

Jaka praca, taka płaca

dr Kazimierz Sedlak
Dyrektor firmy Sedlak & Sedlak
Doradztwa HR

Rozmowa Katarzyny Kozak (GazetaPraca.pl z 27 czerwca 2016 r.)

Zaskoczyła Pana podwyżka pensji minimalnej do 2 tys. zł? Co Pan o takiej decyzji rządu?

Bardzo odważna decyzja. Dzięki prostemu zabiegowi administracyjnemu staniemy się jednym z liderów UE pod względem relacji płacy minimalnej do średniego wynagrodzenia. Szkoda tylko, że nie dotyczy to podwyżek wynagrodzenia średniego w sferze budżetowej, bo dzięki temu szybko spełniłyby się obietnice płacowe ministra Mateusza Morawieckiego. Z punktu widzenia ekonomicznego decyzje takie niosą ze sobą wiele niewiadomych, bo wynagrodzenia zawsze są pochodną stanu gospodarki, czyli tego co dany kraj wyprodukuje, a pod względem wielkości PKB na osobę jesteśmy znacznie poniżej średniej dla UE. Patrząc na tą decyzję ze społecznego punktu widzenia jest ona korzystna dla osób z niskimi dochodami. Jednak zdecydowanie lepszym rozwiązaniem jest wdrażanie takich mechanizmów rynku pracy, by nikt nie był zainteresowany pracą za stawki minimalne. Nie wiem jak zachęcić nasze władze do takiego sposobu myślenia o osobach otrzymujących stawki minimalne.

Czy taka podwyżka zmniejszy nierówności społeczne, biorąc pod uwagę, że dominanta zarobków w Polsce wynosi niecałe 2,5 tys. zł?

Co do nierówności społecznych to warto przypomnieć, że w ostatnich 8 latach z roku na rok są one coraz mniejsze. Pod tym względem nie odbiegamy od innych krajów UE. Na pewno podwyżka ta poprawi sytuację pracowników otrzymujących najniższą płacę, ale jak wynika z danych GUS dotyczy to tylko niecałych 8% pracujących. Z kolei, korygując dane GUS o wielkość szarej strefy wynagrodzeń okazuje się, że płaca minimalna dotyczy nie więcej niż 4% pracujących.

Problem nierówności to nie tylko kwestia pieniędzy. Osoby o najniższych dochodach najczęściej funkcjonują na obrzeżach życia społecznego i bardziej wymagają wsparcia edukacyjnego, psychologicznego, a nie tylko finansowego. Jeżeli poważnie chcemy myśleć o zredukowaniu nierówności, to musimy zainwestować w ogólny rozwój tych osób, pomóc im w skróceniu dystansu dzielącego ich do innych grup społecznych.

Pensja minimalna wzrosła o 8,1 proc. To wcale nie tak dużo. W 2008 roku mieliśmy wzrost o 20,3 proc., w 2009 o 13,3 proc. Jakie mogą być konsekwencje zapowiedzianej podwyżki dla polskiej gospodarki?

Tak jak wspominałem wcześniej płaca minimalna dotyczy tylko niewielkiej części pracujących i prawdopodobnie gospodarka sobie z tym poradzi.

Rząd podwyższy pensję minimalną oraz wprowadzi minimalną stawkę 12 zł za godzinę pracy na zlecenie (co prawda 27 czerwca 2016 Wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej Stanisław Szwed mówił w Polskim Radiu 24 o stawce 13 zł). Czy to jest dobre rozwiązanie i czy taka ingerencja państwa przełoży się na wzrost dobrobytu Polaków?

