

Informacja Prasowa

Presja płacowa największym wyzwaniem polskich pracodawców w 2011 roku?

Data:

24 stycznia 2011 r.

Informacje dodatkowe:

Katarzyna Gurszyńska

Telefon:

+ 48 695 155 355

Po okresie ograniczenia lub braku podwyżek wynagrodzeń, związanych z kryzysem gospodarczym, z początkiem 2011 roku niemal 3 na 4 Polaków oczekuje zwiększenia wynagrodzenia. Jednocześnie, w opinii samych pracowników, nadal duża grupa pracodawców nie odbudowała strat wynikających z kryzysu. Brak reakcji firm na presję płacową, połączony z własną wysoką oceną szans na rynku pracy przez samych pracowników, może wpłynąć na zwiększenie liczby osób aktywnie poszukujących pracy w drugim kwartale roku.

Cierpliwość pracowników bliska wyczerpania

Jak wynika z przeprowadzonej pod koniec ubiegłego roku przez Instytut Badawczy Randstad drugiej edycji międzynarodowego sondażu Monitor Rynku Pracy, polscy pracodawcy w 2011 roku będą musieli zmierzyć się z wyzwaniem złagodzenia presji płacowej pracowników.

Rezultaty badania wskazują, że blisko 3 na 4 pracowników (73%) określiło aktualną sytuację ekonomiczną swojej firmy jako dobrą. Mniej, bo 63% respondentów oceniło, że kondycja ich firmy poprawiła się w porównaniu do 2009 roku. Jednocześnie, połowa biorących udział w badaniu przyznaje, że w ubiegłym roku otrzymała podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego, a 44% miało skorygowane wynagrodzenie przynajmniej o poziom wskaźnika inflacji (wg GUS w grudniu 2010 wskaźnik ten wynosił 3,1% rok do roku). W roku 2011 podwyższenia pensji oraz ogólnej poprawy warunków zatrudnienia spodziewa się niemal 3 na 4 pracowników (73%).

Jak zauważa Agnieszka Bulik, Członek Zarządu Randstad: *„Od momentu szczytu kryzysu na przełomie 2008 i 2009 roku, wielu przedsiębiorców było zmuszonych do zamrożenia lub nawet zmniejszenia wysokości wynagrodzeń. Pracownicy, w obawie przed utratą pracy, również hamowali swoje oczekiwania finansowe, choć często był to dla nich czas wzmożonego zaangażowania w pracę zawodową. Obecnie jednak, jak pokazują wyniki naszego badania, pracownicy oczekują wyjścia z tego kryzysowego trybu pracy. Niebagatelny wpływ na wzmacnianie takiej sytuacji mają pojawiające się w mediach komunikaty o zbliżającym się powrocie tzw. rynku pracownika”.*

(Nie)realistyczne oczekiwania?

Analizy komentujących badanie „Monitor Rynku Pracy” ekspertów Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych wskazują, że sygnalizowana przez pracowników presja na podwyżki wynagrodzeń w pewnym zakresie mija się z możliwościami przedsiębiorców. *„Jeżeli około 60% respondentów badania oceniło, że ich firma poprawiła swoją kondycję w stosunku do roku 2009, to oznacza, że aż około 40% firm nadal nie odzyskało równowagi po okresie kryzysu”* – zauważa Maura Merson, ekspertka FISE oraz redaktorka portalu bezrobocie.org. *„Połowa badanych już w 2010 roku miała podwyższone wynagrodzenie, a 3 na 4 spodziewa*

się podwyżki również w tym roku. Oznacza to, że oczekiwania blisko 15% badanych nie mają związku z deklarowaną przez nich samych kondycją ekonomiczną ich pracodawców”.

Wysoki optymizm wobec szans rynkowych

W grupie polskich respondentów, oczekiwaniu podwyżki wynagrodzenia towarzyszy raczej optymistyczna ocena możliwości i szans znalezienia się na rynku pracy. Grupa oceniających ryzyko utraty pracy jako duże lub umiarkowane zasadniczo nie uległa zmianie w porównaniu do poprzedniego okresu (odpowiednio jest to 9% oraz 19%). Podobnie stabilne jest przekonanie o możliwości znalezienia nowej pracy. W razie wystąpienia takiej konieczności 70% respondentów ocenia, że znajdzie nowe, podobne zatrudnienie w ciągu kolejnego półrocza. Znalezienie jakiegokolwiek pracy w tym samym okresie zakłada aż 81%. Wyniki te są charakterystycznie wysokie na tle innych krajów – dla wszystkich 26 badanych narodów wielkości te wynoszą 62% oraz 68% (dla Wielkiej Brytanii jest to 55% i 61%, Francji 52% i 57%, Niemiec 55% i 67%, Węgier 41% i 56%).

