



Edycja V

2022

Wstęp

Poprzedni rok wiązał się z ogromnymi zmianami na rynku pracy – pandemia spowodowała wprowadzenie wielu nowych rozwiązań, zaczęto także uważnie przyglądać się systemom wynagradzania i pakietom oferowanych benefitów. Początek roku 2021 pokazał, że wiele firm skupiło się na analizie własnej struktury, zauważając przy tym niedostrzegane wcześniej problemy i niedociągnięcia. Ponadto pojawiły się głosy sugerujące, że w nadchodzących latach być może oddalimy się od rynku pracownika, a podwyżki i rekrutacja staną w miejscu.

Rok 2021 pokazał jednak, że – pomimo kryzysu i zmieniających się obostrzeń – firmy szybko dostosowały się do nietypowych warunków, a następstwa pandemii wyglądały nieco inaczej, niż początkowo przewidywano.

Był to również okres dużego skupienia na systemach wynagrodzeń, a przede wszystkim na wartościowaniu stanowisk, porównywaniu się do rynku oraz modyfikowaniu systemów premiowych i regulaminów wynagrodzeń. Ponadto pod znakiem zapytania stanęły premie – płaca zmienna oraz dodatki stałe. Zmiany nie ominęły także benefitów – pandemia zweryfikowała ich zasadność, a pracownicy i pracodawcy zaczęli kłaść nacisk na inne ich aspekty.

Rok 2021 przyniósł też nieoczekiwane zmiany – prognozowane problemy z pracą (zapoczątkowane w 2020 roku) zniknęły, a ich miejsce zajęły: powrót do rynku pracownika oraz wzrost wysokości podwyżek. Większą popularnością zaczęła się cieszyć praca zdalna, która w połączeniu z dużą presją płacową przekładała się na trudne procesy rekrutacyjne.

Bardzo odczuwalny był wzrost zainteresowania wynagrodzeniami i możliwością porównywania się do rynku. Warto w tym miejscu wspomnieć, że olbrzymie zapotrzebowanie na benchmark przyczyniło się także do powiększenia naszego zespołu – w roku 2021 w manaHR zatrudniliśmy aż 6 osób!

Gorąco zapraszamy do zapoznania się z tegorocznym manaskopem, który skupia wszystkie najważniejsze informacje z tego okresu i przedstawia sytuację z naszej perspektywy.

Życzymy miłej lektury!
Zespół manaHR

Zawartość

- 1** manaHR w 2021 roku
- 2** Raport Płacowy w liczbach
- 3** Zmiany w wynagrodzeniach
- 4** Podwyżki
- 5** Rynek pracownika
- 6** Dane dla województw:
 - śląskie
 - dolnośląskie
 - mazowieckie
 - małopolskie
 - łódzkie
 - wielkopolskie
- 7** Dane dla branż:
 - logistyka
 - motoryzacja
 - FMCG
 - SSC/BPO



2021

Webinary



W 2021 roku podjęliśmy decyzję o rozpoczęciu cyklicznych webinarów dotyczących uczestnictwa w badaniu wynagrodzeń manaHR, prowadzonych przez Patrycję Buczkowską. Pierwszy webinar odbył się 16 lutego 2021. Kolejne spotkania miały miejsce równolegle ze startem nowych edycji badania. Za każdym razem brało w nich udział ponad 50 osób, a aktywność Uczestników na czacie pokazała, że takie spotkania są bardzo potrzebne.

W ubiegłym roku powstał także pomysł na zorganizowanie webinaru pokazującego naszą platformę i jej możliwości – stworzonego z myślą o nowych Klientach oraz o tych, którzy są już z nami od jakiegoś czasu i chcieliby odświeżyć wiedzę lub sprawdzić dodatkowe rozwiązania. Pierwsze spotkanie odbyło się w styczniu 2022 i poprowadziła je Agnieszka Hetmańczyk, a liczba Uczestników przekroczyła 200 osób.

