

14.07.2009

Informacja prasowa portalu  
**wynagrodzenia.pl**

**Pytania i dodatkowe informacje:**

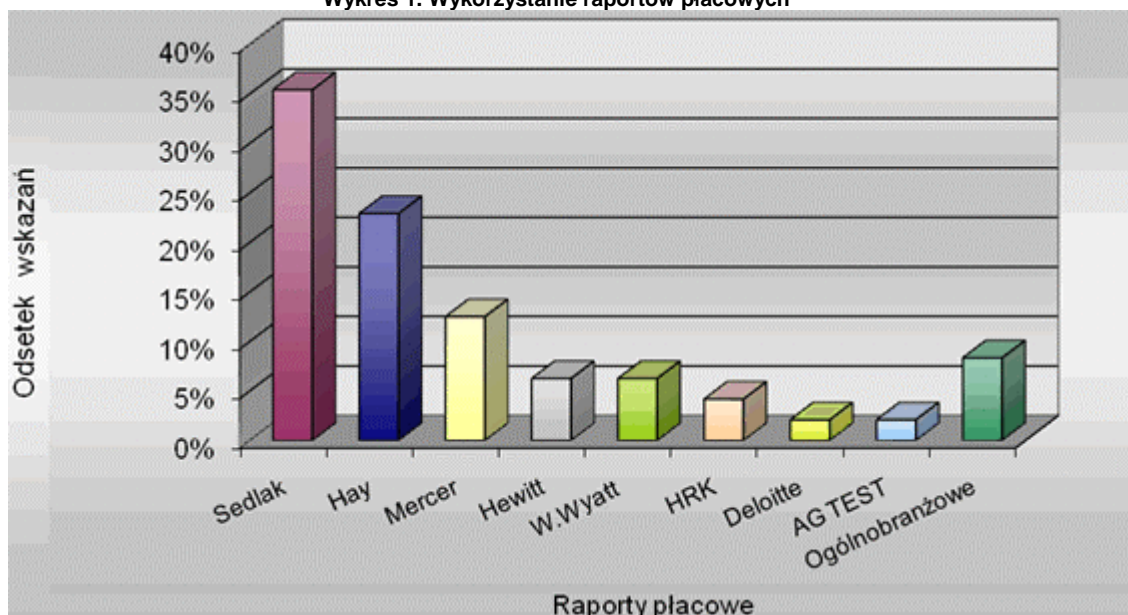
Karolina Widera  
Specjalista ds. Public Relations  
tel. 509 509 536  
[poltorak@sedlak.pl](mailto:poltorak@sedlak.pl)

## Spowolnienie gospodarcze a wynagrodzenia

Polskie organizacje dynamicznie reagują na przeobrażenia rynkowe i podejmują działania zmierzające do zwiększenia efektywności przetrwania w czasie kryzysu – wynika z analizy danych zebranych przez Katedrę Zarządzania Kapitałem Ludzkim Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w trakcie IV Krakowskiego Forum Wynagrodzeń, zorganizowanego w dniach 21-22 maja przez firmę Sedlak & Sedlak. W badaniu wzięli udział przedstawiciele 45 firm, reprezentujących głównie duże przedsiębiorstwa działające w sektorze przemysłowym.

Firmy uczestniczące w badaniu są świadome znaczenia wiedzy o aktualnych stawkach wynagrodzeń obowiązujących na rynku. Aż 78% badanych firm korzysta z raportów płacowych. Liderem wśród tego rodzaju produktów jest raport płacowy opracowany przez firmę Sedlak & Sedlak. Korzysta z niego ponad jedna trzecia (35%) respondentów.

Wykres 1. Wykorzystanie raportów płacowych



Źródło: Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie na podstawie badań empirycznych.

