

ANALIZA PŁAC SPECJALISTÓW

Przygotowana dla
Polskiej Agencji Informacji
i Inwestycji Zagranicznych

Kontakt:
Dział Analiz i Raportów Płacowych

info@raportplacowy.pl
www.raportplacowy.pl
+48 12 350 56 00

Sytuacja specjalistów na rynku pracy w 2013 roku

2013 był rokiem przyjaznym dla specjalistów pod względem zatrudnienia. Jak wskazują dane portalu Pracuj.pl liczba ofert pracy w III kwartale bieżącego roku wzrosła o 18,5% w stosunku do analogicznego okresu w roku poprzednim, wynosząc ponad 95 tysięcy ogłoszeń. Najczęściej poszukiwano handlowców oraz specjalistów ds. obsługi klienta. Na brak zainteresowania nie mogli także narzekać pracownicy branży IT czy dynamicznie rozwijającej się w ostatnim okresie branży farmaceutycznej. Jak zatem polepszające się perspektywy zatrudnienia wpływały na wysokość wynagrodzenia? Mimo poprawy prognoz skala i zasięg podwyżek w 2013 r. pozostały niskie. Średnia wartość wzrostu płac ukształtowała się pod koniec roku na poziomie 2,46%, czyli pół punktu procentowego niżej niż wartość deklarowana w I połowie 2013 i ponad 1 punkt procentowy niżej niż wartość przyznawana w 2012 roku. Kiedy więc oczekiwać będziemy mogli oznak wzrostu popytu na specjalistów w wymiarze płac? Zdaniem badanych przedsiębiorców poprawa ta nastąpi już w przyszłym roku. Średnia planowana wartość wzrostu wynagrodzenia w 2014 to 2,95%, czyli odsetek zbliżony do tego z początku bieżącego roku.

Podwyżki i wynagrodzenia w ujęciu regionalnym

Podwyżki wynagrodzeń specjalistów w tym roku najwyższe były w województwie wielkopolskim i wyniosły średnio 3,53%. Kolejnymi, co do atrakcyjności płacowej regionami były województwa: małopolskie, łódzkie i podkarpackie (średni poziom podwyżek dla specjalistów oscylował tam od wartości 2,96% do 2,71%). Najniższe wzrosty płac odnotowali specjaliści z województw: zachodniopomorskiego, mazowieckiego, podlaskiego oraz pomorskiego. Co ciekawe, w przyszłym roku wysokość spodziewanego wzrostu wynagrodzeń zupełnie odwróci się dla województw podkarpackiego i pomorskiego. W pierwszym regionie przedsiębiorcy planują podwyższyć płace pracownikom zaledwie o 1,9%, w drugim zaś aż o ponad 5%. Spowodowane to może być rosnącą atrakcyjnością inwestycyjną województwa pomorskiego i lokowaniem na tych obszarach większej ilości firm z dużym kapitałem. Jednocześnie oczekiwany spadek wzrostu płac na wschodzie Polski może być tłumaczony jako kompensata nakładów poniesionych na restrukturyzację i rozwinięcie infrastruktury tego obszaru w bieżącym roku. Dokładne odsetki średnich podwyżek wynagrodzeń dla specjalistów pracujących w wyżej wymienionych regionach zostały zaprezentowane w tabeli nr 1.