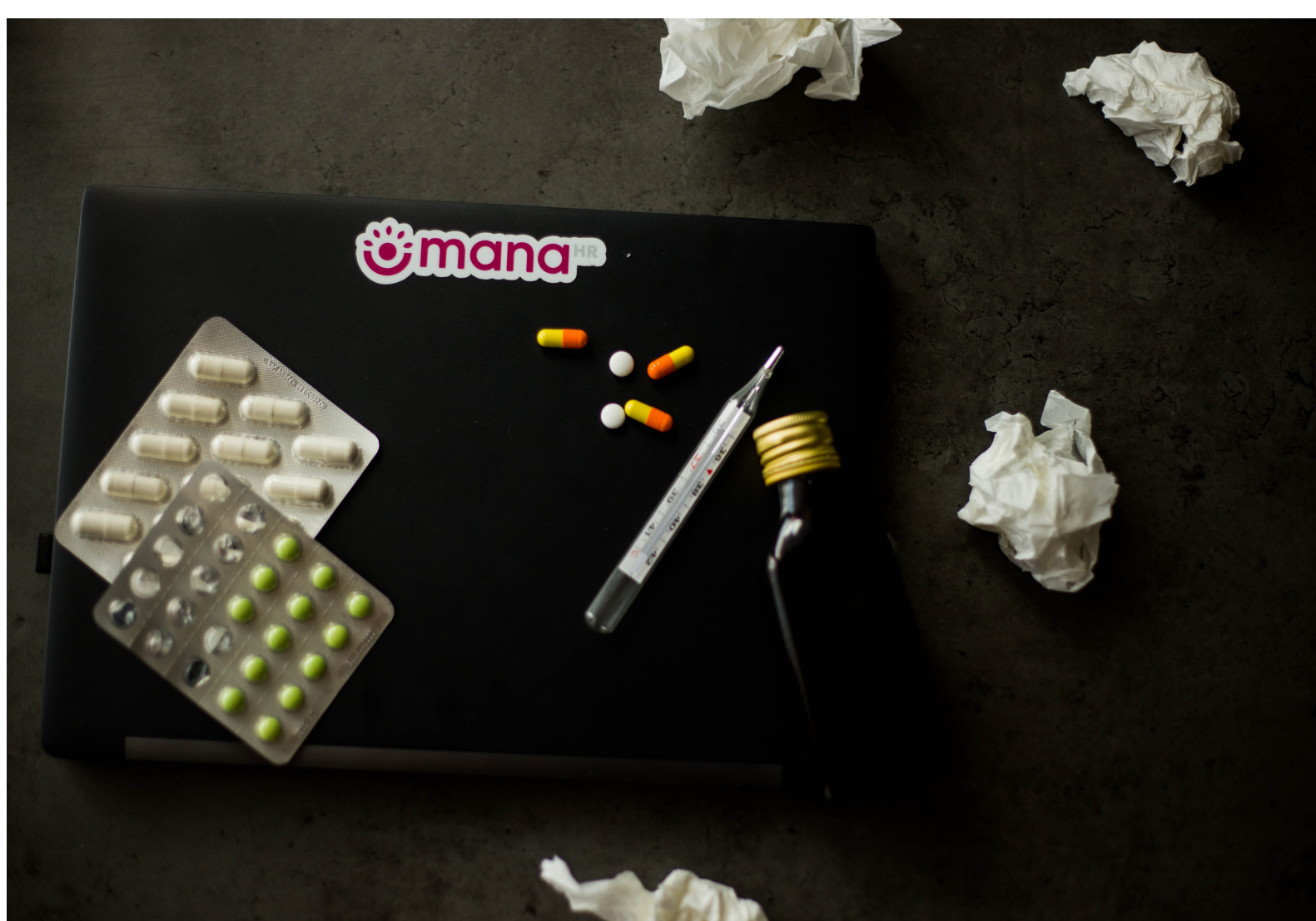
Duży wzrost liczby Uczestników



Ubiegły rok to czas skupienia na systemach wynagrodzeń i podwyżkach, a co za tym idzie – okres, w którym jeszcze ważniejsza stała się możliwość precyzyjnego porównywania się do rynku. Ten trend jest też bardzo widoczny, jeśli chodzi o liczbę Uczestników badania – w tym roku odnotowaliśmy rekordowy wzrost! Rok 2021 zakończyliśmy z liczbą 1198 Uczestników badania wynagrodzeń, co oznacza wzrost aż o 57,4% w stosunku do roku 2020 (771 Uczestników). Taki wynik możliwy był między innymi dzięki stabilnej próbie – ponad 90% z Was pozostaje z nami w badaniu.

Większa liczba Uczestników to też większe możliwości i jeszcze mocniejsze Raporty. Nieustannie pracujemy również nad rozbudowywaniem podziałów i listy stanowisk.

Absencja i fluktuacja



Badanie przeprowadziliśmy, jak co roku, równolegle z edycją kwietniową. Zbieraliśmy dane za okres od stycznia do grudnia 2020 roku.

Wyniki tej analizy, w porównywaniu z tym o czym dużo się mówiło, czyli o obawie pracowników przed utratą pracy, ryzyku wstrzymania produkcji w firmach czy czasowym obniżaniu wynagrodzeń, okazały się dość zaskakujące. Liczba pracowników decydujących się na odejście z firmy była niewiele niższa niż jeszcze rok wcześniej – 10% vs 8%. Fluktuacja ogólna utrzymała się niemalże na tym samym poziomie.

Poziom absencji wzrósł w stosunku do poprzedniego roku i tak jak w latach ubiegłych najwyższy był wśród pracowników fizycznych – 10%.