Rozwiązanie to jest potrzebne i na pewno korzystne dla pracowników, ale jest jeszcze druga strona medalu, czyli pracodawcy - część z nich pewno nie będzie zadowolona. Znacznie prostszym sposobem na tak rozumiany wzrost wynagrodzeń jest obniżka danin publicznych nakładanych na płace. Wystarczy o 20-30 proc. obniżyć podatki i składki, a nasze dochody poszybują w górę. Państwo jest największym pracodawcą, więc wystarczy dać wszystkim podwyżki i będziemy bogatsi. Dlaczego państwo tego nie robi, dlaczego odmawia podwyżek pielęgniarkom czy lekarzom rezydentom? Bo je na to nie stać. Władze powinny się więc zastanowić, czy prywatnych przedsiębiorców będzie na to stać. W tej chwili już wiadomo, że nie wszystkich.

Co powinno decydować o wysokości wynagrodzenia – czy rynek czy ustawa?

Bezwzględnie rynek. Płaca to cena jaką płacą pracodawcy za nasze umiejętności i kompetencje, i to my sami powinniśmy decydować za ile chcemy je sprzedawać. Państwo nie może kontrolować wszystkiego. Przykładowo, co zrobią ci, którzy chcieliby pracować np. za 10 zł? W Polsce na pewno jest wiele osób, które chętnie podejmą pracę za 8 czy 10 zł, ale państwo im nie pozwoli. Co zrobią? Co zrobią studenci, którzy chcą w wakacje dorobić? Co zrobią pracownicy wykonujący pracę o niższej wartości? Co zrobią ci, których praca nie jest tyle warta?

Przeniosą się do szarej strefy.

Część rynku pracy na pewno. I wtedy państwo straci. Pamiętajmy, że jeżeli państwo dokonuje wyceny wartości pracy, to jest to ingerowanie w relacje biznesowe innych, to jest narzucanie im reguł silniejszego.

A jeśli rynek wyceni niektóre prace na 5 zł za godzinę? To 40 zł dniówki, czyli ok. 850 zł miesięcznie. Mniej niż wynosi minimum socjalne.

Na pewno jest to niedopuszczalne i bezwzględnie należy zapobiegać takim sytuacjom. Niestety nie wiemy, ilu osób to dotyczy, nie wiemy dlaczego podpisują taką umowę. I od tego zacząłbym dyskusję na ten temat. Ile takich osób jest, kto to jest, dlaczego decyduje się na pracę za tak małe wynagrodzenie? Przypomnę, że obecnie płaca minimalna to 1850 PLN za 168 godzin pracy co daje 11 zł na godzinę. Jeżeli ktoś pracuje na etacie i dostaje mniej, to co robi Państwowa Inspekcja Pracy, co robią władze aby zapobiegać patologiom? Kiedyś w Polsce wprowadzono zasadę, że przetargi rozstrzygane są w oparciu o kryterium najniższej ceny. Być może w ten pośredni sposób państwo zmusza pracodawców do obniżania kosztów pracy. Ceny materiałów wszędzie są podobne, a pracodawcy walcząc o kontrakty obniżają stawki za pracę. Moim zdaniem to jest jedną z głównych przyczyn patologii, o których pani mówi.

Polacy zarabiają mało?

To zależy z kim się porównamy. Jeżeli za punkt odniesienia przyjmiemy średnią dla krajów UE, to zarabiamy mniej, ale porównując się z Bułgarią czy Rumunią zarabiamy dwa razy więcej. Porównując z kolei tempo, w jakim zmieniają się nasze wynagrodzenia, możemy powiedzieć, że jesteśmy w gronie liderów. Dynamika wzrostu płacy realnej i płacy minimalnej jest w naszym kraju jedną z najwyższych w UE. Podobnie jest z siłą nabywczą naszych wynagrodzeń. W 1990 roku zarabialiśmy 100 USD miesięcznie, teraz jest to 1000 USD czyli dziesięć razy więcej. Czy to jest mały wzrost?

Patrząc na zmiany jakie zaszły w naszym stanie posiadania można stwierdzić, z kraju biednego staliśmy się w miarę zamożnym społeczeństwem. Przykładowo pod względem liczby samochodów na rodzinę wyprzedzamy nawet niektóre rozwinięte kraje zachodnie.