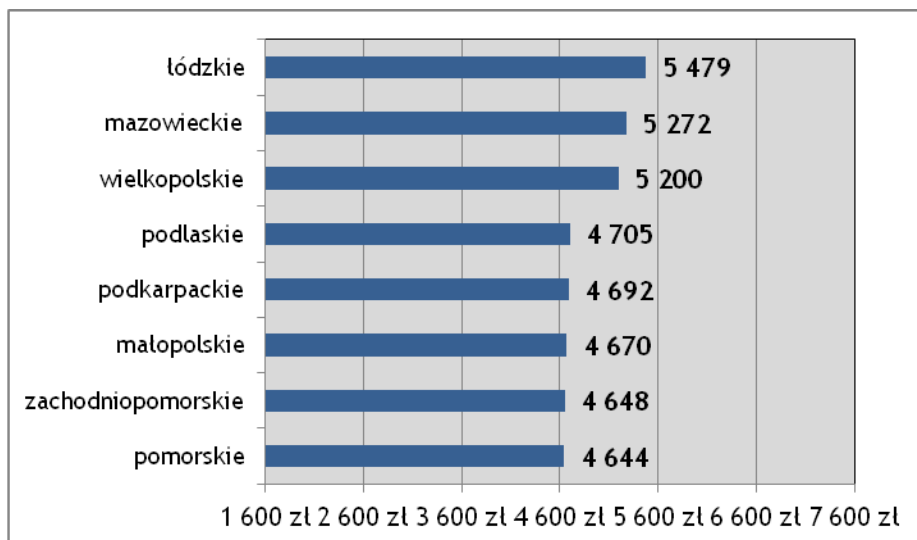
Tabela 1: Średnia wartość wzrostu wynagrodzenia specjalistów zrealizowana w 2013 r. i planowana w 2014 r., ze względu na region zatrudnienia.

Województwo	2013r.	2014r.
łódzkie	2,74%	3,00%
małopolskie	2,96%	2,95%
mazowieckie	1,78%	2,88%
podkarpackie	2,71%	1,90%
podlaskie	1,83%	2,60%
pomorskie	1,96%	5,33%
wielkopolskie	3,35%	3,96%
zachodniopomorskie	1,65%	3,00%

Źródło: Analiza podwyżek Jesień 2013

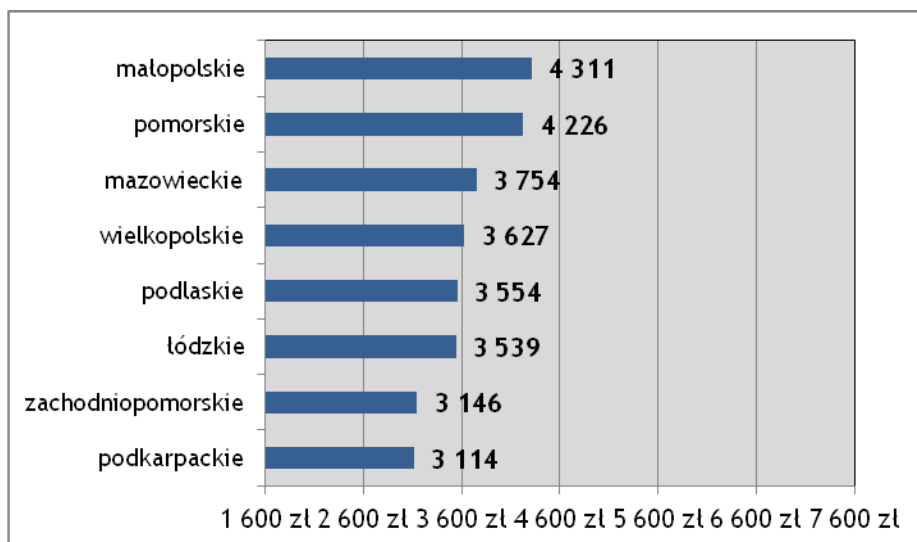
A jak kształtowały się średnie wynagrodzenia dla typowych specjalistów z najbardziej rozwojowych branż w tym roku? Przeciętne wartości miesięcznego wynagrodzenia całkowitego dla przedstawiciela handlowego, specjalisty ds. obsługi klienta, specjalisty ds. IT oraz technika laboratoryjnego/laboranta zostały ukazane na wykresach 1 - 4. W celu przejrzystej interpretacji wykresów skale na osiach odciętych zostały sprowadzone do zakresu od 1 600 zł (wysokość minimalnego miesięcznego wynagrodzenia całkowitego) do 7 600 zł (górną granicą prezentowanych wynagrodzeń). Wszystkie dane wykorzystane w poniższych opracowaniach pochodzą z Kompleksowego Raportu Płacowego Advisory Group TEST Human Resources, edycji Jesień 2013.