Jak zauważa Jacek Męcina, doradca Zarządu PKPP Lewiatan i Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego: *„Powodów do optymizmu dostarczyły Polakom dane z końca roku dotyczące wyników gospodarki, zwłaszcza dobre wyniki z sektora przemysłowego. Oczekujemy, że rok 2011 powinien być lepszy nie tylko dla przemysłu, ale i całej gospodarki, co w powszechnej opinii będzie wiązało się z wzrostem zatrudnienia i spadkiem bezrobocia. Optymizmem napawają również trwające lub zapowiadane inwestycje budowlane, finansowane częściowo z funduszy unijnych, z których wiele związanych jest bezpośrednio z Euro 2012.”*

Otwartość na zmianę pracodawcy

Optymizm pracowników w ocenie łatwości zmiany zatrudnienia nie łączy się jednoznacznie ze wzrostem liczby osób aktywnie poszukujących pracy. Grupa osób, które faktycznie podejmują działania w tym kierunku, nie powiększyła się od okresu poprzedniego badania i utrzymuje się na stałym poziomie 13%. Jednakże w przypadku znalezienia czy otrzymania oferty pracy, na zmianę pracodawcy gotowych jest niemal 70% pracowników.

Otwartość na zmianę pracy znajduje natomiast odzwierciedlenie w poziomie Indeksu mobilności*, który wyniósł w czwartym kwartale 2010 roku 108 punktów, wobec 105 w poprzedniej edycji badania. Podobny trend wzrostowy został zaobserwowany również w większości badanych krajów, jednak nadal wskaźniki te są na niższym poziomie niż w Polsce - średnia wielkość dla wszystkich badanych krajów to 105 punktów (dla Francji 107, Wielkiej Brytanii 104, Belgii 98, Węgier 90, Czech 95, Hiszpanii 98).

Jak podsumowuje Agnieszka Bulik: *„Mając na uwadze wyniki naszego sondażu, z którego wynika, że spośród 17,3% respondentów deklarujących dokonanie zmiany pracy, 2-krotnie wzrosła liczba tych, którzy w wyniku zmiany uzyskali lepsze warunki zatrudnienia, widać, że rynek pracy staje się gotowy na akceptację oczekiwanych przez pracowników nowych, lepszych warunków – podsumowuje Agnieszka Bulik. „Wydaje się, że najlepszym rozwiązaniem dla pracodawców jest kompleksowa ocena kompetencji swojego personelu, tak by przy podejmowaniu decyzji o zmianach wynagrodzeń uwzględnić rosnące oczekiwania pracowników i potencjalne ryzyko utraty kompetentnych ludzi. Naturalna rotacja pracowników poszukujących „lepszego jutra” jest faktem. W okresie dekonunktury zdążyliśmy się od tego procesu odzwyczaić”.*

Badanie "Monitor Rynku Pracy" Randstad

Monitor Rynku Pracy jest kwartalnym badaniem realizowanym w 26 krajach Europy, Azji, Australii i obu Ameryk (kraje biorące udział w badaniu: Holandia, Francja, Niemcy, Luksemburg, Belgia, Dania, Wielka Brytania, Włochy, Norwegia, Szwecja, Grecja, Polska, Węgry, Czechy, Słowacja, Turcja, Australia, Stany Zjednoczone, Kanada, Meksyk, Chiny, Argentyna, Indie, Japonia).

Badanie po raz pierwszy przeprowadzono na początku 2010 roku.

„Monitor Rynku Pracy” jest realizowany poprzez ankiety wypełniane on-line w grupie respondentów w wieku od 18 do 64 lat, pracujących minimum 24 godziny w tygodniu (z wykluczeniem osób samozatrudnionych).

Dobór prób dla badanych populacji jest przeprowadzany przez międzynarodowy instytut Survey Sampling International. Próba w Polsce wynosi 405 respondentów (w całym badaniu bierze udział 12.345 osób). Bieżące badanie zostało zrealizowane w okresie 5-22/08/2010.

*Integralną częścią badania Monitor Rynku Pracy jest stworzony „**Indeks mobilności**”, odzwierciedlający przewidywania pracowników co do prawdopodobieństwa zatrudnienia u innego pracodawcy w kolejnych 6 miesiącach (zarówno w przypadku podjęcia podobnej, jak i zupełnie innej pracy). Punktem startowym dla obliczeń indeksu jest agregacja odpowiedzi wszystkich respondentów badania w jego pierwszej edycji międzynarodowej (03/2010), stanowiąca wyjściowy poziom 100 punktów.

Randstad Sp. z o.o. (część holenderskiego Randstad Holding nv) jest wiodącą na polskim rynku agencją doradztwa personalnego i pracy tymczasowej oferującą rozwiązania w zakresie:

- doboru i zatrudnienia personelu tymczasowego, w tym także rekrutacji i zarządzania dużymi grupami pracowników tymczasowych w siedzibie Klienta (inhouse service),
- rekrutacji pracowników stałych, w tym specjalistów z dziedziny finansów, informatyki, produkcji i łańcucha dostaw,
- długoterminowego zatrudnienia zewnętrznego pracowników poprzez oddelegowanie ich do pracy w siedzibie Klienta, zachowującego kontrolę nad personelem,
- Assessment i Development Center oraz projektów outplacementowych,
- administracji wynagrodzeniami oraz dokumentacją kadrową.

Randstad działa poprzez sieć 52 biur regionalnych, zlokalizowanych w głównych miastach Polski (w tym 22 biura typu 'inhouse'). Blisko 500 pracowników firmy obsługuje ponad 1000 Klientów, do których oddelegowuje codziennie średnio 15 000 pracowników tymczasowych. W zakresie rekrutacji stałych realizowanych jest ponad 800 projektów rocznie. Wysoką jakość usług firmy potwierdza pierwszy uzyskany w branży certyfikat ISO 9001:2000.

Więcej o naszej firmie na stronie: www.randstad.pl