Sedlak & Sedlak

18.11.2015
Informacja prasowa portalu
wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:
Artur Szeremeta
Specjalista ds. współpracy z mediami
tel. 509 509 536
media@sedlak.pl

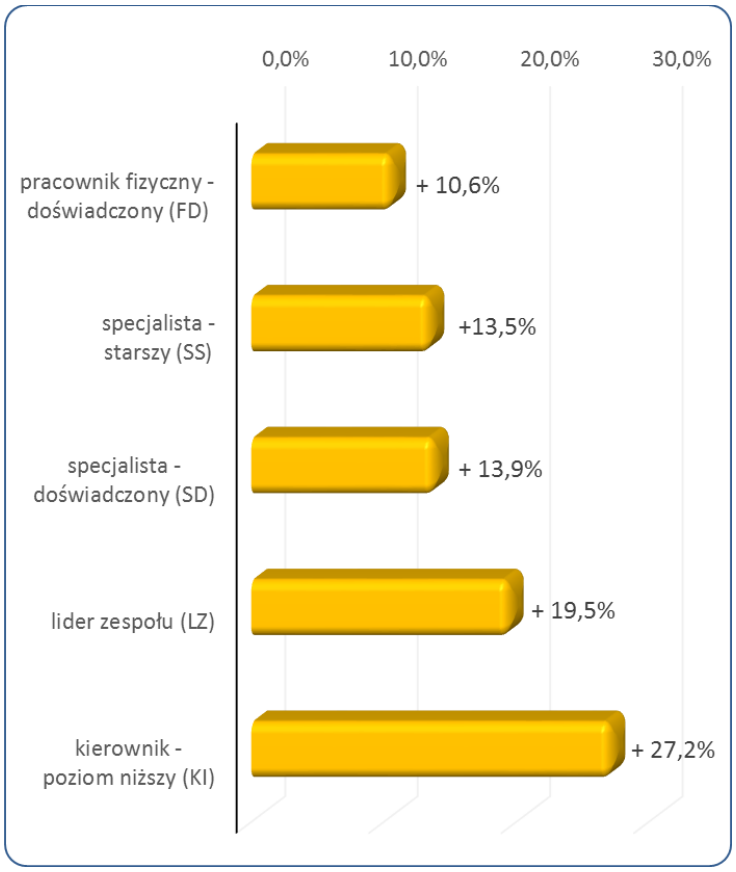
RAPORT PŁACOWY SEDLAK & SEDLAK 2015

PODSUMOWANIE

W Raporcie płacowym Sedlak & Sedlak 2015 wzięło udział 430 zakładów działających na terenie Polski. Przełożyło się to na próbę 160 357 pracowników, co umożliwiło zaprezentowanie wynagrodzeń aż na 421 stanowiskach pracy. Dominującą rolę w badaniu odgrywają zakłady o profilu produkcyjnym. Stanowią one 72% całej próby. Oddziały o profilu usługowym i handlowym to odpowiednio 9% i 19% wszystkich uczestników.

Wynagrodzenia w raporcie analizowane są pod kątem wybranych kryteriów, szczególnie istotnych z punktu widzenia różnicowania płac. Jednym z nich jest pochodzenie kapitału firmy. Kolejne edycje raportu wykazują, że wynagrodzenia w firmach polskich i zagranicznych różnią się, a największe dysproporcje obserwuje się w przypadku stanowisk z najwyższych szczebli hierarchii. Nie inaczej jest w tym roku. Dyrektorzy generalni z firm zagranicznych otrzymują wynagrodzenie całkowite o 35% wyższe niż w firmach polskich. Różnicę przekraczającą 30% odnotowano także na poziomie dyrektorów jednostek biznesu oraz dyrektorów pionów. Wśród pracowników fizycznych, wsparcia i specjalistów, wynagrodzenia całkowite różnią się w mniejszym stopniu – od kilku do maksymalnie dwudziestu procent.

Wykres 1. Różnica w stawkach wynagrodzeń całkowitych na wybranych szczeblach organizacji: firmy zagraniczne w stosunku do firm polskich