Wykres 1: Średnia miesięczna płaca całkowita dla stanowiska: Przedstawiciel handlowy



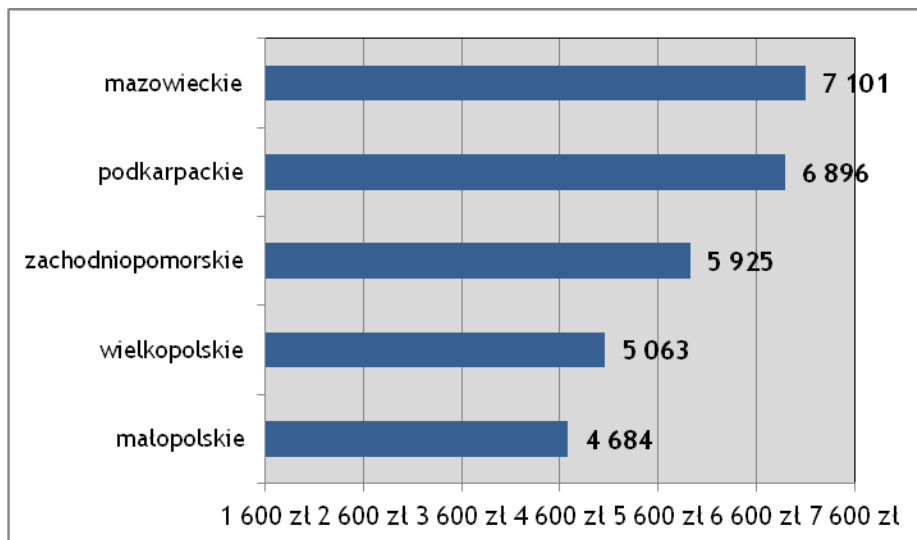
Rozstęp między maksymalną a minimalną wartością miesięcznej płacy całkowitej dla przedstawiciela handlowego w przedstawionych regionach wynosi nieco ponad 800 zł. Najwięcej zarabiają specjaliści z centralnych województw Polski, nieco mniej z regionów południowych i północnych. Warto jednak zauważyć, że różnice te nie są zbyt duże, odchylają się o około 250 zł na plus i o około 2 razy więcej na minus, od wartości średniej (4 914 zł).

Wykres 2: Średnia miesięczna płaca całkowita dla stanowiska: Specjalista ds. obsługi klienta



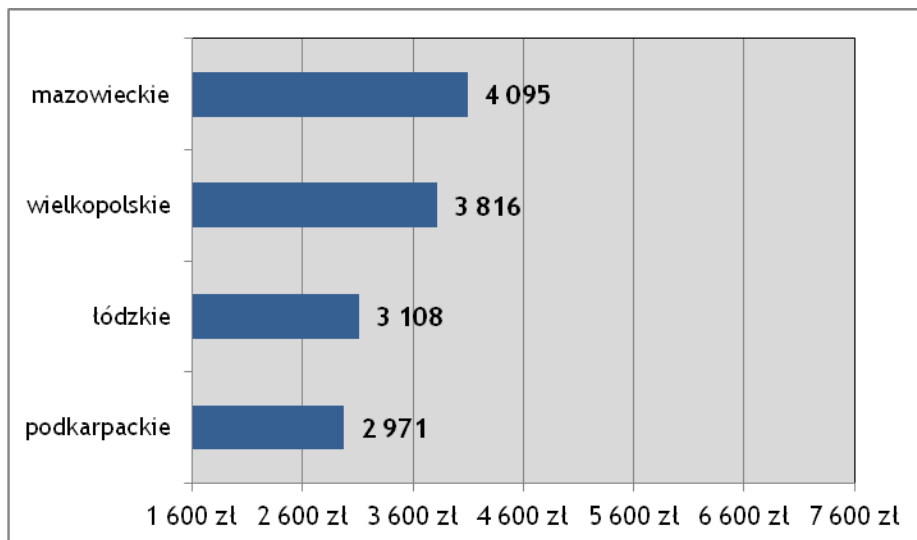
Specjaliści ds. obsługi klienta zarabiają średnio 3 659 zł, wartość ta jest najbliższa przeciętnej wysokości wynagrodzenia w województwie wielkopolskim. Na zarobki wyższe niż średnia mogą liczyć pracownicy zatrudnieni w województwach: małopolskim, pomorskim i mazowieckim. Poniżej średniej lokują się zarobki w województwach: podlaskim, łódzkim, zachodniopomorskim i podkarpackim.

