

Magdalena Rylska

Autorka jest menedżerem
Zespołu Zarządzania Zmianą
w HRM partners SA.

KONTAKT:
magdalena.rylska@hrmpart-
ners.pl

Pracownik w kryzysie

czyli rynek pracy w czasach turbulencji (2)

Pracownicy są świadomi trudnej sytuacji rynkowej i gotowi na różne formy cięcia kosztów stosowane przez firmy – wynika z badania przeprowadzonego w marcu przez firmę doradczą HRM partners oraz serwis rekrutacyjny GazetaPraca.pl. W badaniu wzięło udział ponad 1,7 tysiąca pracowników z całej Polski.

Badanie przeprowadzone przez HRM partners wspólnie z GazetaPraca.pl to druga część projektu badawczego zatytułowanego „Rynek pracy w czasach turbulencji”. Celem badania było rozpoznanie i zestawienie perspektywy pracodawców i pracowników w obliczu konsekwencji spowolnienia gospodarczego, stanowiącej punkt wyjścia do budowania planu działań dla firm, opartych na płaszczyźnie dialogu i porozumienia. W pierwszej części badania wzięły udział przedsiębiorstwa, w drugiej natomiast 1757 pracowników, którzy wypełnili kwestionariusz na stronach portalu GazetaPraca.pl.

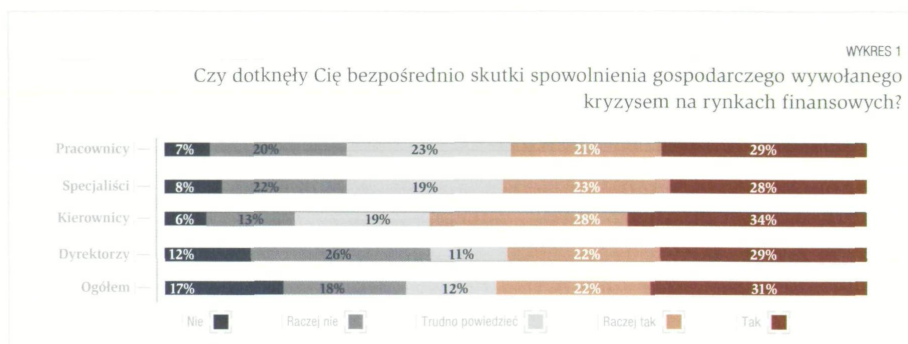
Odczuwamy skutki kryzysu

Kryzys dotarł do Polski. Ponad połowa respondentów uważa, że ich firma odczuła już bezpośrednio skutki kryzysu (54 proc.).

Ma to również przełożenie na politykę personalną realizowaną przez firmy. Pracownicy zapytani, jakie działania podjęli ich pracodawcy w obecnej sytuacji, najczęściej wskazywali, że w poszukiwaniu oszczędności firmy wstrzymują podwyżki (56 proc. wskazań), wstrzymują nabór nowych pracowników (50 proc.), redukują premie (35 proc.), wysyłają pracowników na urlopy w okresie kiedy firma nie ma zleceń (24 proc.), rezygnują ze szkoleń (24 proc.) i wyjazdów integracyjnych (23 proc.), stosują przesunięcia pracowników do innych działów w firmie (23 proc.) oraz oddziałów i lokalizacji (11 proc.). Stosują także przeszerogowanie stanowiska na niższe (18 proc.) oraz czasowe zmniejszenie wymiaru godzin pracy związane z obniżeniem pensji (17 proc.). Zmiana polityki personalnej firm sprawia, że również pracownicy odczuwają skutki

kryzysu na własnej skórze (53 proc.). W największym stopniu dotknęły one kierowników liniowych (62 proc.). Dobrą wiadomością jest fakt, że tylko w przypadku 30 proc. badanych kryzys dotknął również ich najbliższych, przy czym sytuacja rodzinna jest tu ściśle skorelowana z kwalifikacjami respondentów – w przypadku pracowników na stanowiskach wykonawczych aż w 54 proc. sytuacja kryzysowa dotknęła również członków rodziny (zobacz wykres 1).

