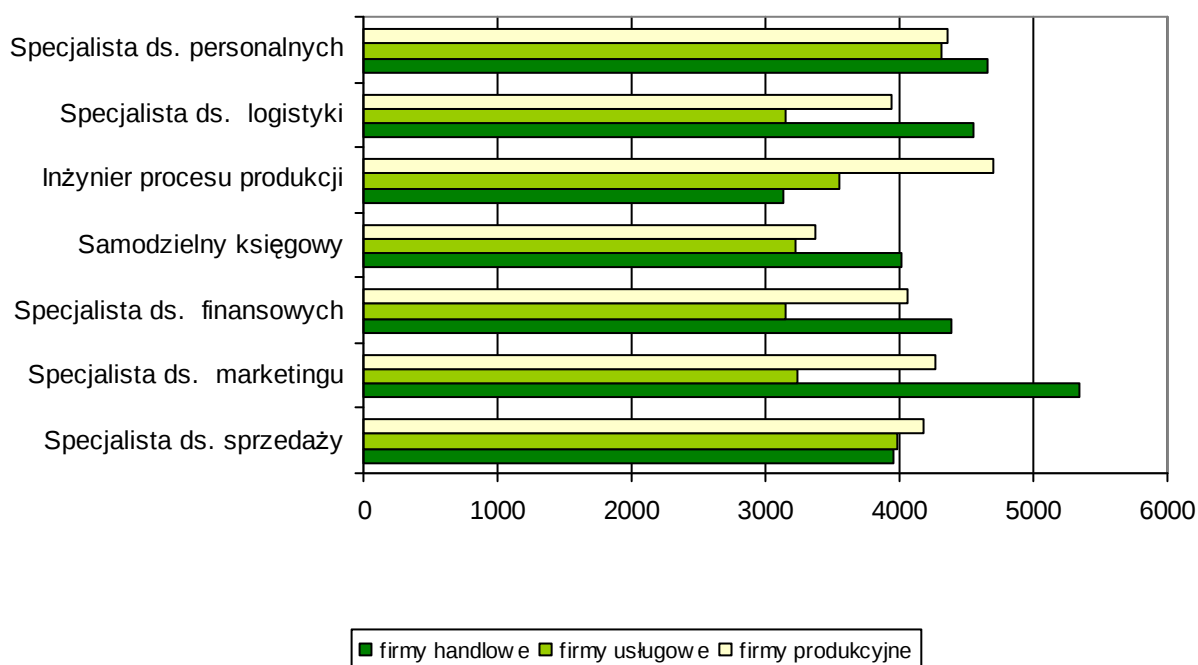


To, że sytuacja na rynku pracy się zmienia widzą wszyscy. Zdaniem ekspertów, rok 2007 ma być rokiem przełomowym dla polskiego pracownika i pracodawcy. Rosną płace wszystkim pracownikom, ale najbardziej dynamicznie i najszybciej rosną jednak płace na stanowiskach specjalistycznych. Okazuje się bowiem, iż pracodawcy szczególnie negatywnie odczuwają ich odejście ze swoich firm i dlatego też chcąc jak najdłużej zatrzymać ich w swojej organizacji oferują im coraz bardziej atrakcyjne wynagrodzenia. Coraz częściej dochodzi do sytuacji, że niektórzy specjaliści zarabiają więcej aniżeli kierownicy. Specjaliści doskonale zdają sobie sprawę z tego jak bardzo są niezbędni w organizacji, stąd także ich oczekiwania płacowe rosną szybciej niż w przypadku pozostałych grup pracowniczych. Co więcej warto wspomnieć, iż właśnie największe różnice pod względem płac porównując ze sobą kraje starej Unii Europejskiej z płacami w Polsce największe są właśnie na stanowiskach specjalistycznych. Dlatego także wśród tych pracowników mamy do czynienia z coraz bardziej rosnącą rotacją. Taka sytuacja dodatkowo wymusza na polskich pracodawcach natychmiastową reakcję w postaci wzrostów płac w całym kraju. Spójrzmy zatem jak wyglądają płace specjalistów w ujęciu sektorowym.

Wykres 1 Średnia płaca całkowita specjalistów w zestawieniu sektorowym



Źródło: Raport Płacowy Advisory Group „TEST” HR, Wiosna 2007

Jak wskazuje raport płacowy z ostatniej edycji nie specjaliści są tak samo cenni w firmach o różnych profilach działalności. Warto jednak zauważyć, iż na podobnym poziomie we wszystkich analizowanych firmach znalazła się płaca specjalisty ds. sprzedaży, którego zarobi średnio 4000 zł. Na jego płace całkowitą (szczególnie w firmach handlowych) składają się prowizje uzależnione od indywidualnych wyników i od efektów pracy całego działu sprzedażowego. W najbardziej uprzywilejowanej sytuacji płacowej jest specjalista ds. marketingu, który właśnie w firmach handlowych zarobi prawie 6000 zł. Pozostali specjaliści zatrudnieni w firmach handlowych także nie powinni mieć powodów do niezadowolenia, zwłaszcza, że większości porównywanych stanowisk specjalistycznych to ich wynagrodzenia są najwyższe. Nie oznacza to jednoznacznie, że właśnie w tych firmach wynagrodzenia są najwyższe. Dowodem jest nie tylko stanowisko inżyniera ds. procesu, który w firmach produkcyjnych zarobi ponad 1000 zł więcej, aniżeli w pozostałych firmach. W firmach produkcyjnych szczególnie doceniani są specjaliści, którzy pełnią szczególne i kluczowe znaczenie dla funkcjonowania i rozwoju całej firmy. Dlatego też Główny specjalista w dziale produkcji – General Specialist in Production Departament w tych właśnie firmach zarobi prawie 7000 zł, podczas gdy w firmach handlowych i usługowych w ogóle nie znajdzie zatrudnienia. Podobnie zresztą jest w