Na pewno nie powinniśmy twierdzić, że jest nam źle. Moim zdaniem zarabiamy tyle, na ile zasługujemy i nie odbiegamy pod tym względem od innych krajów o podobnych gospodarkach, a wiele z nich zostawiliśmy w tyle. Jesteśmy krajem postkomunistycznym, w którym, jak zaczynaliśmy budować nową gospodarkę, było ciężko. O tego czasu nasze wynagrodzenia znacząco wzrosły i zdecydowanie wzrosła siła nabywcza naszych pieniędzy. W 1990 roku zarabialiśmy 103 zł, teraz ponad 4000, czyli czterdzieści razy więcej. Kiedyś koszty utrzymania pochłaniały około 70-80 proc. średnich dochodów, teraz jest to ok. 30 proc.

Jednak 70 proc. Polaków zarabia poniżej średniej krajowej.

Zgadza się, ale tak jest praktycznie na całym świecie, bo wynika to ze specyfiki rozkładów wynagrodzeń i pod tym względem nie różnimy się od innych. W przypadku siły nabywczej wynagrodzeń Polska plasuje się między 19 a 21 miejscem w Unii Europejskiej (na 28 krajów). Zawsze jesteśmy w pierwszej trójce państw postsocjalistycznych. Pamiętajmy, że wynagrodzenia powinniśmy również odnosić do bogactwa danego kraju. Zazdrościmy Niemcom, Finom czy Anglikom wysokich płac, ale są to kraje bardzo bogate, a bogactwo nagromadzone przez lata procentuje. Jeśli będziemy używać obiektywnych kryteriów przy porównaniach, nie powinniśmy narzekać, bo w ostatnich latach zrobiliśmy duży krok do przodu.

W każdym razie teraz Polacy nie są zadowoleni ze swoich wynagrodzeń.

To zupełnie inna kwestia. Niezadowolenie jest nieodłączną cechą natury ludzkiej i napędza rozwój cywilizacji. Brak zadowolenia z czegoś, to podstawowy impuls innowacyjności. Chyba żaden człowiek zapytany o to, czy chciałby zarabiać więcej, nie odpowie przecząco. Większość z nas stwierdzi, że nie jest zadowolona z wynagrodzenia, bo mamy poczucie, że moglibyśmy zarabiać więcej. Dlatego aby oceniać, czy w danej firmie pracownicy są zadowoleni czy nie, powinniśmy badać satysfakcję z płacy, ale nie na zasadzie oceny bezpośredniej. Wynik zawsze trzeba porównywać z innymi firmami. W ten sposób dowiemy się, czy nasi pracownicy są mniej niezadowoleni niż inni. Dopiero wtedy możemy stwierdzić, że w naszej firmie zadowolenie jest wyższe, bo niezadowolenie u nas, w porównaniu do niezadowolenia u innych, jest zdecydowanie niższe. To jest jedyny sposób, aby w miarę rzetelnie ocenić satysfakcję z wynagrodzenia.

Powiedział Pan, że zarabiamy tyle, na ile zasługujemy. Dominanta zarobków w Polsce wynosi niecałe 2,5 tys. zł (ok. 1,8 tys. na rękę), czyli najwięcej osób ma właśnie takie pensje. Czy to jest dużo? Na tyle zasługujemy?

Pojęcia dużo, mało są bardzo subiektywne. Dla bogatego 200 zł to niewiele, ale dla biednego może to być znacząca suma. Na pewno każdy z nas zasługuje na jak najwięcej. Proszę jednak pamiętać, że wynagrodzenie jest powiązane z pracą. I ta praca musi przynosić jakiś efekt, korzyść. Pracodawca dzieli się z nami częścią tych korzyści. Ocenę wartości płacy warto więc zacząć od analizy – co my wnosimy do gospodarki, ile jesteśmy warci. Podstawą wynagrodzenia jest wartość naszej pracy. Nikt nie zapłaci nam więcej. To jest podział korzyści – pracownik pracuje, a pracodawca dzieli się z nim wypracowanymi korzyściami.

