

Szefowie firm nie grzeszą troską o pracownika. I dobrze. To pozwoli im utrzymać formę w gorszych czasach mówią ekonomiści.

Ustalając poziom płac, polskie firmy rzadko patrzą na inflację, a jeszcze rzadziej automatycznie uwzględniają wzrost cen w wynagrodzeniu - pisze "Puls Biznesu". Spora część pracodawców nie waha się też zwalniać ludzi. Czy to oznacza, że nasz rynek pracy to dżungla, a przedsiębiorcy są wyzyskiwaczami? Nie, to elastyczne kształtowanie zatrudnienia i wynagrodzeń — mówią ekonomiści. Pod względem elastyczności jesteśmy bardzo podobni do najbardziej rozwiniętych gospodarek. Taki system pozwala firmom przetrwać osłabienie koniunktury. A spowolnienie gospodarcze puka już do drzwi.

Według najnowszych badań Instytutu Ekonomicznego Narodowego Banku Polskiego, 10 proc. polskich firm zamroziło nominalne pensje swoich pracowników, a 7 proc. stosuje tzw. mechanizm automatycznej indeksacji płac — każdego roku podnosi wynagrodzenia dokładnie o poziom inflacji. Łącznie 17 proc. pracodawców posługuje się więc sztywnym systemem płac.

— To niewiele w porównaniu z innymi krajami Europy Środkowej i Wschodniej. Wynik ten jest zbliżony do przeciętnego poziomu w krajach starej Unii — mówi Tomasz Kaczor, ekonomista Banku Gospodarstwa Krajowego.

Co więcej, aż 68 proc. szefów firm twierdzi, że w ogóle nie przejmuje się inflacją, ustalając pensje. Elastycznością ekonomiści nazywają też fakt, że aż co trzeci pracodawca w Polsce w razie dużego spadku popytu jest gotowy zredukować zatrudnienie, zwłaszcza zwalniając pracowników etatowych.

— Dla naszych przedsiębiorstw i całej gospodarki to pozytywne sygnały. Elastyczność pozwala łagodnie przejść przez kryzysy gospodarcze. Kiedy popyt słabnie, a sprzedaż spada, redukcja kosztów związanych z pracą pozwala utrzymać firmę w przyzwoitej kondycji. To ważne, kiedy już wiadomo, że kolejne kwartały przyniosą pewne wyhamowanie rozwoju gospodarczego — uważa Karolina Sędzimir-Domanowska, ekonomistka PKO BP.

Charakterystyczne jest jednak to, że mało która firma w Polsce, szukając oszczędności, obniżyłaby wynagrodzenia pracownikom. Zadeklarowało tak tylko 2 proc. ankietowanych przedsiębiorców.

— Polski pracownik nie jest przyzwyczajony do cięć pensji, tego się po prostu u nas nie praktykowało. Jako formę oszczędności w wynagrodzeniach mrozi się raczej nominalne pensje, obniżki realnie dokonuje inflacja. Odebranie części wynagrodzenia byłoby przez załogę odebrane bardzo źle, byłaby rozgoryczona i zdemotywowana. Pracownicy po cięciu pensji byłoby znacznie mniej efektywni niż nowo przyjęci. Taki krok byłby więc strzałem we własną stopę — tłumaczy Karolina Sędzimir-Domanowska.

Jako główny powód, dla którego firmy nie dokonują cięć wynagrodzeń, pracodawcy najczęściej podają wywołane obniżką kłopoty kadrowe. Mogliby stracić najlepszych pracowników, a na ich miejsce trudno byłoby znaleźć nowych. W dodatku rekrutów musieliby przeszkolić, a to kosztuje.

— Cieszy fakt, że brak obniżek wynika z racjonalnej analizy dokonanej przez przedsiębiorców, a nie ze sztucznych barier. Doceniani są najbardziej wartościowi pracownicy, to ich odejścia firmy boją się najbardziej. Najrzadziej pada natomiast odpowiedź, że przed cięciami chronią pracowników umowy zbiorowe czy kodeks pracy — mówi Tomasz Kaczor.

Istnieją na szczęście sposoby na skuteczne szukanie oszczędności w wydatkach na pracę, nie uderzając przy tym w pracowników.

— W trudnej sytuacji na rynku firmy mogą przede wszystkim starać się zwiększać wydajność pracy. Pracodawcy często dokonują zmian organizacyjnych, dzięki którym pracownicy po prostu pracują więcej — chodzi np. o bardziej racjonalny system zmianowy czy wprowadzenie systemu zadaniowego. Aby poprawić wydajność, można w większym

ZZPRC Elektrowni Bełchatów

Pracodawcy są brutalni, ale bardzo efektywni

stopniu uzależnić wynagrodzenie od zysku. System premii mobilizuje do pracy, a nie jest sztywnym balastem dla budżetu firmy — twierdzi Jacek Młyński z firmy Straight-Doradztwo Personalne.

Pracodawcy dokonują też łagodnej wymiany pracowników na tańszych, choć mniej doświadczonych.

— Coraz częściej firmy pozwalają starszym pracownikom na odchodzenie na wcześniejsze emerytury, a na ich miejsce zatrudniają młodych, a więc tańszych. Podobny mechanizm stosowany jest wówczas, kiedy pracownik zwalnia się z pracy na własne życzenie — mówi Jacek Młyński.

Niektóre firmy starają się też szukać oszczędności, zamrażając awanse. Zdaniem doradców personalnych, to jednak mało skuteczna strategia. Pracownicy są wówczas rozgoryczeni, zwiększa się rotacja, a to nie poprawia wydajności pracy.