacjach. Im wyższy poziom radzenia sobie, tym więcej zagadnień poruszanych i tym większa świadomość wagi dla negocjujących kandydatów. Przeprowadzona analiza uprawnia do przyjęcia H_1 . Warto zatem doskonalić swe umiejętności negocjacyjne, gdyż jak dowodzą badania – umożliwia to prowadzenie bardziej kompleksowych negocjacji o pracę.

Dodatkowo zadano sobie pytanie: czy zakres prowadzonych podczas negocjacji rozmów koreluje z zadowoleniem z płacy?

H_2 = Istnieje związek między zakresem rozmów i ich wagą a zadowoleniem z płacy.

Można zauważyć, iż poruszanie i negocjowanie problemu płacy zasadniczej i ruchomej koreluje z satysfakcją z podwyżek ($r = 0,164$; $p = 0,031$; $N = 174$), administracją płacy ($r = 0,167$; $p = 0,028$; $N = 174$) oraz całkowitym zadowoleniem z płacy ($r = 0,172$; $p = 0,023$; $N = 174$). Rozmowa o bodźcach długookresowych koreluje z satysfakcją z bonusów ($r = 0,202$; $p = 0,007$; $N = 174$), a rozmowa o bonusach koreluje z zadowoleniem z poziomu płacy ($r = 0,256$; $p = 0,001$; $N = 171$), z zadowoleniem z bonusów ($r = 0,331$; $p = 0,000$; $N = 171$) z zadowoleniem z podwyżek ($r = 0,219$; $p = 0,030$; $N = 171$), z zadowoleniem z administrowania i struktury płacy

($r = 0,166$; $p = 0,030$; $N = 171$) oraz z całkowitym zadowoleniem z płacy ($r = 0,284$; $p = 0,000$; $N = 171$).

Z wymienionych powyżej związków wynika, iż zadowolenie z płacy oraz różnych jej aspektów koreluje z zakresem poruszanych i negocjowanych zagadnień, nie koreluje natomiast z wagą tychże dla kandydatów. Oznacza to, że im więcej porusza i negocjuje się zagadnień, tym większe jest zadowolenie z płacy. Natomiast brak korelacji między wagami spraw a zadowoleniem z płacy świadczyć może o tym, iż stanowczo za mało mówi się o tych zagadnieniach, które są dla kandydatów szczególnie istotne oraz jeszcze raz dowodzi, iż nie tylko płaca skłania ludzi do poszukiwania i podejmowania pracy. Niewątpliwie warto poznać preferencje drugiej strony oraz omawiać jak najszerszej warunki współpracy, gdyż jest to gwarantem dłuższego związania się kandydata z pracodawcą. Biorąc pod uwagę powyższe zastrzeżenie, można jednak przyjąć w ograniczonym zakresie hipotezę H_2 .

6. Podsumowanie

Przeprowadzone badania wskazują, jak ważny jest szeroki zakres prowadzonych rozmów, gdyż z jednej strony powoduje on wzrost zadowolenia z efektów negocjacji o pracę, a z drugiej warunkowany jest poziomem radzenia sobie w negocjacjach. Ponadto można przypuszczać, iż wzrost zadowolenia z płacy przyczyniać się będzie do większej motywacji do działania oraz dłuższego związania pracownika z pracodawcą. Ta hipoteza może być równocześnie wskazówką do prowadzenia dalszych badań empirycznych. Prezentowane wyniki badań ukazują spojrzenie kandydatów do pracy na omawiany problem, interesujące może się też okazać skonfrontowanie tej perspektywy z opiniami pracobiorców, co należałoby uczynić, projektując dalsze kroki badawcze.

Literatura

- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.
- Borkowska S., *O równowagę między pracą a życiem: Unia Europejska – Polska, [w:] Program Praca – Życie a efektywność firm*, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 2003.
- Ciesielski M., *Jak wynegocjować najlepsze warunki zatrudnienia*, ABC a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2007.
- Heneman H.G., Schwab D.P., *Pay satisfaction: its multidimensional nature and measurement*, "International Journal of Psychology" 1985 no. 20.
- Kaczyńska-Maciejowska R., *Kontrakt psychologiczny*, www.fzpep.com.pl, 20.10.2008.
- Kowalczyk E., *Psychospołeczne uwarunkowania negocjacji gospodarczych*, AE, Poznań 2001.
- Kurda W., *Pracownik – pracodawca: w poszukiwaniu nowej równowagi*, GFMP „Management Focus”, 2008 nr 13.
- Martin C., *The salary negotiation dance during a job interview*, articles.directory.net, 01.10.2008.
- Steele P., Murphy J., Russill R., *It's a deal. A practical negotiation handbook*, McGraw-Hill Book Company, London 1989.

THE SCOPE OF NEGOTIATION IN THE PROCESS OF JOB APPLICATION

Summary

The paper presents empirical study on negotiation process. The author analyzes three aspects connected with the range of job negotiation. First of them concerns problems taken into consideration and negotiated and how they are important for applicants. Second analyzes the correlation between factors mentioned above and coping with the negotiation. Finally the author verifies the connection of the range of conversation with pay satisfaction. Outcomes of research confirm the importance of a wide sphere of discussed problems.