

challenging projects for market leaders



ANALIZA WYNAGRODZEŃ SPECJALISTÓW

*Przygotowana dla Polskiej Agencji
Inwestycji i Handlu S.A.*



Spis treści

<i>Podsumowanie sytuacji na rynku pracy pod koniec 2016 roku.....</i>	<i>4</i>
<i>Analiza podwyżek.....</i>	<i>5</i>
<i>Wynagrodzenia w ujęciu regionalnym.....</i>	<i>6</i>
<i>Wynagrodzenia w ujęciu branżowym.....</i>	<i>9</i>
<i>Wynagrodzenia w firmach o różnej strukturze pochodzenia kapitału..</i>	<i>10</i>
<i>Wynagrodzenia w firmach o różnej wielkości zatrudnienia.....</i>	<i>11</i>
<i>Dodatki pozapłacowe</i>	<i>12</i>
<i>Raport Płacowy</i>	<i>15</i>
<i>Kontakt w sprawie współpracy.....</i>	<i>16</i>



Misja Advisory Group TEST Human Resources

Wspieramy Klientów wiedzą ekspercką i doświadczeniem poprzez wdrażanie innowacyjnych, profesjonalnych rozwiązań z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.

Kluczem do sukcesu są wyjątkowi Pracownicy, którzy z pasją i zaangażowaniem wykorzystują swoje umiejętności realizując projekty na najwyższym poziomie.



Podsumowanie sytuacji na rynku pracy pod koniec 2016 roku

Rok 2016 był niezwykle interesujący pod względem sytuacji na polskim rynku pracy. Jedną z najważniejszych zmian był rekordowy spadek bezrobocia, które osiągnęło średni poziom 9,1%. Mimo to, w Polsce nadal brakuje wykwalifikowanych specjalistów z odpowiednim poziomem wiedzy i doświadczenia, co nastęrcza firmom wielu trudności w znalezieniu odpowiedniego kandydata do pracy. Niska stopa bezrobocia spowodowana jest więc prawdopodobnie faktem, że pracodawcy zmuszeni są do zatrudniania pracowników o niższych kwalifikacjach, a następnie samodzielnego szkolenia ich. Kłopoty z pozyskaniem odpowiedniego pracownika są też rozwiązywane poprzez zatrudnianie obcokrajowców, najczęściej pochodzących z za wschodniej granicy. Najniższy poziom bezrobocia w 2016 roku odnotowano w województwie śląskim (4,8%) oraz wielkopolskim (5,6%), najwyższy zaś – w województwie warmińsko-mazurskim (15%) oraz kujawsko-pomorskim (12,6%).