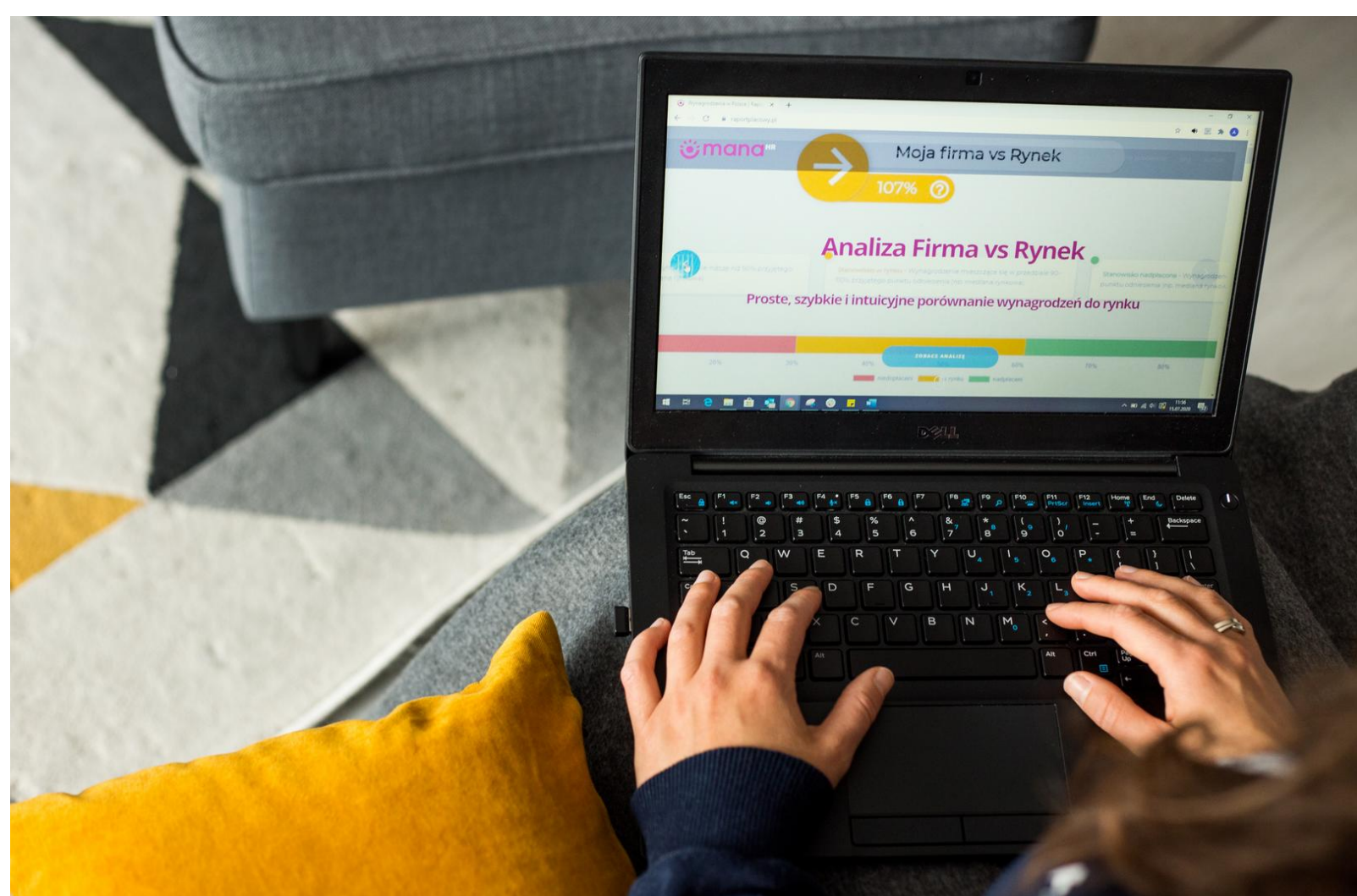


2021



Analiza językowa

W lipcu 2021 wydaliśmy Analizę Językową, która jest szczególnie ważnym tematem dla centrów SSC/BPO. Niewątpliwie i w tym roku udało się zaobserwować bardzo ciekawe zjawiska i trendy – warto zwrócić uwagę chociażby na to, że więcej firm zdecydowało się na ujęcie wynagrodzenia za języki obce w wynagrodzeniu zasadniczym. Było to 79% firm biorących udział w badaniu, a w roku poprzednim 55%.



Nowa funkcjonalność

Rok 2021 to także czas wprowadzania nowych funkcjonalności i usprawnień na naszej platformie. Dodana została między innymi Analiza Grupa vs Rynek, czyli rozszerzenie Analizy Firma vs Rynek dla grup kapitałowych i wielooddziałowych organizacji. Umożliwia benchmark do rynku wszystkich lub wybranych oddziałów firmy.