Wykres 3: Średnia miesięczna płaca całkowita dla stanowiska: Specjalista ds. IT



W przypadku Specjalistów ds. IT najwyższe płace otrzymują pracownicy w województwie mazowieckim. Najstąbiej opłacane są osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w Małopolsce. Zakres wahań wysokości wynagrodzenia specjalisty ds. IT dla tych województw oscyluje wokół wartości 7 101 zł z jednej strony i 4 864 zł z drugiej. Na tak dużą rozpiętość płac wpływać może zróżnicowany stopień konkurencyjności środowiska zaawansowanych technologii w poszczególnych regionach kraju.

Wykres 4: Średnia miesięczna płaca całkowita dla stanowiska: Technik laboratoryjny/Laborant



Na stanowisku technika laboratoryjnego/laboranta wysokość wynagrodzenia wciąż najwyższa pozostaje dla dotychczas dominującego regionu centralnego (województwa: mazowieckie i wielkopolskie) i sięga około 4 000 zł brutto w skali miesiąca. Zasadniczo jednak stawki wynagrodzenia są dość wyrównane, rozkład płac całkowitych na tym stanowisku w ujęciu

ogólnopolskim przyjmuje kształt wykresu normalnego (podobna ilość osób zarabia tak poniżej średniej jak i powyżej).

Podwyżki i wynagrodzenia w ujęciu sektorowym

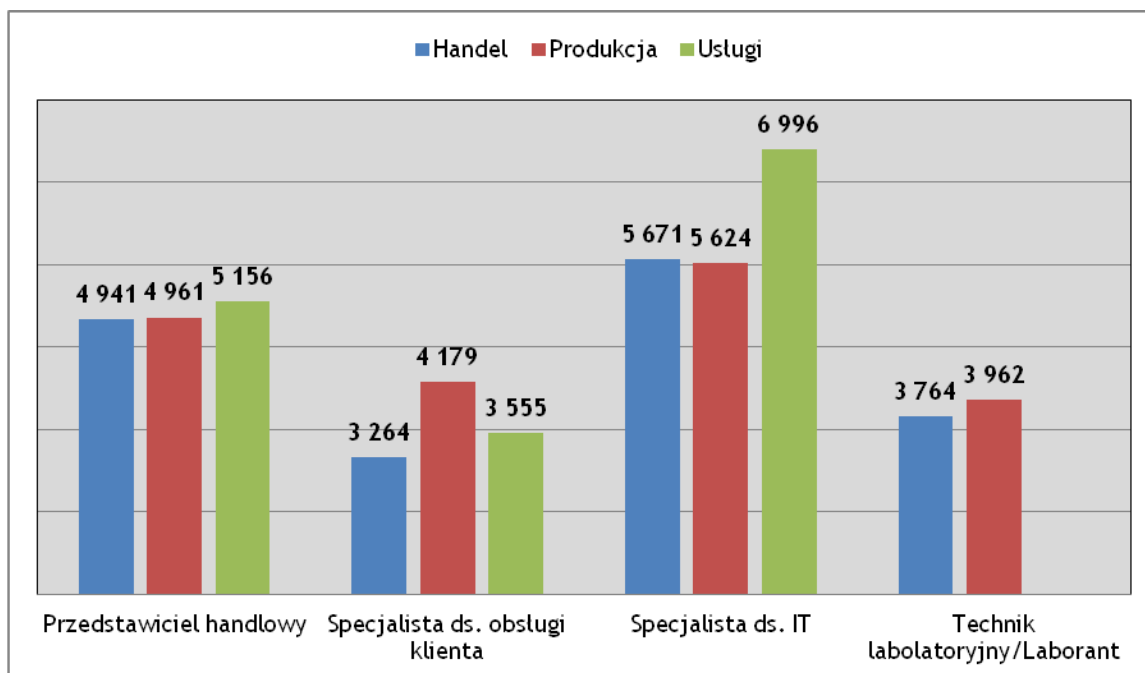
W tym roku najwyższe wzrosty płac odnotowali specjaliści zatrudnieni w sektorze produkcji, nieco mniejsze podwyżki realizowane były przez branżę usługową. Najśłabsza koniunktura wzrostu płac dotyczyła sektora handlu. Planowane na przyszły rok podwyżki płac specjalistów wzrosną w stosunku do bieżącego okresu jedynie w dwóch pierwszych sektorach. W handlu sytuacja pogorszy się w stosunku do bieżącego okresu (średni odsetek podwyżek planowany na 2014 rok spadnie poniżej 0,5%), ale kierunek zmian wynagrodzenia wciąż pozostanie dodatni.