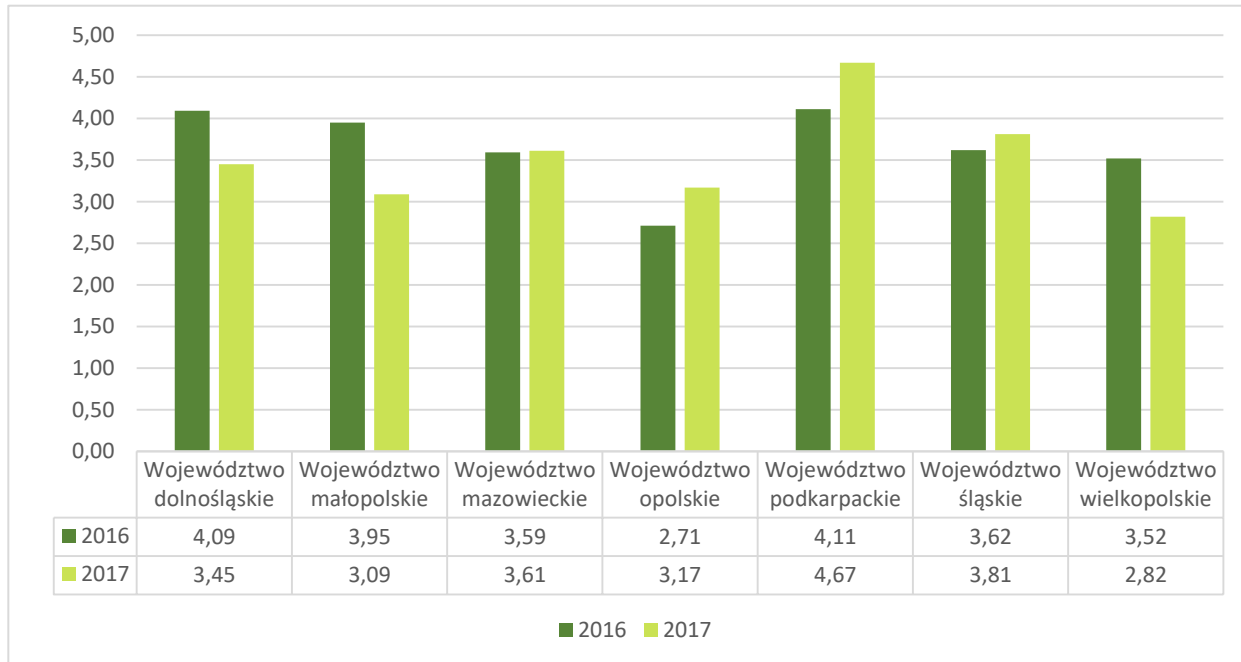
Pod względem atrakcyjności inwestycyjnej, Polska nadal jest krajem, gdzie zagraniczne firmy chętnie otwierają swoje biura. Podobnie jak na początku roku 2016, w branży SSC/BPO jest duże zapotrzebowanie na specjalistów z dziedziny finansów oraz IT. Do najwięcej zarabiających pracowników we wszystkich obszarach występujących w branży SSC/BPO/IT należą specjaliści odpowiedzialni za obszar ciągłego doskonalenia oraz przenoszenia operacji.

W kontekście sytuacji na rynku pracy w 2016 roku często pojawia się pojęcie „ryнку pracownika”. Wobec rekordowo niskiego bezrobocia, połączonego z otwieraniem się nowych biurów i zakładów produkcyjnych, kandydaci mają coraz większą swobodę w wyborze swego pracodawcy. W związku z obecną sytuacją, firmy przyciągają pracowników m.in. perspektywą podwyżek (w roku 2017 ma je przeprowadzić aż 90% przedsiębiorstw) oraz dodatkami pozapłacowymi, takimi jak służbowe narzędzia pracy lub różnego rodzaju dopłaty.

Analiza podwyżek

Poniższy wykres przedstawia porównanie wysokości podwyżek (w procentach) w wybranych województwach – przeprowadzonych wśród specjalistów w 2016 roku i planowanych na 2017 rok. W ubiegłym roku średnia wartość podwyżek na stanowiskach specjalistycznych w całej Polsce wynosiła 3,72%, natomiast podwyżki planowane na rok 2017 mają wynieść 3,64%. Ogółem, na całym polskim rynku pracy, wartość podwyżek ma jednak nieznacznie wzrosnąć w stosunku do ubiegłego roku, a przeprowadzić ma je aż 90% firm. Warto także wziąć pod uwagę fakt, iż rzeczywiste podwyżki mogą okazać się wyższe niż planowane. Miesiącami, w których przedsiębiorstwa najczęściej podnoszą płace pracownikom, są styczeń oraz kwiecień.

Wykres 1. Porównanie wartości procentowych podwyżek przeprowadzonych wśród specjalistów w roku 2016 i planowanych na rok 2017 w wybranych województwach.



Źródło: Analiza Podwyżek Advisory Group TEST Human Resources, edycja Jesień 2016.



