

07.06.2016

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

tel. 509 509 536

media@sedlak.pl

PODSUMOWANIE RAPORTU „Praktyki wynagradzania pracowników produkcji w 2015 roku”

Niniejszy artykuł stanowi podsumowanie pierwszej edycji badania dotyczącego praktyk wynagradzania pracowników produkcji. Zostało ono przeprowadzone wśród 30 organizacji o rozbudowanych strukturach produkcyjnych. 90% z nich to firmy zagraniczne, a blisko 40% - zatrudniające powyżej 1 000 pracowników. Wszędzie, gdzie pozwoliła na to próba, wyniki zaprezentowano w podziale na 2 grupy branżowe:

- motoryzacyjna, maszynowa i chemiczna,
- spożywcza i FMCG.

90% to firmy
z kapitałem
zagranicznym

63% to firmy
zatrudniające
do 1 000 osób

63% to firmy
o rocznych
przychodach ze
sprzedaży od 100
do 1 000 mln PLN

Oprócz zbadania ogólnych zasad wynagradzania, analizie poddano praktyki premiowania czterech grup stanowisk: pracowników manualnych, operatorów

maszyn i urządzeń, operatorów/ustawiaczy maszyn oraz brygadzystów. Szczegóły dotyczące zasad premiowania znajdują Państwo w raporcie. Artykuł zawiera wnioski płynące z analizy praktyk stosowanych wobec pracowników produkcyjnych ogółem.

Podejście firm do systemów premiowania

Wyniki badania pokazały, że 90% firm obejmuje systemem premiowania wszystkich pracowników produkcji. Ponad dwie trzecie (69%) nie różnicuje zasad premiowania w zależności od działów. Oprócz płacy zasadniczej oraz wynagrodzenia zmiennego, 93% przedsiębiorstw przyznaje pracownikom świadczenia pozapłacowe, 50% stałe miesięczne dodatki, a 37% - stałe roczne składniki pensji. Najczęściej, bo w 70% firm, premia ustalona jest jako procent wynagrodzenia zasadniczego. U jednej czwartej badanych wynagrodzenie zmienne określone jest stawką kwotową. 7% łączy powyższe rozwiązania w ramach jednego systemu. Co warto zauważyć – 87% przedsiębiorstw uważa, że ich system nastawiony jest na motywowanie pracowników. W pozostałych przypadkach nastawiony jest raczej na cykliczną wypłatę stałej kwoty.

69% firm nie różnicuje zasad premiowania w różnych działach

70% firm ustala premię jako procent wynagrodzenia zasadniczego

73% firm nie stosuje odrębnych praktyk premiowania wobec nowozatrudnionych pracowników

73% organizacji nie stosuje odrębnych praktyk wynagradzania wobec nowozatrudnionych pracowników produkcji. Jednak najczęściej osoby takie muszą przepracować cały okres, za jaki pracodawca nalicza wynagrodzenie zmienne (np. 1, 3, 6 lub 12 miesięcy). Ponadto, do ciekawych rozwiązań można zaliczyć oferowanie

stałego dodatku lub premii za wyniki działowe, dopóki pracownik nie wdroży się do efektywnej pracy na swoim stanowisku.

Podczas wywiadów zapytaliśmy firmy zaproszone do projektu, w jaki sposób oceniają działanie systemów premiowania. 43% przyznało, że nie podejmuje działań w tym obszarze. Natomiast 57% ocenia system wynagrodzenia zmiennego przynajmniej raz do roku. Do przykładowych sposobów oceny zaliczono:

- monitorowanie wyników (indywidualnych, zespołowych, działowych oraz zakładowych) w trakcie obowiązywania systemu premiowania,
- porównanie stopnia realizacji celów z okresu przed i po wprowadzeniu systemu premiowania,
- ocena satysfakcji z pracy i wynagrodzenia pracowników objętych systemem,
- ocena spójności założeń systemu premiowania z celami biznesowymi firmy,
- porównanie praktyk wynagradzania na tle rynku,
- subiektywna ocena działu HR i/lub kadry menedżerskiej na podstawie obserwacji własnych,
- ocena efektywności systemu premiowania za pomocą podstawowych wskaźników ilościowych i/lub jakościowych
- pozyskiwanie ustnej i/lub pisemnej informacji zwrotnej od pracowników i/lub ich przełożonych.