przypadku głównego technologa czy inżyniera konstruktora, który tylko w firmach produkcyjnych może liczyć na posadę. W firmach usługowych natomiast najlepiej wynagradzani są specjaliści ds. obsługi klienta i administracji. Świadczy to o tym, iż właśnie to ci specjaliści są najbardziej istotni w firmach o takim charakterze działalności. Trudno się dziwić, skoro nie od dzisiaj wiadomo, że to oni mają pierwszy kontakt klientem i to od nich zależy czy klient wróci i raz jeszcze wybierze oferowaną usługę. Duży wpływ na kształtowanie płac w sektorze usług odgrywają duże międzynarodowe korporacje tzw. „centra usług wspólnych”. Wyrastają jak grzyby po deszczu, szczególnie w dużych polskich miastach gdzie jest wiele ośrodków akademickich, które kształcą specjalistów w dziedzinach ekonomicznych i technicznych. Duża konkurencja na tym rynku powoduje, że płace właśnie w takich firmach rosną szybciej w porównaniu z innymi. Wiele również zależy od wielkości danej firmy. Generalnie zasada jest jedna: Im więcej osób zatrudnia dana firma, tym na wyższe wynagrodzenie może liczyć zatrudniony w niej specjalista. Czasem jednak mają zastosowanie odstępstwa od tej zasady, szczególnie w firmach małych, zatrudniających do 50 pracowników. Wynika to z faktu, iż nierzadko w takich firmach handlowych czy usługowych w całym dziale marketingu zatrudniona jest jedna osoba. Zwykle jest ona odpowiedzialna za wszelkie działania marketingowe w całej firmie, podczas gdy w firmie większej w dziale marketingu pracuje zwykle około 5 osób. Stąd też jej uposażenie może być wyższe niż w firmach większych. Są to jednak sytuacje incydentalne, bo przecież od dawna wiadomo, że duży może więcej i znajduje to także swoje odzwierciedlenie w płacach specjalistów w różnych branżach i sektorach. Jakich zmian na dynamicznym rynku pracy mogą się spodziewać specjaliści z analizowanych firm? Jeszcze kilka lat temu płace specjalistów rosły powoli, ale systematycznie. Średnio jeden raz w roku pracownicy ci mogli oczekiwać podwyższenia swojej płacy o średnio 3% i były to najwyższe podwyżki w porównaniu z pozostałymi grupami pracowników. Dzisiaj nadal specjaliści otrzymują najwyższe podwyżki, ale zmieniły się ich proporcje. W roku 2006 płace specjalistów w firmach handlowych wzrosły średnio o 5%, ale już w roku bieżącym mogą oczekiwać prawie 7% podwyżki. W firmach usługowych również płace specjalistów rosną na ich korzyść, którzy w roku 2007 zyskają prawie 9% więcej w porównaniu z rokiem poprzednim. Podobnie pod tym względem wygląda sytuacja specjalistów w firmach o charakterze produkcyjnym, w których kieszeniach może się znaleźć nawet o 8% więcej niż w 2006 roku.

Korzystne zmiany na ówczesnym rynku pracy czynią go bardziej atrakcyjnym również dla specjalistów. Płace rosną szybciej, niż można było się spodziewać. Z pewnością wzrosty płac są odpowiedzią na rosnącą fluktuację wśród specjalistów, co dodatkowo pokazuje tabela.

Tabela 1 Fluktuacja w firmach wg. sektora w latach 2005-2006

Sektor	2005	2006
	%	
Handel		
Ilość osób, które zrezygnowały z pracy w badanym okresie	8,73	10,29
Ilość osób, które zostały awansowane, przeniesione lub zdegradowane w badanym okresie	9,63	5,26
Produkcja		
Ilość osób, które zrezygnowały z pracy w badanym okresie	7,03	11,21
Ilość osób, które zostały awansowane, przeniesione lub zdegradowane w badanym okresie	5,11	3,69
Usługi		
Ilość osób, które zrezygnowały z pracy w badanym okresie	10,17	26,35
Ilość osób, które zostały awansowane, przeniesione lub zdegradowane w badanym okresie	10,12	7,7

Źródło: Analiza Fluktuacji Pracowników, Advisory Group „TEST” HR, Wiosna 2007

Wielu pracodawców zdaje sobie jednak sprawę z tego, że nie jest w stanie zapewnić swoim pracownikom takich warunków, jak pracodawcy ze „starej UE”. Wiedzą, że podnosząc płace jedynie na krótko zatrzymują pracowników w swoich strukturach. Dlatego też coraz częściej skupiają swoje działania na tym, aby nie tyle zmniejszyć fluktuację swoich kadr, ile utrzymać ją na dotychczasowym poziomie. Nikt nie ma już jednak złudzeń, że sytuacja ta szybko się zmieni. Będzie to miało miejsce dopiero wtedy, kiedy płace pracowników w Polsce osiągną poziom płac z Unii Europejskiej. Oznacza to dobre czasy dla specjalistów, których dystans płacowy w stosunku do specjalistów z UE jest największy.