Szkolenie online z korzystania z raportów płacowych

Aby używanie raportów i dostępnych analiz było łatwiejsze, zdecydowaliśmy się na wprowadzenie indywidualnych szkoleń online z korzystania z raportów płacowych dla Klientów, którzy kupili nasze raporty. Podczas tych spotkań omawiamy możliwości wykorzystania platformy pod kątem gotowych porównań opracowanych na bazie przesłanych danych i zmapowanych stanowisk. W 2021 przeprowadziliśmy ponad 120 takich szkoleń!

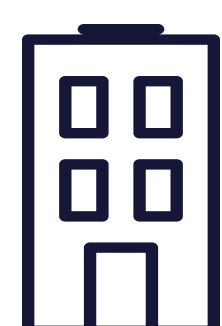
Opieka nad Klientem i zmiany w manaHR

W odpowiedzi na dynamiczny wzrost liczby Uczestników badania wprowadziliśmy zmiany w strukturze manaHR tak, by móc zapewnić Wam jak najlepszy poziom opieki:

- Utworzyliśmy stanowisko Dyrektor Operacyjnej, która na co dzień dba o cały proces opieki nad Klientami.
- Wyodrębniliśmy Dział Analitycznej Opieki nad Klientem – wewnętrznie nazywany Customer Love.
- Stworzyliśmy nową komórkę – Wsparcie Sprzedaży, dzięki czemu nasi opiekunowie handlowi mają więcej czasu dla Klientów.
- Zespół manaHR powiększył się o 6 osób.