Tabela 2: Średnia wartość wzrostu wynagrodzenia specjalistów zrealizowana w 2013 r. i planowana w 2014 r., ze względu na sektor zatrudnienia.

Sektor	2013r.	2014r.
Produkcja	2,18%	2,50%
Usługi	2,09%	3,00%
Handel	1,20%	0,38%

Źródło: Analiza podwyżek Jesień 2013

Wykres 5: Średnia miesięczna płaca całkowita dla wybranych stanowisk specjalistycznych w ujęciu sektorowym.



Źródło: Kompleksowy Raport Płacowy Jesień 2013

Przykładowe wartości wynagrodzeń przedstawione na powyższym wykresie zdają się potwierdzać tezę o słabej kondycji sektora handlowego. Zarobki w tym obszarze są najniższe dla większości stanowisk specjalistów. Największe zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia możemy obserwować w sektorze usług. Tam różnica płac dla prezentowanych danych sięga niemal 3 500 zł (rozstęp między średnim wynagrodzeniem dla specjalisty ds. IT i specjalisty ds. obsługi klienta).

Podwyżki i wynagrodzenia w ujęciu branżowym

W większości branż planowane na przyszły rok podwyżki płac specjalistów będą wyższe niż w roku bieżącym. Wyjątek stanowią firmy branży motoryzacyjnej oraz przemysłu ciężkiego i maszynowego. Najwyższy, ponad dwukrotny deklarowany wzrost wynagrodzenia dotyczyć będzie specjalistów branży budowlanej. Specjaliści zatrudnieni w branżach: elektronicznej i elektrotechnicznej oraz FMCG mogą liczyć na wzrosty płac wynoszące kolejno niemal 1,5 i 0,5 punktu procentowego.

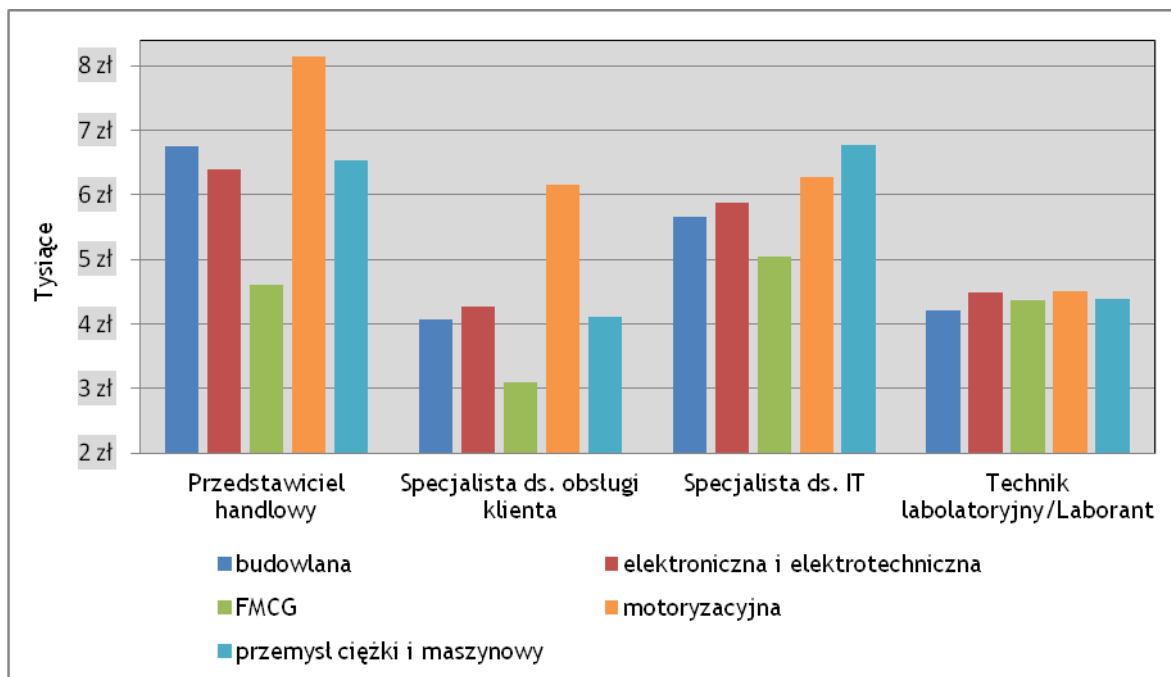
Tabela 3: Średnia wartość wzrostu wynagrodzenia specjalistów zrealizowana w 2013 r. i planowana w 2014 r., ze względu na branżę zatrudnienia.