Wynagrodzenia w ujęciu regionalnym

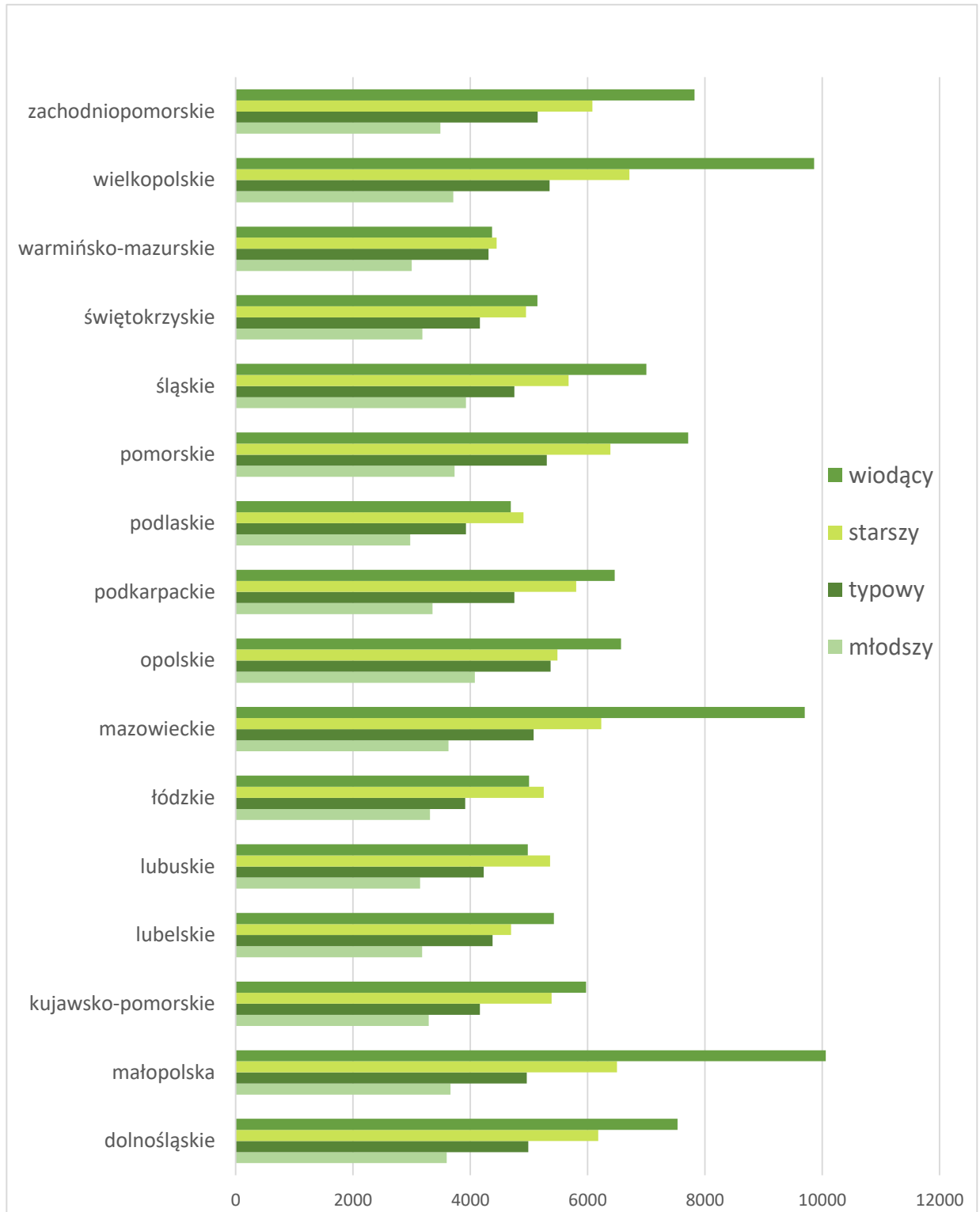
Wykres nr 2 przedstawia mediany wynagrodzeń specjalistów na czterech szczeblach: wiodący, starszy, typowy oraz młodszy. Podziału dokonano ze względu na ich poziom wiedzy, doświadczenia oraz samodzielności.

W okresie między wiosną a jesienią 2016 roku wiele zmieniło się pod względem wynagrodzeń w poszczególnych regionach. Na początku roku największe średnie zarobki ogółem dla specjalistów ze wszystkich szczebli oferowało województwo zachodniopomorskie (średnia: 6505 zł), jesienią zaś – województwo wielkopolskie (6201 zł). Województwem, w którym specjaliści zarabiali najmniej na wiosnę było podlaskie (4179 zł), a pod koniec roku - województwo warmińsko-mazurskie.