Raport Płacowy w liczbach



1198
Uczestników

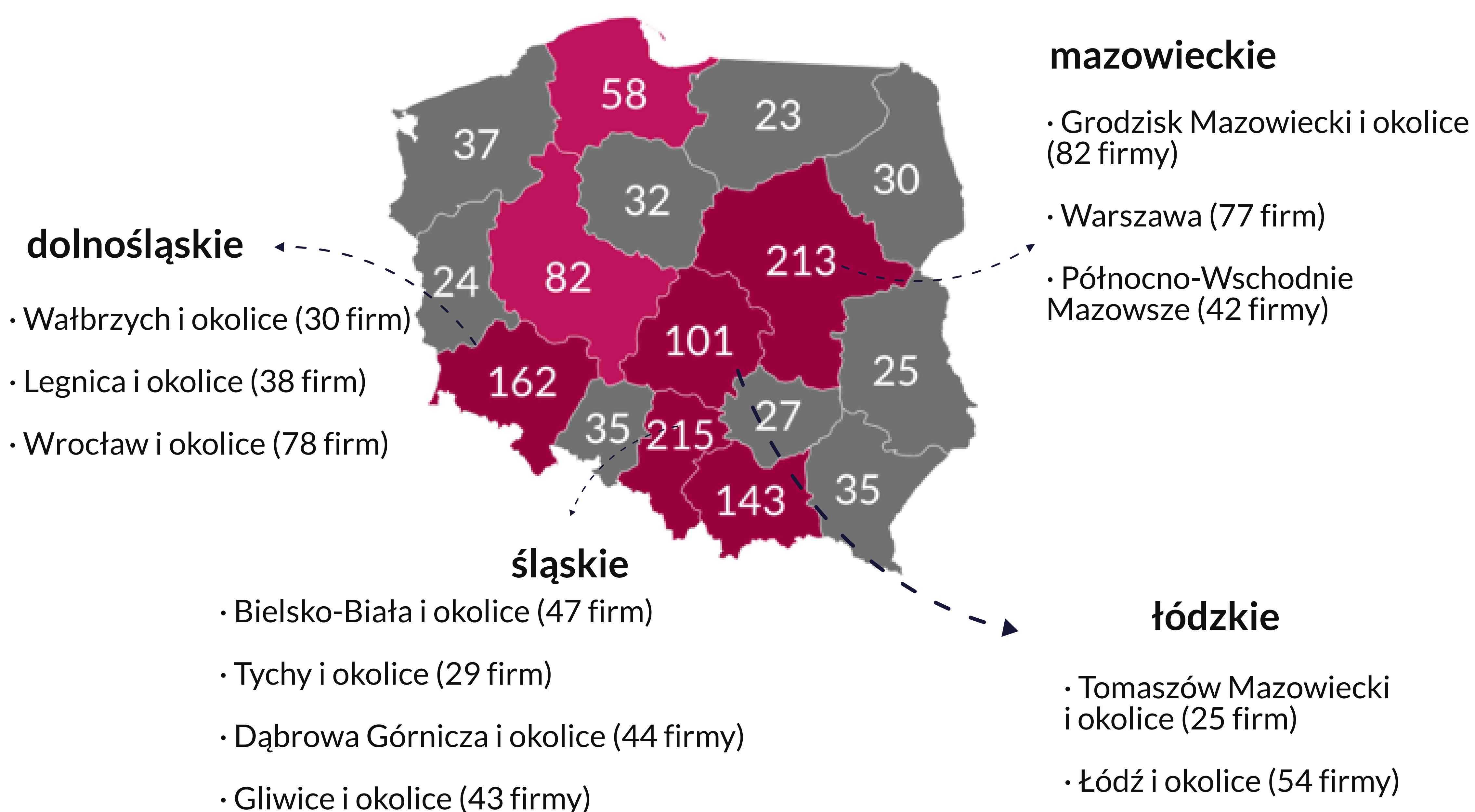
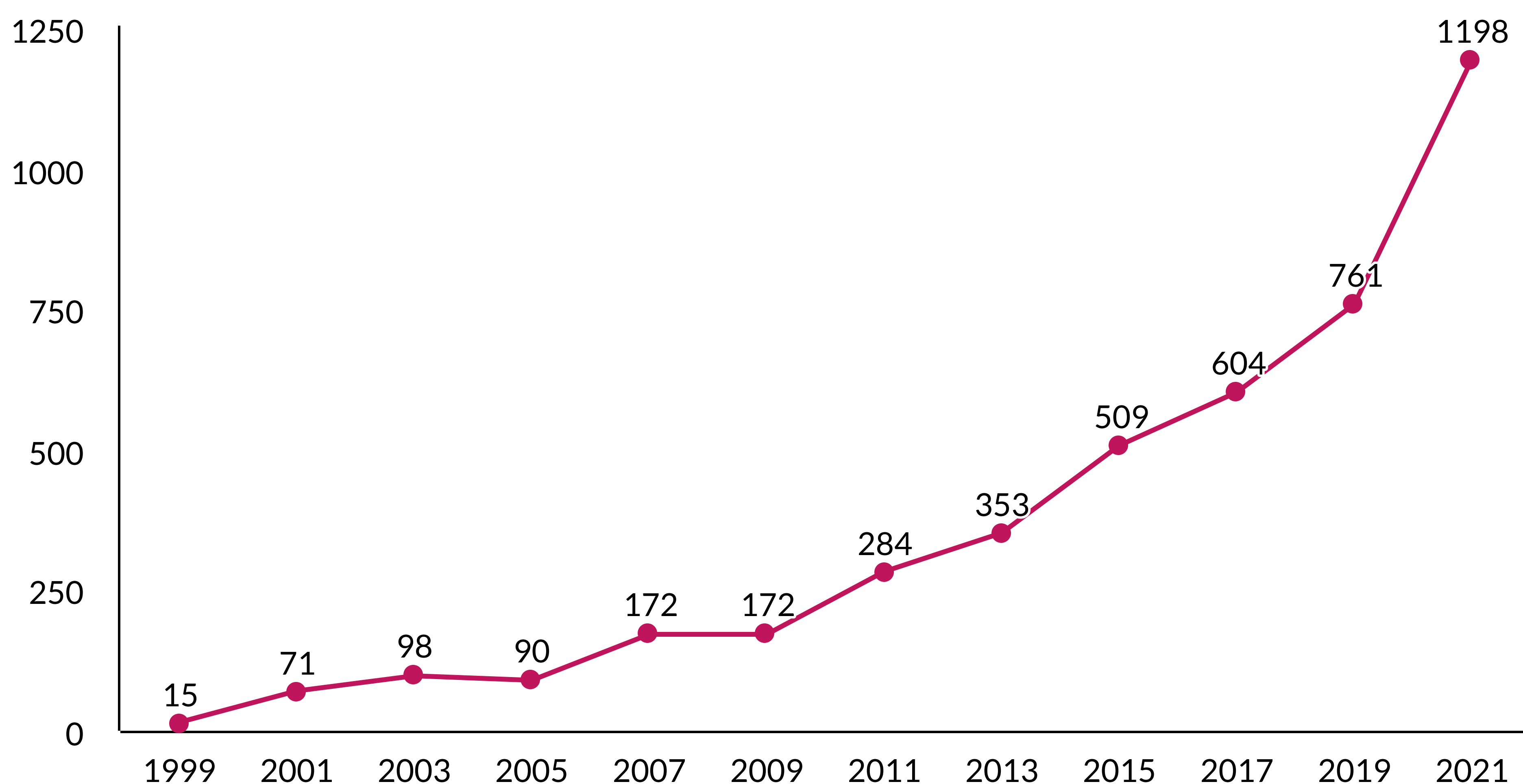