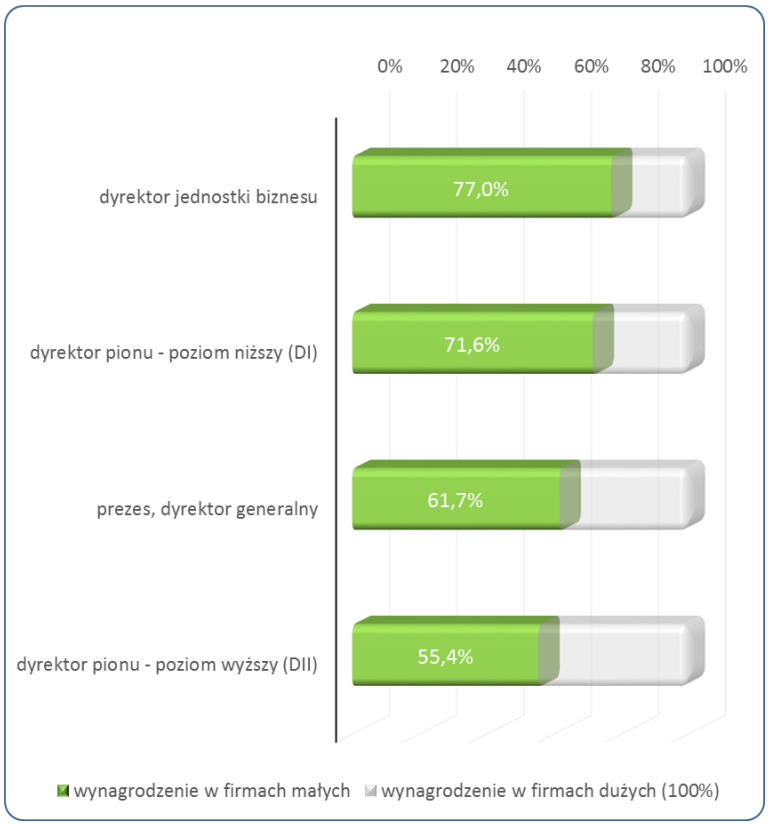


Opracowanie własne na podstawie Raport Płacowy Sedlak & Sedlak 2015

Raport płacowy Sedlak & Sedlak 2015 prezentuje również wynagrodzenia w firmach różnej wielkości, przy czym wielkość firmy definiowana jest na dwa sposoby: poprzez wielkość zatrudnienia oraz wielkość rocznych przychodów. Jeżeli chodzi o wielkość zatrudnienia, to w analizach rozróżniono trzy grupy zakładów: do 200 pracowników, od 201 do 1 000 pracowników i zatrudniające powyżej 1 000 pracowników. Ocena stawek płac z tej perspektywy zwraca przede wszystkim uwagę na występowanie niewielkich różnic w przypadku firm średnich i największych oraz widocznie niższe płace w firmach mniejszych. Ze względów oczywistych jest to zauważalne przede wszystkim na szczeblach kierowniczych i

dyrektorskich. W przypadku stanowisk z niższych poziomów, zjawisko to traci na sile, a nawet zanika.

Wykres 2. Wynagrodzenia całkowite dyrektorów w firmach małych (do 200 osób) jako odsetek wynagrodzeń dyrektorów w firmach dużych (powyżej 1 000 osób)



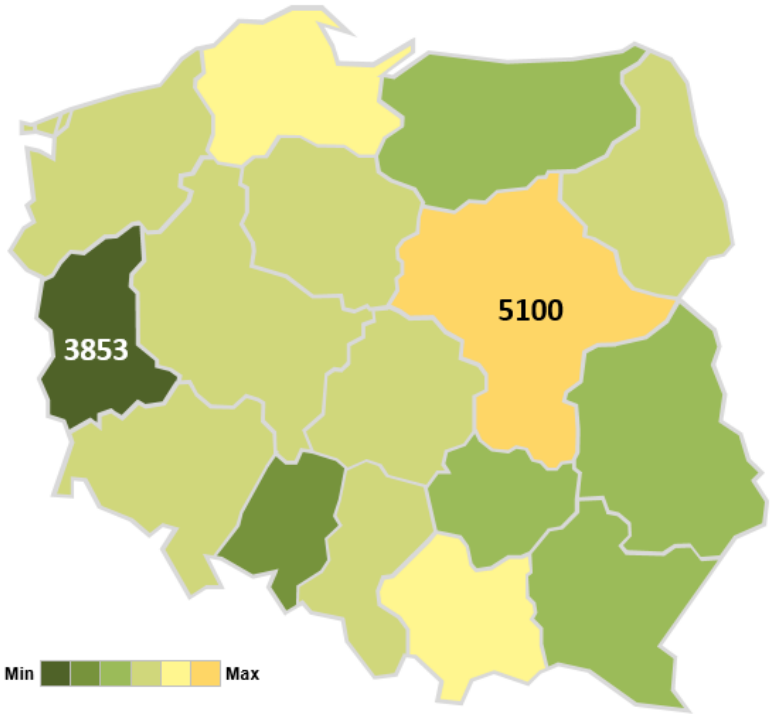
Opracowanie własne na podstawie Raport Płacowy Sedlak & Sedlak 2015

Kryterium wielkości przychodów dzieli z kolei uczestników badania na kategorie firm osiągających roczne przychody: do 100 milionów PLN, od 101 do 1 000 mln PLN i powyżej 1 000 mln PLN. W tym przypadku, na większości poziomów, wynagrodzenia w firmach należących do pierwszej i drugiej grupy są do siebie podobne, a swoją wysokością wyróżniają się kwoty wypłacane pracownikom z firm o przychodach przekraczających 1 000 mln PLN. Na przykład, wynagrodzenia całkowite początkujących pracowników fizycznych to odpowiednio 2 489 PLN, 2 577 PLN i 2 831 PLN. W przypadku starszych specjalistów odnotowano wartości rzędu 6 150

PLN, 6 488 PLN i 7 102 PLN. Warto zwrócić uwagę na płace całkowite dyrektorów generalnych i dyrektorów pionów, którzy w firmach o najwyższych przychodach zarabiali odpowiednio 73 901 PLN i 42 033 PLN.