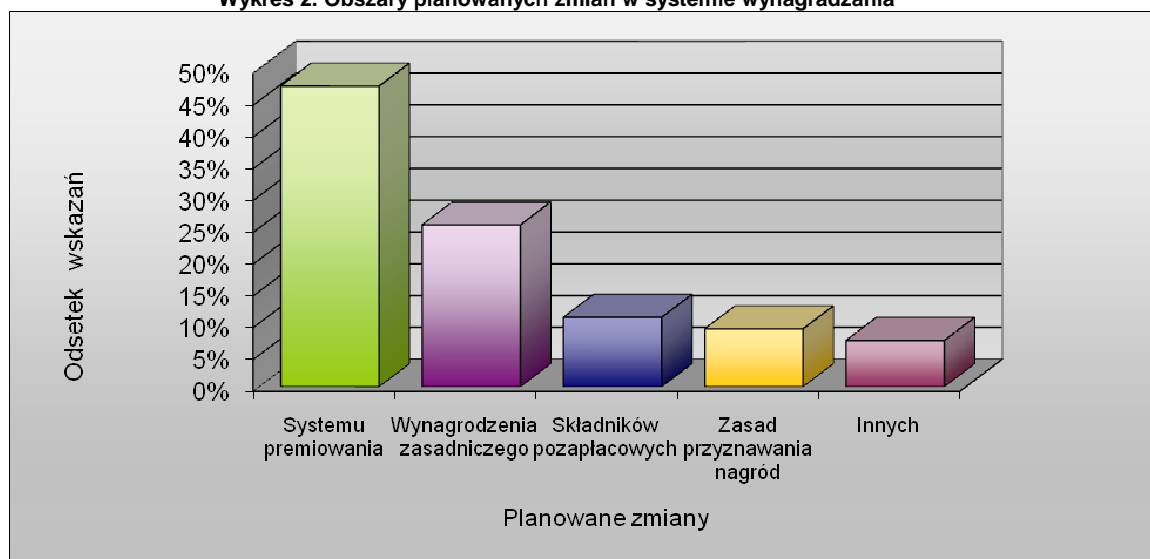
Pomimo kryzysu, w ponad połowie firm uczestniczących w badaniu płace w 2009 roku wzrosły w stosunku do roku poprzedniego. W 44% przedsiębiorstwach poziom wynagrodzenia zasadniczego nie uległ zmianie, a tylko w 5% został zmniejszony.

Według blisko połowy (44%) badanych firm spowolnienie gospodarcze wpływa na zmiany systemu wynagradzania. Spośród najczęściej odczuwanych skutków kryzysu wymieniano: zamrożenie wynagrodzenia zasadniczego (27%), ograniczenia w systemie premiowania (24%), zmiany w systemie nagradzania (22%) oraz ograniczanie dodatkowych świadczeń (19%).

Zdecydowana większość (71%) uczestników badania planuje wprowadzić w najbliższym czasie zmiany w systemie wynagradzania. Prawie jedna czwarta (24%) badanych firm nie zamierza wprowadzać żadnych zmian, a niewielki odsetek (5%) jeszcze nie wie, czy takie zmiany będą dokonywane.

Najczęściej wskazywanym obszarem planowanych zmian w systemie wynagradzania jest system premiowania (47%). Zaraz za nim (25%) plasuje się zmiana wynagrodzenia zasadniczego. Zdecydowanie już rzadziej zmiany mają obejmować składniki pozapłatowe (11%) bądź zasady przyznawania nagród (9%).

Wykres 2. Obszary planowanych zmian w systemie wynagradzania



Źródło: Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie na podstawie badań empirycznych.

[wynagrodzenia.pl](http://wynagrodzenia.pl)

Więcej informacji prasowych portalu [wynagrodzenia.pl](http://wynagrodzenia.pl) znajdą Państwo w zakładce **Dla mediów**.

---

## wynagrodzenia.pl

Wszystko o wynagrodzeniach. Profesjonalna wiedza dla pracodawców i pracowników. Raporty, analizy, opracowania. Niezależne badania wynagrodzeń w Polsce.