365 479
pracowników



30+
raportów

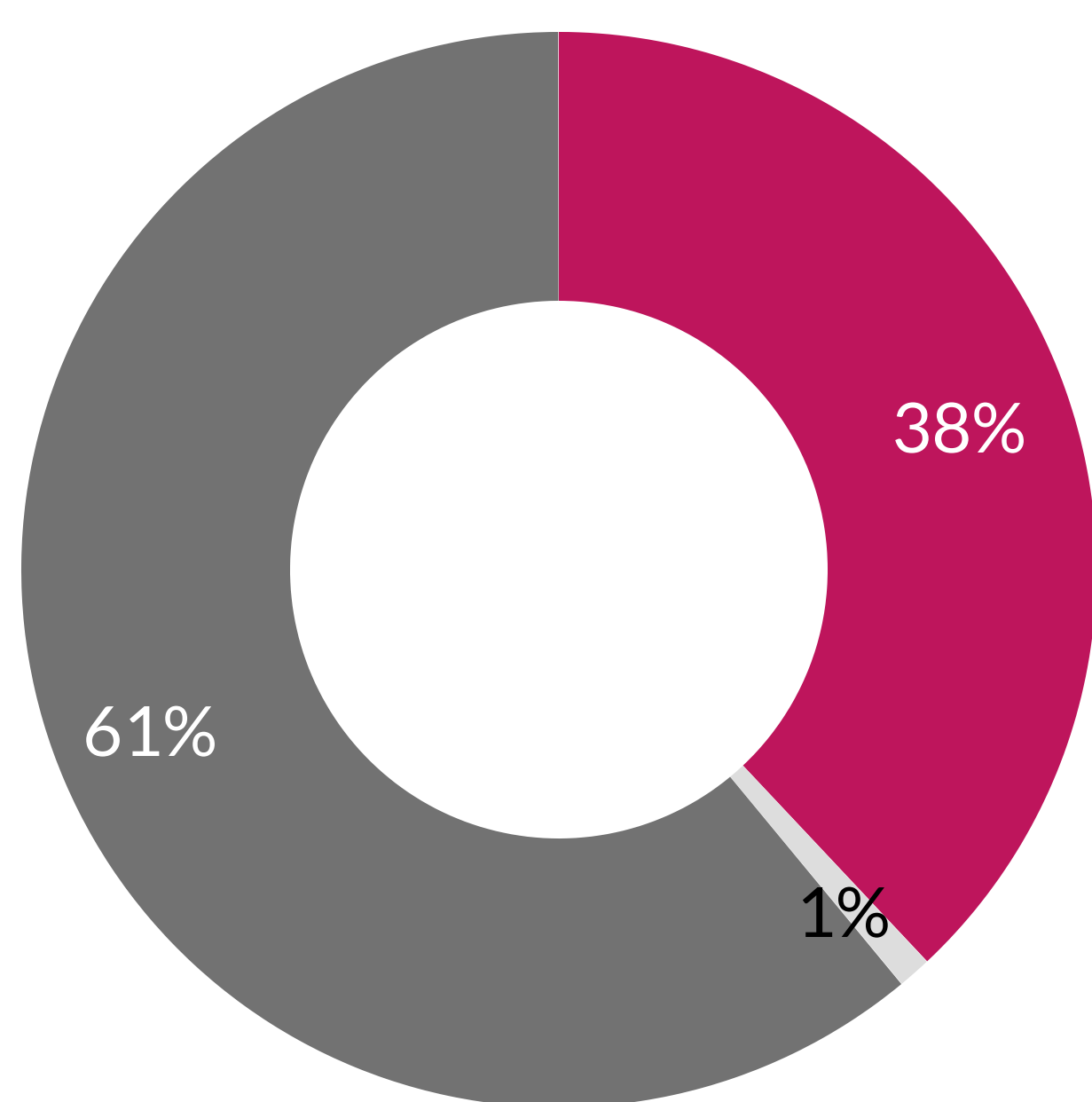
Uczestnicy badania wynagrodzeń



Zmiany w wynagrodzeniach

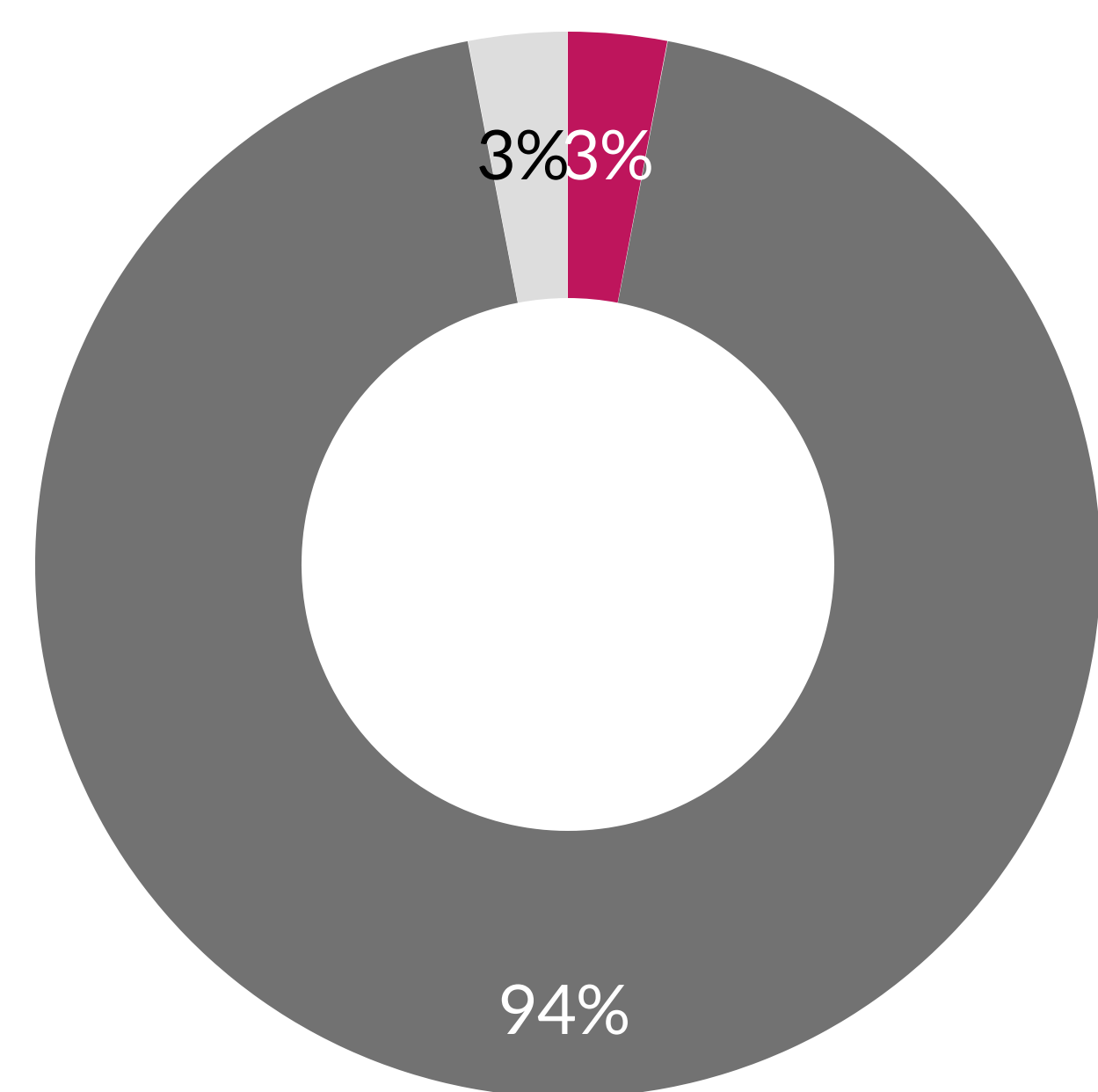
W 2020 roku firmy zdecydowały się na wprowadzenie szeregu rozwiązań o charakterze zaradczym, do których należało m.in. obniżenie wynagrodzeń zasadniczych – w tamtym okresie było to aż 38% firm. Jednak w ubiegłym roku takie kroki podejmowane były zdecydowanie rzadziej. Można zauważyć, że sytuacja znacznie się ustabilizowała – jedynie 3% firm zadeklarowało plany obniżenia wynagrodzeń zasadniczych.

Plany obniżenia wynagrodzeń zasadniczych w 2020 roku



■ tak (38%) ■ nie, ale rozważamy (1%) ■ nie (61%)

Plany obniżenia wynagrodzeń zasadniczych w 2021 roku



■ tak (3%) ■ nie (94%) ■ brak decyzji (3%)

Zaobserwowaliśmy także wzrosty w wynagrodzeniu zasadniczym oraz płacy całkowitej w stosunku do roku poprzedniego.

Co ciekawe, 21% firm biorących udział w badaniu podwyżek wskazało, że to właśnie pandemia jest powodem do zwiększenia wynagrodzeń.

Wzrost wynagrodzeń pomiędzy październikiem 2020 a październikiem 2021

- wynagrodzenie zasadnicze 4,9%
- miesięczna płaca całkowita 4,9%

Zmiany w wynagrodzeniach

Wprowadzanie podwyżek widoczne było w przypadku praktycznie każdej grupy stanowisk. Jednak największy wzrost wynagrodzeń (uwzględniający zarówno podwyżki systemowe, jak i indywidualne oraz związane z awansami) mogliśmy zaobserwować pośród specjalistów i kadry kierowniczej. Jest to kwestia zdecydowanie odróżniająca rok 2021 od roku poprzedniego, w którym miesięczna płaca całkowita wzrosła najbardziej w przypadku pracowników fizycznych.

Ponadto można zauważyć, że różnice we wzroście wynagrodzeń dla poszczególnych grup są niewielkie.