Branża	2013r.	2014r.
Budowlana	1,13%	2,68%
Elektroniczna i elektrotechniczna	2,86%	4,24%
FMCG	1,69%	2,11%
Motoryzacyjna	3,87%	3,66%
Przemysł ciężki i maszynowy	2,43%	2,09%

Źródło: Analiza podwyżek Jesień 2013

Dane zebrane przez Advisory Group TEST Human Resources w jesiennej edycji badania Raport Płacowy 2013 pokazują, że średnio największe zarobki osiągają specjaliści zatrudnieni w branży motoryzacyjnej. Na drugie co do wysokości płacy zarobki mogą liczyć pracownicy przemysłu ciężkiego i maszynowego. Co ciekawe, są to branże, w których planowany wzrost płac w przyszłym roku będzie niższy niż w okresie bieżącym. Obserwowalność takiego zjawiska może sugerować, że relatywnie wysoki poziom wynagrodzenia w warunkach umiarkowanej/słabej kondycji gospodarczej nie pociąga za sobą konieczności proporcjonalnego wzrostu płac. Najstaniej zarabiają pracownicy branży FMCG (prognozowany wzrost płac w przyszłym roku również jest najniższy). Wynagrodzenia dla stanowisk będących ilustracją dla niniejszego opracowania przedstawione zostały na wykresie nr 6.

Wykres 6: Średnia miesięczna płaca całkowita dla wybranych stanowisk specjalistycznych w ujęciu branżowym.



Źródło: Kompleksowy Raport Płacowy Jesień 2013

Wynagrodzenia i podwyżki w firmach o różnej wielkości zatrudnienia

Tabela 4: Średnia wartość wzrostu wynagrodzenia specjalistów zrealizowana w 2013 r. i planowana w 2014 r., ze względu na wielkość zatrudnienia firmy.

Wielkość zatrudnienia firmy	2013r.	2014r.
do 100 osób	2,98%	3,47%
od 100 do 500 osób	1,96%	2,59%
powyżej 500 osób	2,77%	3,04%

Źródło: Analiza podwyżek Jesień 2013

Stopę podwyżek w przyszłym roku zamierzają zwiększyć wszystkie firmy, bez względu na wielkość zatrudnienia. Czynnikiem ten zaczyna być determinujący dopiero przy szacowaniu średniej wysokości tegoż wzrostu. Największe podwyżki tak w 2013 jak i 2014 roku oferują firmy zatrudniające do 100 osób. W większych przedsiębiorstwach, zatrudniających ponad 500 osób planowany na przyszły rok przyrost płac będzie 2 razy mniejszy.

