Sedlak & Sedlak

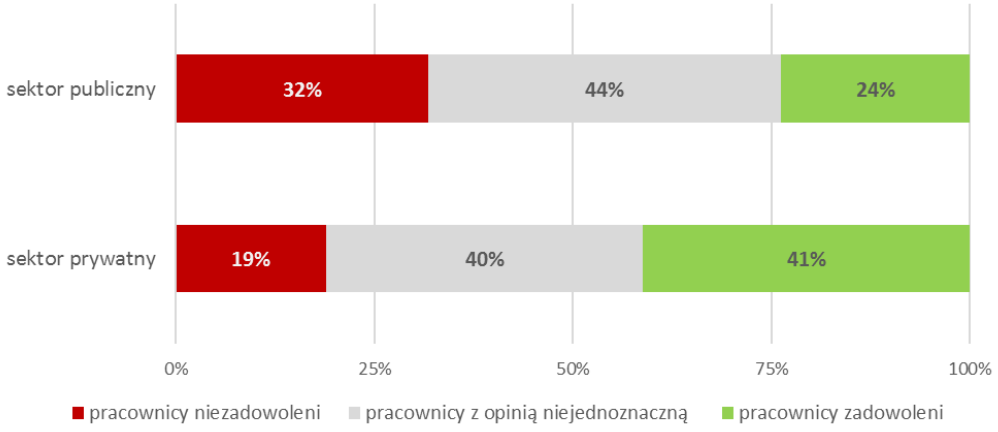
06.06.2016
Informacja prasowa portalu
wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:
tel. 797 990 799
jurczak@sedlak.pl

Sektor publiczny 2016 – mierni (pracodawcy), ale wierni (pracownicy)

Czy firmy prywatne powinny traktować organizacje kierowane przez państwo jako dobry wzór zarządzania? Z punktu widzenia pracowników – raczej nie. Jak wynika z raportu Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016 (Sedlak & Sedlak, 2017), osoby zatrudnione w sektorze publicznym są mniej zadowolone z pracy niż pracownicy sektora prywatnego. Niezadowolonych jest 32%, a zadowolonych 24% osób zatrudnionych w administracji państwowej i spółkach skarbu państwa. Proporcja ta jest znacznie bardziej korzystna w przypadku sektora prywatnego, gdzie satysfakcję z pracy odczuwa 41% pracowników, a niezadowoleni stanowią 19% zatrudnionych (pozostałe osoby nie mają sprecyzowanej opinii na ten temat, patrz: wykres 1).

Wykres 1. Procent pracowników zadowolonych i niezadowolonych z pracy w sektorach publicznym i prywatnym



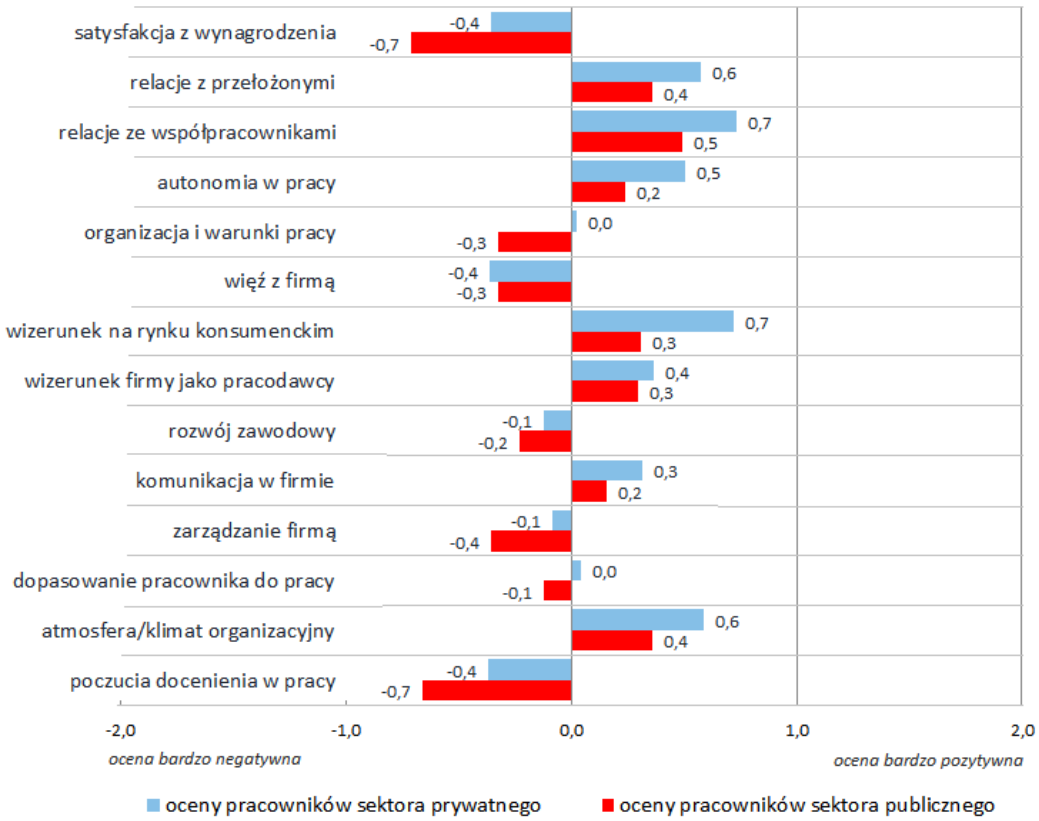
Opracowanie własne na podstawie:
Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016 (Sedlak & Sedlak, 2017)