Tak więc z punktu widzenia ekonomicznego zasługujemy na tyle, ile jesteśmy warci, ile rynek jest nam w stanie zaoferować. Mam wrażenie, że w Polsce rynek pracy w miarę rzetelnie wycenia to co robimy, oczywiście poza przypadkami wykorzystywania pracowników w trudnej sytuacji życiowej.

Czy firmy uczciwie dzielą się pieniędzmi z pracownikami?

Jeśli prawdą jest to, że jesteśmy po części istotami ekonomicznymi, to z natury biznesu wynika, że każdy myśli o maksymalizowaniu swoich korzyści i minimalizowaniu swoich nakładów. W wynagradzaniu istnieje swoisty konflikt – pracownik chce przy minimalnym wkładzie uzyskać maksimum korzyści, czyli nie napracować się a mieć wysoką pensję. Pracodawca odwrotnie – chce zapłacić jak najmniej, a otrzymać maksimum korzyści. Dobre zarządzanie wynagrodzeniami to umiejętność znalezienia złotego środka. Są uczciwi pracodawcy, którzy dzielą się uczciwie i są nieuczciwi pracodawcy. Taka jest nasza ludzka natura. Często powtarzam, że z pracodawcami jest tak jak z politykami – mają swoje cele i nie zawsze pokrywają się one z naszymi celami. Dobrym rozwiązaniem w tym zakresie jest dbanie o sprawiedliwość w wynagradzaniu, czyli tworzenie przejrzystych reguł, najlepiej w formie pisemnych regulaminów.

Każdy chciałby zarabiać więcej. Co zrobić, żeby zarabiać lepiej?

Każdy z nas jest wolnym człowiekiem więc najprostsza odpowiedź brzmi - poszukać lepszej pracy i lepszego pracodawcy. Oczywiście w życiu codziennym nie jest to takie proste. O naszej wartości decyduje posiadana wiedza, umiejętności i kompetencje czyli to co mam do zaoferowania rynkowi pracy. Jeśli mamy wyższe wykształcenie techniczne, znamy języki obce, to prawdopodobnie bez problemu znajdziemy dobrze płatną pracę. Wystarczy przez moment zastanowić się, czy znamy bezrobotnego lekarza, automatyka czy informatyka. Oczywiście jest druga strona medalu i wiele osób narzeka na niskie zarobki. Warto jednak mieć również świadomość, że mogą one wzrosnąć, wystarczy zwiększyć swoje umiejętności i kompetencje, szczególnie w zawodach, gdzie rynek poszukuje pracowników.

W niektórych zawodach łatwo zwiększyć swoje dochody. Jeśli napiszę więcej artykułów, mam wyższe wynagrodzenie. A jak swoją pensję może zwiększyć kasjerka w supermarkecie?

Każdy z nas, również kasjerka może coś zrobić dla siebie. Wiek, stanowisko czy trudna sytuacja życiowa nie są przeszkodą, aby zwiększyć poziom wykształcenia. Robiąc to prawie automatycznie zwiększymy swoje szanse na awans zawodowy i społeczny.

Kasjerami niekoniecznie są ludzie bez wykształcenia.

Może się tak zdarzyć. Możemy generalizować, albo mówić o wyjątkach. W tym drugim przypadku powinniśmy zapytać tę osobę, dlaczego podjęła taką decyzję. Pamiętajmy, że jesteśmy wolnymi ludźmi, którzy w większości decydują o swoim losie. To czy zarabiamy 1 850 zł, czy 18 500 nie zależy tylko od świata zewnętrznego, ale również od nas. To jest nasza decyzja, jaką drogę życiową dla siebie wybierzemy. Na początku naszego życia wpływ na to mają również rodzice, bo decydują o warunkach życia i edukacji. Jednak po wejściu w dorosłość to już tylko my decydujemy o tym, kim chcemy być. Wybierając określoną drogę życiową w dużym stopniu decydujemy również o naszym wynagrodzeniu.