Średnie wynagrodzenie specjalistów pracujących w firmach zatrudniających do 100 osób wynosi około 5 000 zł. Zakres zarobków w firmach o zatrudnieniu od 100 do 500 osób i powyżej 500 osób waha się między 4 522 zł (dla pierwszej klasy firm) do 4 674 zł (dla największych przedsiębiorstw).

Podwyżki i wynagrodzenia w firmach o różnej strukturze pochodzenia kapitału

W bieżącym roku średnia wartość podwyżek płac specjalistów była podobna dla firm z kapitałem polskim i zagranicznym. Planowana na przyszły rok stopa podwyżek będzie większa w firmach z zagranicznym kapitałem. Przedsiębiorstwa te deklarują zamierzony wzrost płac o 1 punkt procentowy większy niż rodzime firmy. Pochodzenie kapitału wpływa także na kierunek zmian w wysokości podwyżek. Podczas gdy polskie przedsiębiorstwa planują raczej zmniejszać ich wysokość, zagraniczne - wręcz przeciwnie.

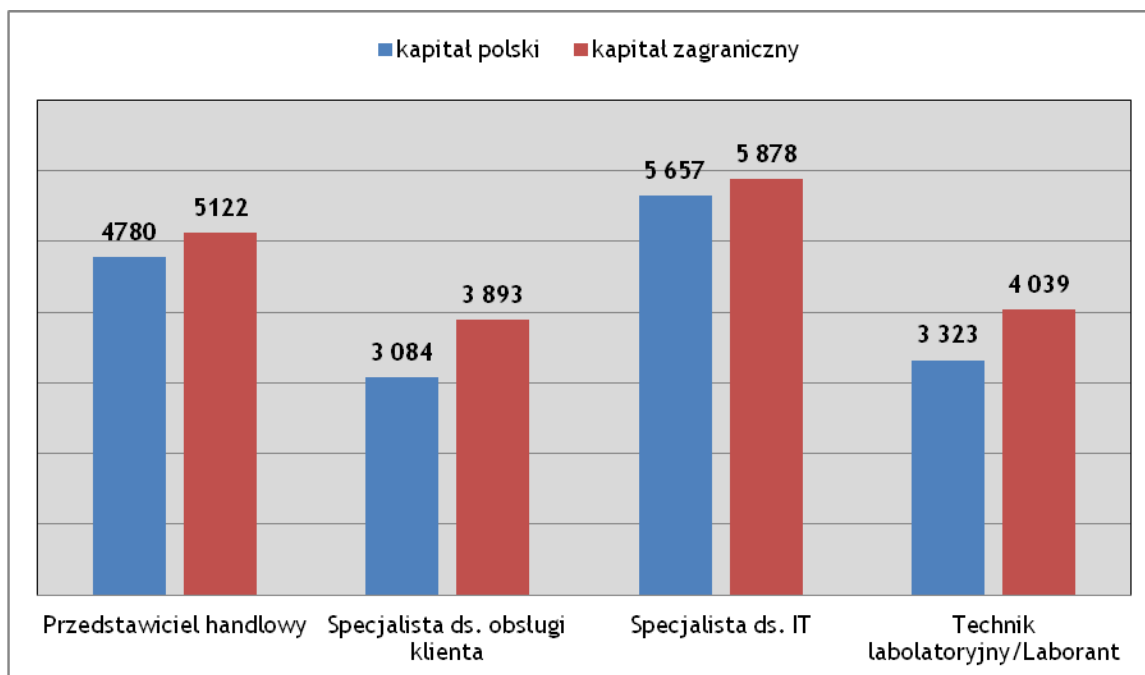
Tabela 5: Średnia wartość wzrostu wynagrodzenia specjalistów zrealizowana w 2013 r. i planowana w 2014 r., ze względu na strukturę pochodzenia kapitału firmy.