Więcej powodów do niezadowolenia w sektorze publicznym

Pracownicy sektora publicznego są bardziej niezadowoleni od zatrudnionych w sektorze prywatnym pod względem 13 z 14 analizowanych aspektów pracy (wykres 2). Najbardziej negatywne oceny dotyczą wynagrodzenia, poczucia docenienia w pracy i możliwości rozwoju zawodowego. Bardzo negatywne opinie pracowników organizacji państwowych, w przeciwieństwie do prywatnych, odnoszą się ponadto do zarządzania firmą oraz warunków pracy.

Ogólna ocena satysfakcji zawodowej w pierwszej grupie jest **negatywna** i wynosi -0,1, natomiast w drugiej grupie skłania się w kierunku pozytywnym i wynosi 0,2. W całym badaniu stosowano 5-cio punktową skalę odpowiedzi, od -2 – *maksymalne niezadowolenie* do +2 – *maksymalne zadowolenie*.

Wykres 2. Poszczególne wymiary satysfakcji z pracy w ocenie pracowników sektorów prywatnego i publicznego



Opracowanie własne na podstawie:
Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016 (Sedlak & Sedlak, 2017)

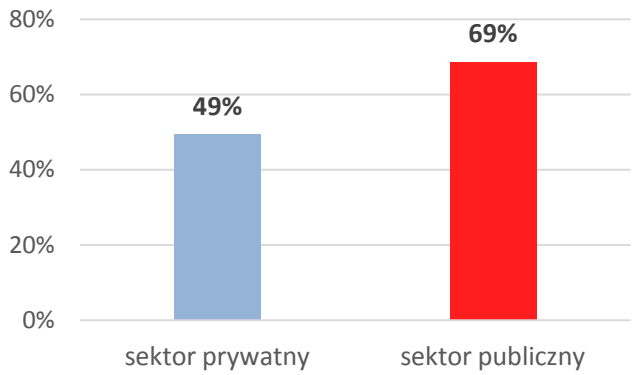
Obszarami pracy ocenionymi pozytywnie przez obie grupy pracowników były m.in. relacje ze współpracownikami, relacje z przełożonymi i poczucie autonomii w pracy. Jednak w każdym z tych obszarów pracownicy administracji publicznej i spółek skarbu państwa są znacznie mniej usatysfakcjonowani niż pracownicy firm prywatnych.

Najistotniejsze problemy sektora publicznego

Wynagrodzenie. 61% pracowników sektora publicznego uważa swoje wynagrodzenie za nieadekwatne w porównaniu do płac rynkowych. Pracownicy firm prywatnych również nie są pod tym względem zadowoleni, ale negatywną opinię prezentuje tylko 42% tej grupy. Porównując wynagrodzenia netto obu grup okazuje się, że rzeczywiście są ku temu powody. Zatrudniani w strukturach publicznych zarabiają przeciętnie około 1 000 PLN mniej. Pracownicy ci w większości skarżą się także na niesprawiedliwość systemów wynagrodzeń obowiązujących w ich firmach (wykres 3).

Warto przy tym zaznaczyć, że przeciętne opinie na temat wynagrodzeń różnią się istotnie jeżeli sektor publiczny rozdzielimy na administrację publiczną i spółki skarbu państwa. Poziom satysfakcji z płacy wśród pracowników drugiej grupy jest zbliżony do zadowolenia pracowników firm prywatnych polskiego pochodzenia (w obu grupach jest około 55% niezadowolonych), pozostaje jednak daleko w tyle za poziomem satysfakcji osób pracujących w firmach z kapitałem zagranicznym (37% niezadowolonych).