Istotnym kryterium podziału, wykorzystywanym szczególnie w przypadku analizy wynagrodzeń na stanowiskach z niższych szczebli, jest kryterium geograficzne, utożsamiane w niniejszym opracowaniu z podziałem wojewódzkim. Wśród kluczowych wniosków na pewno warto zauważyć, że w dwóch regionach (na Śląsku i Mazowszu) płace doświadczonych pracowników fizycznych przekroczyły już 3 300 PLN. Z drugiej strony, w województwach podlaskim i warmińsko-mazurskim wynagrodzenia całkowite w tej grupie są niższe niż 2 800 PLN – mediany ukształtowały się odpowiednio na poziomie 2 727 PLN i 2 771 PLN. W przypadku doświadczonych specjalistów tylko w województwie lubuskim odnotowano medianę wynagrodzeń całkowitych niższą niż 4 000 PLN, dokładnie 3 853 PLN. Z kolei województwo mazowieckie jest jedynym, w którym wartość ta przekroczyła 5 000 PLN.

Mapa 1. Rozkład wynagrodzeń całkowitych doświadczonych specjalistów w różnych województwach (mediany, PLN)



Opracowanie własne na podstawie Raport Płacowy Sedlak & Sedlak 2015

Uzyskana w tegorocznym raporcie próba pozwoliła wyodrębnić 13 różnych branż, w tym po raz pierwszy budownictwo i projektowanie oraz – stającą się polską specjalnością – branżę BPO/SSC. W sektorach tych mediana wynagrodzeń doświadczonych specjalistów wyniosła odpowiednio 5 167 i 5 000 PLN. Jeszcze tylko w dwóch innych branżach (chemicznej i IT) płace na tym szczeblu przekroczyły próg 5 000 PLN.

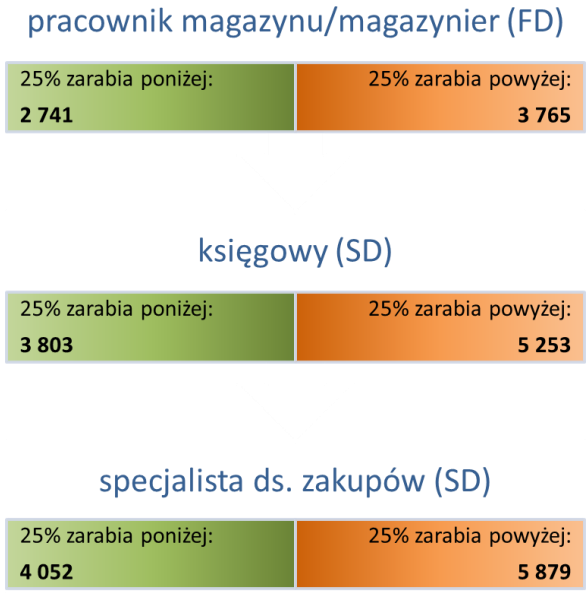
Rys 1. Wynagrodzenia całkowite doświadczonych specjalistów w różnych branżach



Opracowanie własne na podstawie Raport Płacowy Sedlak & Sedlak 2015

Analizy stawek płac dla poszczególnych poziomów i kategorii stanowisk występujących w metodologii Sedlak & Sedlak stanowią pierwszą część raportu. Druga to informacje o wynagrodzeniach na 421 stanowiskach pracy, należących do 17 różnych pionów i 64 rodzin (w tym naczelne kierownictwo oraz stanowiska z branży budowlanej). Stanowiskiem najpopularniejszym, a więc występującym w największej liczbie zakładów pracy (224) był „Pracownik magazynu/magazynier". Wynagrodzenie całkowite połowy osób zatrudnionych na tym stanowisku mieściło się w przedziale od 2 741 PLN do 3 765 PLN, a mediana to 3 140 PLN. Z kolei 207 zakładów zadeklarowało dane dla stanowisk „Księgowy" i „Specjalista ds. zakupów". Przedziały, w których mieściło się wynagrodzenie 50% zatrudnionych na tych stanowiskach zaprezentowano na rysunku 2.