Jak zwykle w sytuacji spowolnienia gospodarczego sektor publiczny później i w mniejszym stopniu doświadcza skutków kryzysu. Na pytanie, czy dotknęły Cię bezpośrednio skutki spowolnienia gospodarczego, twierdząco odpowiedziało 46 proc. zatrudnionych w sektorze publicznym i 54 proc. zatrudnionych w sektorze prywatnym.

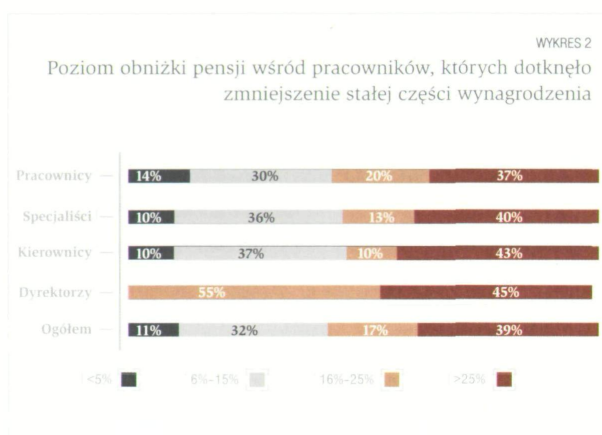


Zaciskamy pasa

Pracownicy są świadomi trudnej sytuacji rynkowej i są gotowi na różne formy cięcia kosztów stosowane przez pracodawców. Co więcej, ich pomysły na ograniczanie kosztów są zbieżne z działaniami podejmowanymi przez przedsiębiorstwa. Większość zatrudnionych dopuszcza rezygnację firmy z imprez integracyjnych (94 proc.), redukcję programów szkoleniowych (78 proc.) i akceptuje ograniczenia w dostępie do dodatkowych świadczeń, takich jak opieka me-

dyczna czy zajęcia sportowe (61 proc.). Dla ratowania swoich miejsc pracy 51 proc. pracowników jest gotowych zrezygnować z podwyżki, a 42 proc. zaakceptuje zmniejszenie premii. Ze zrozumieniem podchodzą także do ewentualnych propozycji czasowego zmniejszenia wymiaru etatu (56 proc.) lub oddelegowania do prac w innym zespole (71 proc.). Najgorzej odnoszą się do trwałych zmian w warunkach zatrudnienia, związanych z przeszerokowaniem na niższe stanowisko (akceptuje je tylko 22 proc. osób).

Zdaniem respondentów pracodawcy wprowadzili już wiele oszczędności w płacach - 56 proc. osób wskazuje na wstrzymanie przez ich firmy podwyżek, a 35 proc. na redukcję premii. 24 proc. badanych dotknęły te oszczędności osobiście, przy czym najlichnějšíą grupę stanowią tu pracownicy na stanowiskach wykonawczych (28 proc.), a najmniej liczną - kierownicy (20 proc.). Skala deklarowanych obniżek płac jest bardzo duża. Spośród pracowników, których dotknęło zmniejszenie pensji, 39 proc. badanych twierdzi, że ich



wynagrodzenie spadło o ponad 25 proc.

Największe spadki płac dotknęły dyrektorów – ponad połowie respondentów z grupy, którą dotknęły obniżki, zmniejszono wynagrodzenie do 25 proc. pensji, a 45 proc. dyrektorów dotknęła obniżka wyższa niż 1/4 pierwotnej pensji. Kryzys zdecydowanie utrudnił osiągnięcie celów pre-

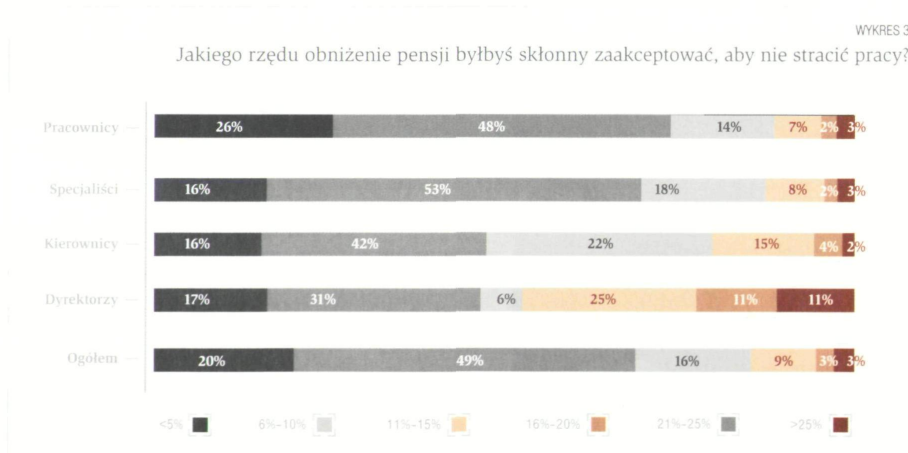
miowych – obniżona część zmienna wynagrodzenia wpływa na redukcję całościowych uposażeń, zwłaszcza tam, gdzie poziom wynagrodzenia jest ściśle powiązany z wynikami pracy (np. sprzedaż) – zobacz wykres 2.