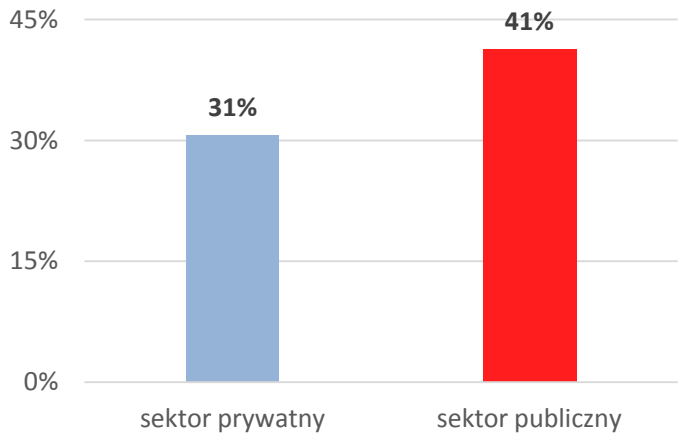
Wykres 3. Procent pracowników uważających firmowy system wynagrodzeń za niesprawiedliwy



Opracowanie własne na podstawie:
Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016 (Sedlak & Sedlak, 2017)

Organizacja i warunki pracy. 41% pracowników sektora publicznego w porównaniu do 31% zatrudnionych w firmach prywatnych uważa, że ich firma jest źle zorganizowana (wykres 4). Do głównych problemów związanych z organizacją pracy należy nadmierna biurokracja. Na zjawisko to narzeka aż 82% zatrudnianych przez państwo, w porównaniu do 46% w grupie pozostałych badanych. 61% pracowników sektora publicznego uważa, że znaczna część należących do nich obowiązków jest zbędna i wykonywana niepotrzebnie. Większość zatrudnionych w tym sektorze (61%) uważa także, że warunki w których wykonują pracę zdecydowanie wymagają poprawy. Pogląd taki prezentuje tylko 42% zatrudnionych w firmach prywatnych. Ponadto, 30% pracowników organizacji i firm publicznych narzeka na brak niezbędnych do pracy narzędzi, a aż 54% uważa, że niektóre działy firmy utrudniają sobie nawzajem realizację zadań. W obrębie sektora publicznego organizacja i warunki pracy zostały ocenione nieco gorzej przez pracowników spółek skarbu państwa niż administracji publicznej.

Wykres 4. Procent pracowników zgadzających się ze stwierdzeniem: „Firma, w której Pan/Pani pracuje jest źle zorganizowana”

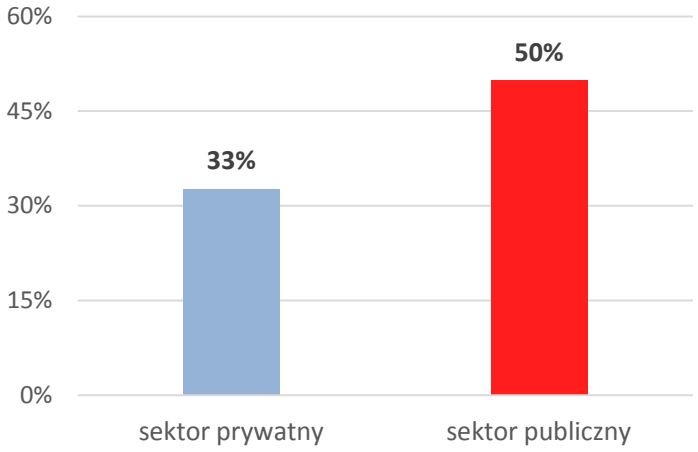


Opracowanie własne na podstawie:
Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016 (Sedlak & Sedlak, 2017)

Zarządzanie firmą. Pracownicy sektora publicznego uważają, że ich organizacje są źle zarządzane. Negatywne oceny pod tym względem prezentuje 50% tej grupy w porównaniu do 33% zatrudnionych w sektorze prywatnym (wykres 5). Około 55% pracowników administracji państwowej nie uważa swoich przełożonych za kompetentnych. To najwyższy odsetek w badaniu. Pracownicy sektora publicznego rzadziej mogą liczyć na wsparcie swoich przełożonych niż pracownicy firm prywatnych i mają mniejsze zaufanie do decyzji podejmowanych przez swoich