Najwyższe pensje wśród wiodących specjalistów oferują firmy z Małopolski – mediana ich wynagrodzeń wynosi w tym regionie 10059 zł. Na niewiele niższe zarobki mogą liczyć także wiodący specjaliści z Wielkopolski (9860 zł). Sytuacja najbardziej doświadczonych specjalistów znacznie zmieniła się w stosunku do ubiegłego roku, kiedy to najwyższe wynagrodzenia oferowały im firmy z województwa mazowieckiego. Jeśli chodzi zaś o specjalistów rozpoczynających dopiero swoją karierę zawodową, to najwięcej mogą oni zarobić w województwie opolskim (4077 zł). Region Opola pod koniec 2016 roku uplasował się wyżej niż Małopolska, która na początku roku była liderem wśród płac oferowanych młodszym specjalistom.



Wykres 2. Mediana miesięcznej płacy całkowitej brutto specjalistów w poszczególnych województwach połowie 2016 roku w zależności od województwa.





	<i>młodszy</i>	<i>typowy</i>	<i>starszy</i>	<i>wiodący</i>
dolnośląskie	3598	4986	6178	7532
małopolska	3660	4961	6500	10059
kujawsko-pomorskie	3288	4164	5387	5973
lubelskie	3178	4380	4694	5424
lubuskie	3145	4228	5358	4978
łódzkie	3310	3911	5253	5003
mazowieckie	3629	5079	6233	9703
opolskie	4077	5366	5486	6571
podkarpackie	3355	4749	5803	6461
podlaskie	2973	3927	4907	4691
pomorskie	3730	5304	6388	7713
śląskie	3927	4750	5676	7002
świętokrzyskie	3181	4161	4949	5142
warmińsko-mazurskie	3000	4311	4446	4369
wielkopolskie	3710	5350	6709	9860
zachodniopomorskie	3487	5149	6082	7822

Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources, edycja Jesień 2016.



Wynagrodzenia w ujęciu branżowym

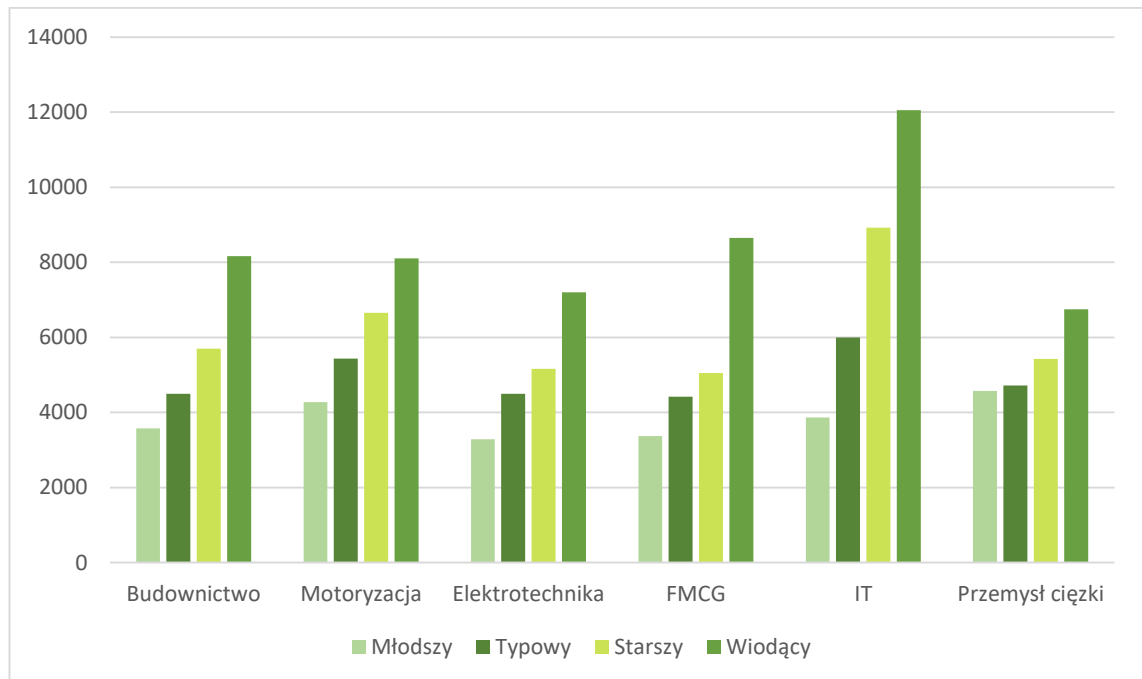
Na wykresie nr 3 znajdziemy rozkład płac specjalistów pod względem branż, w których działają. Pod uwagę wzięto branże: budowlaną, motoryzacyjną, elektrotechniczną, FMCG, IT oraz przemysłu ciężkiego.