Większość badanych z wszystkich grup stanowisk, by ocalić swoje miejsca pracy jest gotowa rozmawiać o obniżce płac

(57 proc.). Pytana o skalę redukcji wynagrodzenia, które mogłaby zaakceptować, zdecydowana większość wskazuje przedział w granicach 6–10 proc. Oddaje on skalę przeciętnych podwyżek płac, które miały miejsce w ubiegłym roku (zobacz wykres 3).

Rośnie świadomość biznesowa

Badanie dowodzi wysokiej świadomości biznesowej respondentów. Na pytanie o to, kogo w pierwszej kolejności powinny dotknąć wprowadzane oszczędności, prawie 40 proc. badanych wskazuje na pracowników osiągających słabe wyniki (wyłonionych w ramach formalnej oceny pracy). Kolejną grupę pracowników stanowią osoby zatrudnione na okres próbny (13,6 proc.), następną zaś – pracownicy o ograniczonej możliwości przyjmowania nowych zadań (11,6 proc.).



Jednocześnie widoczne jest oczekiwanie, że firma w razie ewentualnych zwolnień zachowa się fair wobec pracowników. 37 proc. respondentów oczekuje, że pracodawca zagwarantuje im ponowne zatrudnienie w przypadku poprawy wyników firmy, 30 proc. oczekuje programów wsparcia realizowanych we współpracy z firmami doradczymi, a 26 proc. liczy, że firma pomoże zwalnianym w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych i poszukiwaniu nowego zatrudnienia.

Komunikacja w kryzysie

W zakresie komunikacji zmian w polskich firmach jest jeszcze sporo do zrobienia. Tylko połowa badanych objętych programami naprawczymi dowiedziała się o wprowadzanych zmianach w sposób formalny od bezpośrednich przełożonych

lub wyższej kadry menedżerskiej, natomiast aż 1/4 badanych „pocztą pantoflową” lub w sposób nieformalny od przełożonych (9 proc.) – zobacz wykres 4.

Wśród odpowiedzi na pytania otwarte związane z wprowadzaniem zmian w dobie kryzysu pojawiają się jednostkowe głosy wskazujące, że źródło słabych wyników jest po stronie zarządzających. Raczej przeważa troska o zaistniałą sytuację i zrozumienie dla działań firm. Nikt nie pisze, że to jest „Wasz kryzys” – być może jest to związane z niskim poziomem uzwiązkowienia wśród badanych.

Wskazuje na to również odpowiedź na pytanie, „Z kim powinny firmy uzgadniać wprowadzane zmiany”. Jedynie 16 proc. wskazuje na związki zawodowe, 17 proc. na rady pracownicze, a aż 44 proc. su-

geruje, że to powinny być rozmowy indywidualne z bezpośrednio zainteresowanymi. Natomiast co dziesiąty badany uważa, że o zmianach powinny decydować tylko osoby z kadry zarządzającej.

Zgoda na zmiany

Wyniki świadczą o racjonalnym podejściu pracowników do sytuacji na rynku pracy. Mimo deficytów w komunikacji wewnętrznej w firmach panuje consensus co do kierunków podejmowanych działań i przyzwolenie na zmiany prowadzące do zwiększenia efektywności. Należy jednak pamiętać, że właściwa komunikacja i troska o zatrudnione w firmie osoby, zwiększają szanse na przeprowadzenie programów restrukturyzacyjnych, a tym samym na przetrwanie lub nawet zwiększenie konkurencyjności firmy w czasach kryzysu.