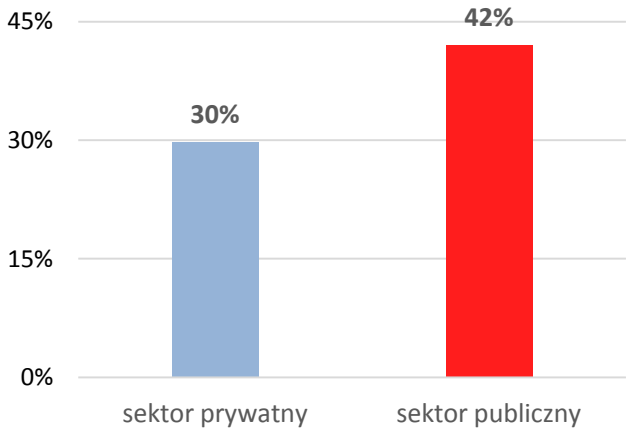
kierowników. Znacznie częściej niż zatrudnieni w firmach prywatnych uważają też, że ich kierownicy źle zarządzają swoimi zespołami (wykres 6). Różnice w opiniach zatrudnionych dotyczą także wyższego szczebla zarządzania. W organizacjach publicznych panuje bardzo niskie zaufanie do decyzji podejmowanych przez zarządy, brakuje go u 48% pracowników.

Wykres 5. Procent pracowników zgadzających się ze stwierdzeniem: „Pana/Pani firma jest źle zarządzana”



Opracowanie własne na podstawie:
Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016 (Sedlak & Sedlak, 2017)

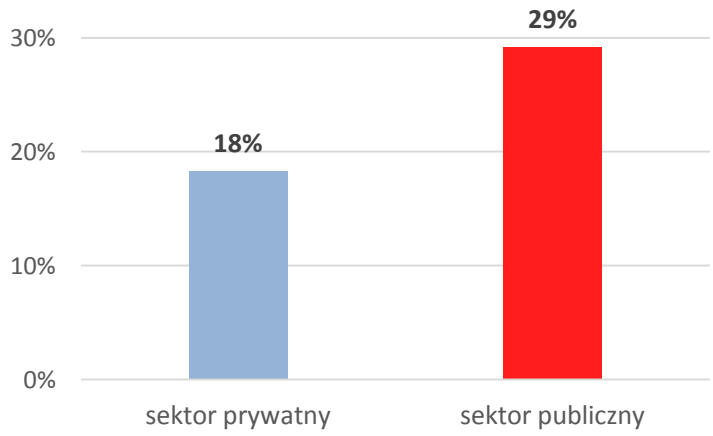
Wykres 6. Procent pracowników zgadzających się ze stwierdzeniem: „Pana/Pani bezpośredni przełożony źle zarządza swoim zespołem”



Opracowanie własne na podstawie:
Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016 (Sedlak & Sedlak, 2017)

Produkty/usługi firmy. Pracownicy sektora publicznego uważają swoich klientów za mniej zadowolonych ze świadczonych im usług niż pracownicy sektora prywatnego. Sami również gorzej oceniają usługi swoich organizacji niż pracownicy pozostałych firm. Na domiar złego, aż 29% zatrudnionych w organizacjach publicznych (w porównaniu do 18% w sektorze prywatnym) uważa, że nie wprowadza się w nich usprawnień pracy i nie poprawia jakości dostarczanych klientowi produktów (wykres 7). Złe opinie o wykonywanej usłudze, przy negatywnej opinii na temat kierunku i dynamiki zmian, z pewnością nie działają motywująco na pracowników.

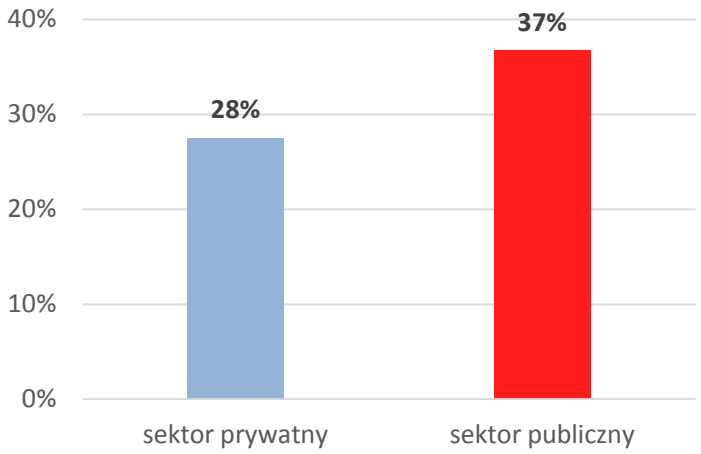
Wykres 7. Procent pracowników niezgadzających się ze stwierdzeniem: „Pana/Pani firma podnosi jakość swoich produktów/usług"