Rys 2. Wynagrodzenia na wybranych stanowiskach



Opracowanie własne na podstawie Raport Płacowy Sedlak & Sedlak 2015

Wśród stanowisk z poziomu doświadczonych specjalistów najwyższe wynagrodzenia całkowite odnotowano w przypadku „Administratorów systemu" (6 577 PLN). Poniżej 3 500 PLN ukształtowała się mediana płac osób zatrudnionych na stanowiskach „Specjalista ds. reklamacji" i „Specjalista ds. sprzedaży internetowej". W grupie doświadczonych pracowników fizycznych na pewno warto zwrócić uwagę na stanowisko „Narzędziowiec", na którym mediana wynagrodzeń w tegorocznej edycji badania wyniosła aż 3 877 PLN. Wśród menedżerów (poziom wyższy) zwracają natomiast uwagę zarobki osób odpowiedzialnych za całość działań marketingowych lub wizerunek marki. Spośród kadry zarządzającej ze szczebla dyrektorskiego, mediany wynagrodzeń całkowitych przekraczające 30 000 PLN odnotowano dopiero na poziomie dyrektorów pionów (poziom wyższy). W grupie dyrektorów pionów (poziom niższy) mediana wynagrodzeń ukształtowała się w większości przypadków powyżej 21 000 PLN. Najwyższe wartości odnotowano na stanowiskach, z którymi związana jest odpowiedzialność za sprzedaż i wizerunek firmy.

W tegorocznym raporcie nie zabrakło również informacji o zmianach wynagrodzeń – zarówno tych zrealizowanych w okresie badania (05.2014 – 04.2015), jak i planowanych w miesiącach 05.2015 – 04.2016. Podwyżki zrealizowane wyniosły od 3% w przypadku zarządów/władz firm do 3,5% w grupach specjalistów i kadry zarządzającej. Wzrost płac w polskich przedsiębiorstwach był nieco niższy niż w przedsiębiorstwach zagranicznych, przy czym szczególną uwagę zwraca brak podwyżek dla zarządów firm krajowych. Zupełnie inaczej wygląda sytuacja w przypadku stanowisk zarządczych w firmach z branży IT oraz przedsiębiorstwach zajmujących się budownictwem i projektowaniem. Grupy te otrzymały jedne z najwyższych podwyżek, wynoszące odpowiednio 6,3% i 5%. Jednakże w obu wyszczególnionych powyżej branżach inne kategorie pracowników także nie mogły narzekać na dynamikę płac. Przeciętnie była ona najwyższa spośród wszystkich analizowanych sektorów. Zdecydowanie najmniejszy wzrost wynagrodzeń odnotowano w branży medycznej i farmaceutycznej. W ujęciu regionalnym, najbardziej znaczący wzrost wynagrodzeń zaobserwowano w województwie dolnośląskim. Kadra zarządzająca otrzymała tam podwyżki rzędu 5%, a w pozostałych grupach były one nie niższe niż 4%. Wyraźnie podnosili wynagrodzenia również pracodawcy z województwa lubelskiego i podkarpackiego. Przeciętnie, najmniejsze podwyżki dotyczyły pracowników zatrudnionych w województwie świętokrzyskim.

Deklaracje odnośnie planowanych podwyżek wykazują wyjątkową zgodność na wszystkich analizowanych poziomach, poza zarządem/władzami firmy. W ostatniej z tych grup przewidywany jest wzrost płac o 3%. W pozostałych kategoriach dynamika będzie nieco wyższa i wyniesie 3,5%. Sytuację w ujęciu branżowym prezentuje z kolei rys. 3.

Rys 3. Skala planowanych podwyżek w branżach

	pracownik fizyczny	pracownik wsparcia	specjalista	kadra zarządzająca	zarząd/ władze firmy
BPO/SSC	-	najwyższe			

budownictwo i projektowanie	-	-			
chemiczna					
elektroniczna i elektrotechniczna					
lotnicza					
maszynowa					
materiały bud. i wyposażenie wnętrz					
metalowa i metalurgiczna					
motoryzacyjna					
opakowania i poligrafia					najniższe
spożywcza					

Opracowanie własne na podstawie Raport Płacowy Sedlak & Sedlak 2015

W ujęciu branżowym zwracają uwagę przede wszystkim pięcioprocentowe plany podwyżkowe w dynamicznie rozwijającej się branży usług dla biznesu (BPO/SSC). Generalnie najmniejsza będzie zaś dynamika wynagrodzeń w takich branżach, jak spożywcza oraz budownictwo i projektowanie.

Grzegorz Spólnik
Sedlak & Sedlak
Ile powinieneś zarabiać? Weź udział w Ogólnopolskim Badaniu Wynagrodzeń i porównaj swoje zarobki z innymi.

---

wynagrodzenia.pl

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 2015 (http://wynagrodzenia.pl/obw.php/p.118) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.