W przypadku specjalistów najniższego szczebla, na najwyższe zarobki mogą liczyć pracownicy przemysłu ciężkiego – mediana zarobków sięga tam 4569 zł. Najniższe wynagrodzenia młodszych specjalistów występują zaś w branży elektrotechnicznej (3288 zł). Jeśli chodzi zaś o specjalistów z większymi kwalifikacjami i doświadczeniem, to najwięcej mogą oni zarobić w branży IT (na każdym z poziomów „ponad” młodszym specjalistą), przy czym mediana wynagrodzeń wiodącego specjalisty w tej branży wynosi aż 12056 zł.

Najniższe wynagrodzenie dla typowego specjalisty oferuje branża FMCG z medianą wynoszącą 4419 zł, dla starszego – elektrotechnika (5164 zł), zaś dla wiodącego – przemysł ciężki (6749 zł). Porównując zaś średnie zarobków specjalistów na wszystkich szczeblach na początku i końcu roku 2016, okazuje się, że wynagrodzenia w IT – mimo iż nadal najwyższe – spadły z 7525 zł do 7472 zł. Jeśli chodzi zaś o branże oferujące specjalistom najmniejsze zarobki, to pod koniec roku miejsce elektrotechniki (4951 zł) zajęła branża FMCG (4844 zł).



Wykres 3. Mediana miesięcznej płacy całkowitej brutto specjalistów w poszczególnych branżach.



Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources, edycja Jesień 2016

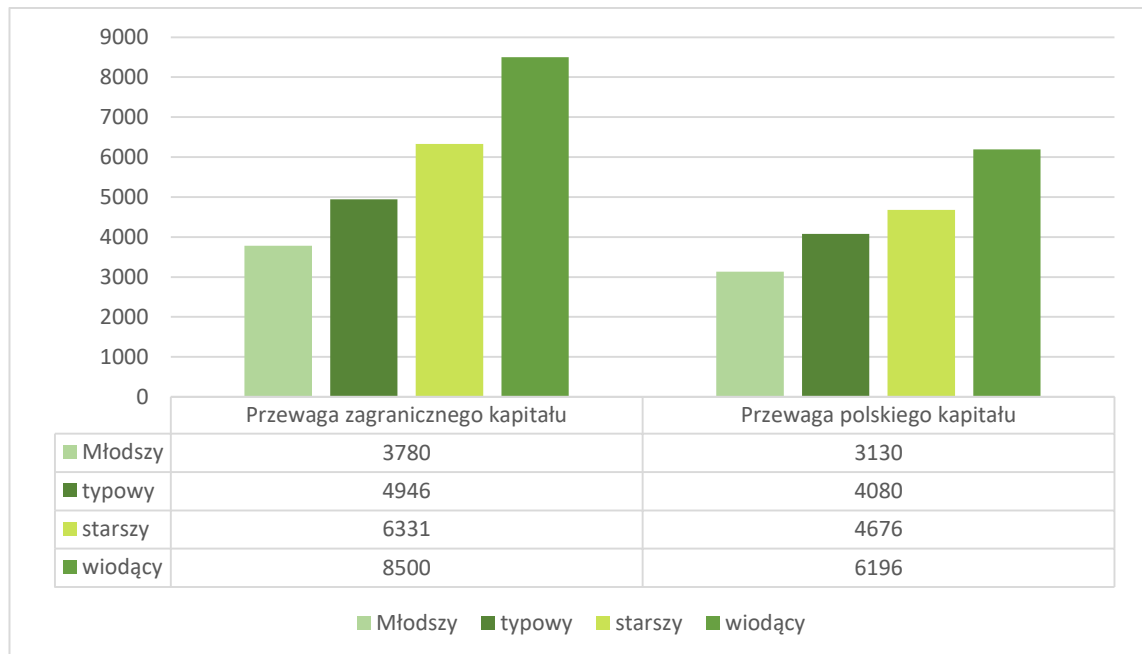
Wynagrodzenia w firmach o różnej strukturze pochodzenia kapitału