Opracowanie własne na podstawie:
Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016 (Sedlak & Sedlak, 2017)

Wypalenie zawodowe. Pracownicy sektora publicznego częściej niż zatrudnieni w firmach prywatnych doświadczają w pracy stresu (wykres 8). 22% pracowników administracji państwowej jest wypalonych zawodowo, w spółkach skarbu państwa osoby takie stanowią 16% zatrudnionych, a w całym sektorze prywatnym 14%. Osoby wypalone zawodowo mają kłopoty nie tylko z motywacją i efektywną pracą, ale odczuwają też problemy zdrowotne i interpersonalne. W organizacjach sektora publicznego pracownicy istotnie częściej niż w sektorze prywatnym skarżą się na silnie negatywne emocje, stres i brak chęci do pracy.

Wykres 8. Procent pracowników zgadzających się ze stwierdzeniem: „W pracy odczuwa Pan/Pani głównie negatywne emocje i stres”

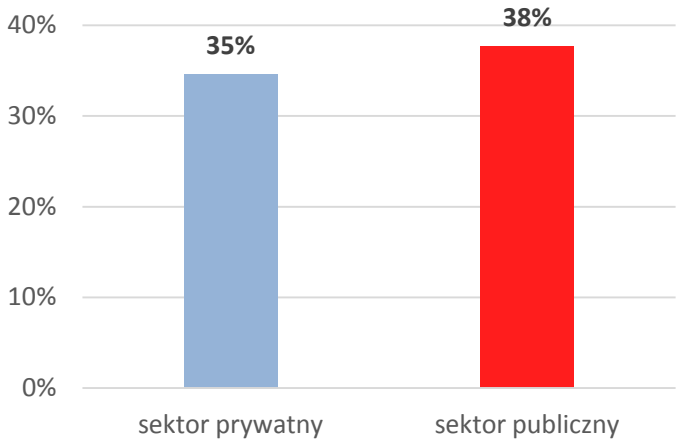


Opracowanie własne na podstawie:
Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016 (Sedlak & Sedlak, 2017)

Przywiązanie do organizacji

Więź z firmą jest jedynym z badanych obszarów satysfakcji, w którym organizacje z sektora publicznego uzyskały nieco lepsze wyniki niż firmy prywatne. Oznacza to, że osoby tam zatrudnione bardziej identyfikują się ze swoim miejscem pracy i są mniej skłonni do zmiany pracodawcy (wykres 9). Potwierdzają to dane na temat stażu pracy – średnia długość zatrudniania w organizacjach państwowych jest dłuższa o 2 lata niż w firmach prywatnych.

Wykres 9. Procent pracowników zgadzających się ze stwierdzeniem: „Wiąże Pan/Pani swoją przyszłość z firmą, w której aktualnie pracuje”



Opracowanie własne na podstawie:
Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016 (Sedlak & Sedlak, 2017)

Czy dane te świadczą, że sektor publiczny nie jest wcale gorszym pracodawcą niż sektor prywatny, a jedynie jego pracownicy mają większą skłonność do narzekania? Wydaje się, że jednak nie w tym rzecz. Istnieje wiele czynników, które mogą utrudniać pracownikom organizacji publicznych zmianę pracodawcy. Należą do nich, między innymi, wymagania stawiane przez firmy prywatne. W wielu przypadkach trudno jest doświadczenia zawodowe nabyte w sektorze publicznym przenieść do biznesu. Ponadto pracownicy sektora publicznego mają wyższe poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i mogą obawiać się ryzyka związanego z pracą w gospodarce wolnorynkowej. Do ważnych czynników zachęcających Polaków do pracy w organizacjach państwowych należy też poczucie misji i duma z wykonywania ważnej dla społeczeństwa pracy.

Piotr Jurczak
Sedlak & Sedlak

Sedlak & Sedlak

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: badaniaHR.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony Raportu Satysfakcji Zawodowej Polaków 2016 (https://badaniahr.pl/raport-satysfakcja-z-pracy-polakow-2016) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.

Sedlak & Sedlak
ul. Królowej Jadwigi 189 B
30-220 Kraków

tel. +48 12 625 59 10
fax +48 12 625 59 20
sedlak@sedlak.pl

www.sedlak.pl
www.rynekpracy.pl
www.wynagrodzenia.pl