43% firm
nie ocenia
skuteczności
systemu
premiowania

67% firm nie
bada satysfakcji
pracowników
z wynagrodzenia
zmiennego

Wyniki badania pokazały również, że zaledwie jedna trzecia firm bada satysfakcję pracowników z wynagrodzenia zmiennego.

Konstrukcja systemów premiowania

Podczas wywiadów zapytaliśmy nie tylko o podejście firm do budowy systemów premiowania, ale również o szczegóły ich konstrukcji i docelowy poziom wynagrodzenia zmiennego. Mediana premii docelowej (*on target*) wyrażonej kwotowo wyniosła 361 PLN miesięcznie, natomiast określana jako procent płacy zasadniczej – 16%.

Najwięcej, bo aż 77% badanych firm, przyznaje premie za realizację celów indywidualnych, rozliczanych w cyklu miesięcznym. 50% organizacji stawia cele indywidualne, na podstawie których wypłaca premie kwartalne. Po 27% wdrożyło cele zespołowe, miesięczne lub zakładowe, roczne.



W ramach kryteriów premiowych najczęściej wymieniano jakość (70%), wydajność i produktywność (67%) oraz wynik finansowy (37%). Jedna trzecia firm premiuje za wskaźniki SCRAP (wartość odpadu produkcyjnego), a 27% za spełnianie wytycznych BHP. Co piąta organizacja nalicza premie w oparciu o kryterium 5S. Wyniki badania pokazały również, że 70% organizacji w ramach systemu motywacyjnego stosuje kryterium absencji. Spośród nich 33% postępuje tak, iż wysokość premii obniżana jest proporcjonalnie do nieobecności pracownika, bez względu na jej przyczynę. W

przypadku 14% przedsiębiorstw pracownik otrzymuje premię za osiągnięcie określonego poziomu zdrowotności w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Analizie poddano również sposób, w jaki firmy mierzą stopień realizacji zadań premiowych. Wyniki pokazały, że dwie trzecie organizacji używa w tym celu skali wprost proporcjonalnej, a 53% ocenia realizację niektórych celów zero-jedynkowo. Ponadto 40% przedsiębiorstw bierze pod uwagę ocenę uznaniową, a 13% stosuje metodę progresywną. Ważną jest też informacja, że aż 80% ustaliło nadrzędny warunek wypłacenia premii. W grupie tej najczęściej (73%) jako nadrzędny warunek wypłacenia premii w docelowej wartości rozumie się obecność w pracy (wskaźniki absencyjne). W drugiej kolejności warunkiem bezwzględnym jest uznaniowa ocena przełożonego (45%) lub osiągnięcie minimalnej wartości co najmniej jednego wskaźnika z kryteriów premiowych uwzględnionych w systemie (15%).

67% firm
rozlicza kryteria
premiowe
w skali wprost-
proporcjonalnej

40% firm
podczas
przyznania premii
bierze pod uwagę
ocenę uznaniową

80% firm
ustaliło
nadrzędny
warunek
wypłacenia premii

Więcej szczegółowych informacji o systemach premiowania pracowników produkcji znajdują Państwo w raporcie pt. Praktyki wynagradzania pracowników produkcji.

Renata Kucharska-Kawalec

Sedlak & Sedlak

[Ile powinieneś zarabiać? Weź udział w Ogólnopolskim Badaniu Wynagrodzeń i porównaj swoje zarobki z innymi.](#)

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: wynagrodzenia.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (<http://wynagrodzenia.pl/t/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen-np>) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.