Pod koniec 2016 roku firmy z przewagą kapitału zagranicznego płaciły specjalistom średnio 5972 zł – czyli więcej niż w przypadku firm z przewagą kapitału polskiego (4521 zł). Przewaga zarobków w przedsiębiorstwach zagranicznych widoczna jest na każdym szczeblu stanowisk specjalistycznych. Co ciekawe, na początku ubiegłego roku sytuacja wyglądała nieco inaczej. Wśród specjalistów zatrudnionych w przedsiębiorstwach z kapitałem polskim, pod względem wysokości wynagrodzenia wyróżniali się starsi oraz wiodący specjaliści – ich zarobki były większe niż pensje takich samych specjalistów w firmach zagranicznych (odpowiednio 5429 zł oraz 8072 zł). Te dwie wartości



znacząco wpłynęły na średnią płac, która okazała się wyższa właśnie w firmach z kapitałem polskim.

Wykres 4. Mediana miesięcznej płacy całkowitej brutto specjalistów w przedsiębiorstwach z kapitałem polskim oraz zagranicznym.



Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources, edycja Jesień 2016.

Wynagrodzenia w firmach o różnej wielkości zatrudnienia

Płace specjalistów można również podzielić pod względem liczby pracowników w firmach, w których są oni zatrudnieni. Najbardziej interesująco kształtują się wynagrodzenia specjalistów o najniższym poziomie samodzielności – ich mediana jest taka sama zarówno w przypadku firm zatrudniających do 100 pracowników, jak i tych, w których pracuje ponad 500 osób – odpowiednio 3603 zł i 3604 zł. Sytuacja młodszych



specjalistów w najmniejszych firmach zmieniła się więc bardzo korzystnie w stosunku do wiosny 2016 roku, kiedy to najwyższe płace oferowały im tylko duże firmy. Zarobki specjalistów na pozostałych poziomach są natomiast najwyższe wyłącznie w firmach zatrudniających do 100 pracowników. Mediana wynagrodzeń typowego specjalisty wynosi tam 5000 zł, starszego 6280 zł, zaś wiodącego – 8990 zł. Najniższe średnie zarobki oferują zaś firmy zatrudniające ponad 500 osób.

Wykres 5. Mediana miesięcznej płacy całkowitej brutto specjalistów w przedsiębiorstwach podzielonych pod względem wielkości zatrudnienia.



Źródło: Advisory Group TEST Human Resources, edycja Jesień 2016

Dodatki pozapłacowe

Dodatki pozapłacowe dla specjalistów, potocznie zwane benefitami, podzielić możemy na trzy grupy. Do pierwszej zaliczają się dodatki w postaci narzędzi pracy, takie jak telefon służbowy, samochód, laptop. Druga, najliczniejsza grupa, to przysługujące pracownikom dopłaty na takie cele jak: edukacja, pakiet medyczny lub karnet na



siłownię. Ostatnia grupa to tzw. inne świadczenia, w której można wyróżnić dodatkowe ubezpieczenia, akcje oraz szkolenia zewnętrzne.

Wśród dodatków pozapłacowych pełniących funkcję narzędzi usprawniających codzienną pracę, najczęściej pojawia się laptop (26,29%) oraz telefon komórkowy (24,65%). Zdecydowanie rzadziej pracownicy otrzymują do dyspozycji służbowy samochód (niecałe 4%). Prawdopodobnie wiąże się to jednak z faktem, iż dodatek ten jest symbolem zawodowego prestiżu i przysługuje zwykle pracownikom zajmującym wysokie stanowiska w firmie.