Wyedukowana kasjerka może znaleźć lepszą pracę?

Spójrzmy na rynek pracy od dwóch stron. Po pierwsze – skąd się biorą ogłoszenia o pracę? Komuś brakuje ludzi. Policzmy więc tych którzy szukają pracy i tych, którzy szukają pracownika. Regularnie przeglądam takie ogłoszenia w jednym z lokalnych dzienników. W rubryce „dam pracę” jest zazwyczaj ok. 40-50 ofert, a „szukam pracy” 1-2.

Pracodawcy narzekają na brak rąk do pracy. Z badań wynika, że Polska jest krajem z największym niedoborem wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Wystarczy przyrzeć się strukturze bezrobocia, szczególnie długotrwałego. To zazwyczaj osoby bez kwalifikacji i bez doświadczenia, których nikt nie chce zatrudnić. One nie mogą znaleźć pracy nie dlatego, że jej nie ma, tylko dlatego, że nikt nie chce zatrudniać pracowników bez żadnych umiejętności. Moim zdaniem jest to największy problemem naszego państwa. Dajemy bezrobotnym zasiłki, zamiast pomagać im zwiększyć swoje kwalifikacje, czyli dać im wędkę, sprawić, żeby mieli umiejętności poszukiwane na rynku pracy. Błędem państwa jest to, że w bardzo małym zakresie wspomaga ludzi bez kwalifikacji i bez umiejętności.

Co powinno zrobić państwo, aby dostosować takie osoby do wymagań rynku pracy?

Zamiast tylko rozdawać pieniądze w formie zasiłków pomyśleć, jak je z pożytkiem zainwestować w rozwój tych osób. Jak je zachęcić do nauki, rozwoju i pogłębiania swoich umiejętności. Jak doprowadzić do tego aby przestały one funkcjonować na obrzeżach życia społecznego. Co zrobić, aby stały aktywnymi uczestnikami rynku pracy.

Jak polskie firmy radzą sobie z wynagradzaniem pracowników?

Polska jest krajem, w którym systemy wynagrodzeń w większości są z poprzedniej epoki, a wynagrodzenia rzadko są powiązane z wynikami pracy. Na świecie panuje tendencja, aby łączyć wynagrodzenia z wydajnością pracowników i efektywnością firmy. Ponadto wynagrodzenia muszą być związane z zyskami firmy. Oznacza to, że systemy płac nie mogą opierać się na stałym wynagrodzeniu, muszą być elastyczne. Istotą dobrego wynagradzania jest sprawiedliwość, a wynagrodzenie sprawiedliwe jest wtedy, kiedy jest powiązane z wartością pracownika i wynikami jego pracy. W budżetówce premia ma charakter uznaniowy albo jest powiązana ze stażem pracy. Jest to rozdawanie pieniędzy. Pracownik przyzwyczajają się, że nie musi nic robić, albo niewiele, żeby dostać premię, traktuje ją jako coś, co mu się należy. Patologicznym przykładem takiego podejścia jest sytuacja w górnictwie, gdzie pracownicy zostali przekonani przez władzę i polityków, że należy im się 13 i 14 pensja, mimo że w układach zbiorowych pewnie jest zapisane, że obie te pensje, to nagrody za dobrą pracę i dobre wyniki firmy. W tej chwili kopalnie przynoszą ogromne straty, natomiast do górników to nie dociera i żądają obiecanych nagród. Przekonanie, że te premie im się należą to nie ich wina. To wina tych, którzy zgodzili się na takie rozwiązania prawne, pośrednio godząc się również na niesprawiedliwe traktowanie pozostałych grup zawodowych.