Pochodzenie kapitału	2013r.	2014r.
polski	2,33%	2,19%
zagraniczny	2,51%	3,17%

Źródło: Analiza podwyżek Jesień 2013

Dla prześledzenia różnic w wynagrodzeniu specjalistów w zależności od zatrudnienia w firmie o różnej strukturze pochodzenia kapitału posłużono się przykładowymi stanowiskami zaprezentowanymi na wykresie nr 7. Pierwszą rzeczą, która widoczna jest od razu jest fakt, że firmy polskie płacą mniej niż zagraniczne. Na poziomie globalnym (dla wszystkich specjalistów) średnia różnica wysokości płac wynosi blisko 470 zł. W wybranych próbkach rozpiętość ta nie jest aż tak duża. Przykładowo przedstawiciel handlowy zatrudniony w polskiej firmie zarabia średnio 350 zł miesięcznie mniej niż taki sam specjalista w firmie zagranicznej, co w stosunku procentowym daje różnicę w wysokości 7%. Średnie zarobki specjalisty ds. IT w firmach rodzimych i napływowych różnią się jedynie o 4% (221 zł). Około 20% różnice dotyczą natomiast płac specjalisty ds. obsługi klienta, czy technika laboratoryjnego/laboranta (są to wartości kolejno: 809 zł i 716 zł na korzyść firm z zagranicznym kapitałem zakładowym).

Wykres 7: Średnia miesięczna płaca całkowita dla wybranych stanowisk specjalistycznych w firmach o różnej strukturze pochodzenia kapitału.



Źródło: Kompleksowy Raport Płacowy Jesień 2013

Dodatki pozapłacowe

Dodatki do wynagrodzenia często stanowią kartę przetargową w negocjacjach płacy dla danego stanowiska, niektórzy traktują je nawet jako dobro konkurencyjne dla wyższego wynagrodzenia. Dla innych dodatki pozafinansowe są raczej suplementem do wynagrodzenia. Bez względu na optykę, pozwalają one na łatwiejsze zbudowanie pozytywnej i trwałej relacji pomiędzy pracodawcą a pracobiorcą niż sama płaca. Najczęściej oferowanym rodzajem dodatków w tym roku były wszelkiego rodzaju dopłaty, otrzymywał je co drugi specjalista (53%). Spośród nich najczęstsze były dopłaty do zajęć sportowych, dopłaty do edukacji oraz bony towarowe (>/= 30% wskazań). Rzadziej badane przedsiębiorstwa chciały dopłacać do przejazdów do miejsca pracy, a także mieszkań pracowników. Spośród dodatkowo oferowanych narzędzi pracy, które przyznano w tym roku 16% specjalistów zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach, najczęstszym benefitem był telefon komórkowy, na drugim miejscu pojawił się laptop, a stawkę zamknął samochód służbowy (lub jego ekwiwalent pieniężny). Co trzeciemu specjalistcie oferowano w tym roku inne - wykraczające poza wyżej przedstawioną typologię - świadczenia. Najczęstszą formę uznania stanowiły w tej grupie szkolenia zewnętrzne - był to zresztą dodatek przyznawany ogólnie przez największą liczbę firm w badaniu. Pozostałymi dodatkami wskazywanymi przez przedsiębiorców były ubezpieczenia i benefity długoterminowe. Szczegółowe odsetki wszystkich wskazań zostały przedstawione w tabeli nr 6.

Tabela 6: Dodatki pozapłacowe przyznawane specjalistom w 2013 roku.

Rodzaj dodatku	Dodatek pozapłacowy	Występowanie [%]
Narzędzia pracy	Telefon komórkowy	28
	Laptop	16
	Samochód służbowy lub świadczenia samochodowe	5
Przysługujące dopłaty	Dopłaty do zajęć sportowych	36
	Dopłaty do edukacji - studia, MBA, kursy językowe itp.	32
	Bony towarowe	30
	Dodatkowe świadczenia zdrowotne	24
	Dopłaty na cele kulturalno rozrywkowe	21
	Dopłaty do posiłków	18
	Dopłaty do przejazdów do miejsca pracy	6
	Dodatek mieszkaniowy	3
Inne świadczenia	Szkolenia zewnętrzne	64
	Dodatkowe ubezpieczenia	29
	Benefity długoterminowe (opcje na akcje, akcje)	4

Źródło: Kompleksowy Raport Płacowy Jesień 2013