W przypadku dopłat na różnego rodzaju świadczenia, najczęściej pojawia się dofinansowanie zajęć sportowych (54,22%), a zaraz za nim dodatkowe świadczenia zdrowotne dla pracowników (50,03%). Zdecydowanie najmniej popularne są w tej grupie dopłaty do przejazdów do miejsca pracy (5,31%). Jeśli chodzi zaś o pozostałe świadczenia, niezakwalifikowane do żadnej z poprzednich grup, to najczęściej spośród nich występują szkolenia zewnętrzne (69,57%), będące jednocześnie najbardziej popularnym benefitem ze wszystkich ogółem. Zaraz za nimi plasują się dodatkowe ubezpieczenia – posiada je 55,71% badanych specjalistów. Najrzadziej występującymi dodatkami w tej grupie są benefity długoterminowe, czyli akcje oraz opcje na akcje (5,51%). Podobnie jak w przypadku samochodów, rzadkie występowanie tego rodzaju dodatku może być wyrazem prestiżu na wysokich stanowiskach.



Tabela 1. Dodatki pozapłacowe przyznawane specjalistom w drugiej połowie 2016 roku.

<i>Narzędzia pracy</i>	<i>Występowanie</i>
Samochód służbowy lub świadczenie samochodowe	6%
Telefon komórkowy	25%
Laptop	26%
Przysługujące dopłaty	
Dopłaty do przejazdów do miejsca pracy	5%
Dopłaty na cele kulturalno-rozrywkowe	38%
Dopłaty do edukacji - studia, MBA, kursy językowe, itp.	48%
Dodatkowe świadczenia zdrowotne dla pracowników	50%
Dopłaty do posiłków	21%
Dopłaty do zajęć sportowych	54%
Bony towarowe	31%
Inne świadczenia	
Dodatkowe ubezpieczenia	56%
Benefity długoterminowe (opcje na akcje, akcje)	6%
Szkolenia zewnętrzne	70%

Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources, edycja Jesień 2016



Raport Płacowy

RaportPlacowy.pl – jedyne na rynku ogólnodostępne dane płacowe pochodzące bezpośrednio z firm

Największy polski Raport Płacowy – dane z **533 firm** z całej Polski.

Precyzyjne dane **regionalne i branżowe** (produkcja, motoryzacja, IT i inne).

Ponad **360 stanowisk** pokazanych na poziomach (młodszy/starszy specjalista, etc.).

Precyzyjne **dopasowanie stanowisk** w organizacji do stanowisk w Raporcie umożliwiające dokładne porównywanie wynagrodzeń.

Szybkie i intuicyjne **oprogramowanie do przekazywania danych**, zapewniające Uczestnikom łatwy udział w badaniu.

Bezpłatny Raport Ogólnopolski dla Uczestników badania.



Metodologia

Raport Płacowy tworzony przez firmę Advisory Group TEST Human Resources aktualizowany jest cyklicznie – dwa razy do roku. Informacje o wynagrodzeniach pracowników pobierane są bezpośrednio z działów personalnych przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu. „Surowe” dane płacowe poddawane są analizie, a następnie przedstawiane w postaci następujących miar statystycznych: pierwszego i dziewiątego decyla, dolnego i górnego kwartyła, średniej arytmetycznej oraz mediany. W każdym zestawieniu najbardziej wyszczególniona jest mediana, czyli wartość środkowa, która pozwala wykluczyć wartości skrajne, mogące zaburzyć końcowe wyniki.



Stanowiska występujące w firmach uczestniczących w badaniu poddane zostają tzw. procesowi mapowania. Jest to autorski sposób na określenie nazwy i poziomu (młodszy, starszy itd.) każdego stanowiska, nawet jeśli oryginalnie mają one różnorodne nazewnictwo. Mapowanie polega na udzieleniu odpowiedzi na kilka krótkich pytań odnośnie wymagań koniecznych do podjęcia pracy oraz zadań wykonywanych na danym stanowisku. Dzięki tej metodzie Uczestnicy mogą mieć pewność, że dane w Raporcie Płacowym przedstawione są w sposób obiektywny.

Raporty Płacowe tworzone są na potrzeby konkretnych branż oraz regionów. Wszystkie firmy biorące udział w jesiennej edycji 2016 roku można zobaczyć na mapie: <http://bit.ly/2naq2Yf>.

Kontakt w sprawie współpracy

Advisory Group TEST Human Resources

Dział Analiz i Raportów Płacowych

info@raportplacowy.pl

www.RaportPlacowy.pl

+48 12 350 56 00