Wzrost wynagrodzeń pomiędzy październikiem 2020 a październikiem 2021

Miesięczna Płaca Całkowita
wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stałe i zmienne:

Dyrektor funkcjonalny	▲ 5,1%
Kierownik	▲ 5,2%
Specjalista	▲ 5,1%
Robotnik	▲ 4,1%

Wzrosty miesięcznej płacy całkowitej mogliśmy zaobserwować na stanowiskach w praktycznie wszystkich obszarach. Największe z nich odnotowaliśmy w finansach i księgowości, niewiele mniejsze były w jakości, administracji i prawie oraz w obszarze HR.

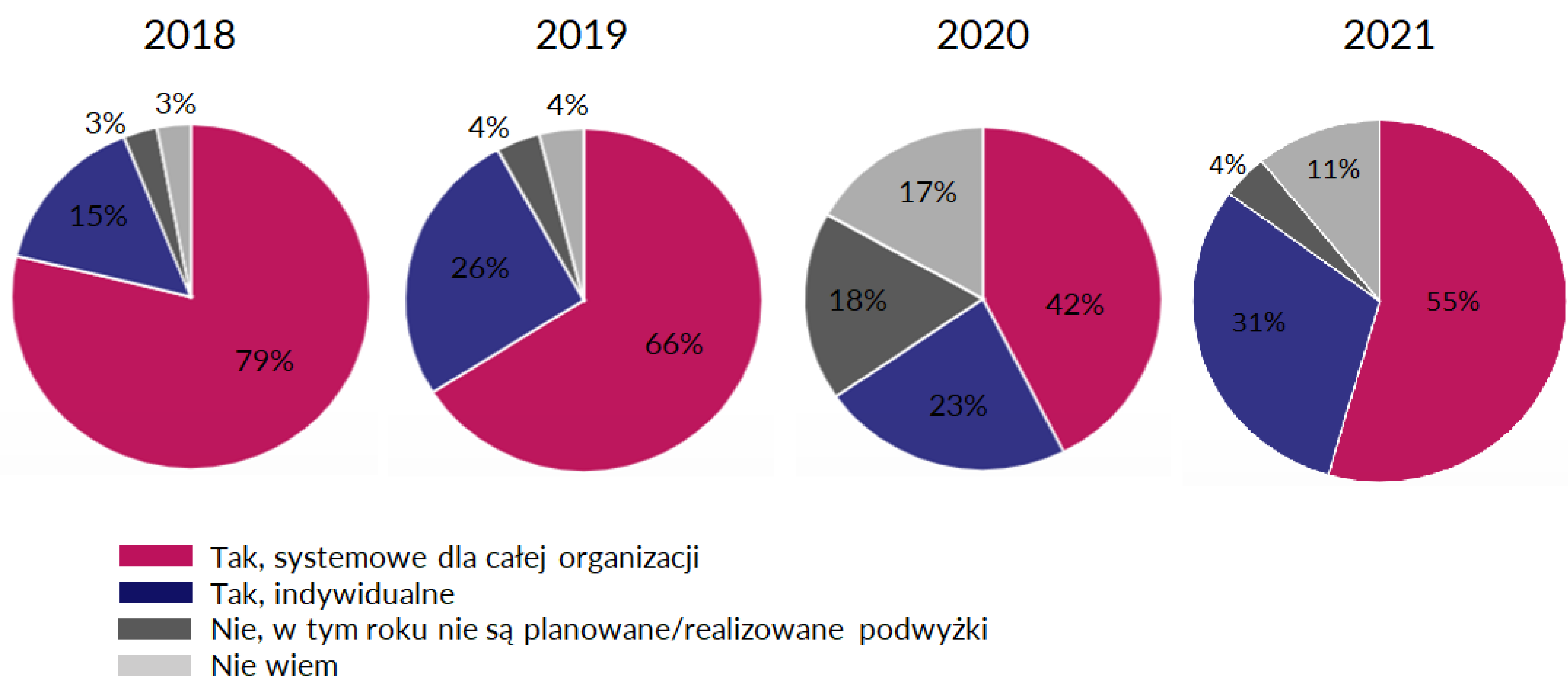
Wzrosty Miesięcznej Płacy Całkowitej na stanowiskach w wybranych obszarach:

▲ 4,7% Finanse i księgowość	▲ 3,6% Produkcja
▲ 1,4% Marketing i PR	▲ 4,5% Administracja i prawo
▲ 4,6% Jakość	▲ 4,4% HR

Podwyżki

Ubiegły rok był okresem wielu zmian – szczególnie pod kątem wynagrodzeń. Wiele firm zaczęło poważniej przyglądać się swoim systemom wynagradzania oraz powracać do przyznawania podwyżek. W związku z tym, że ostatnie 2 lata możemy określić jako dosyć nietypowe, zdecydowaliśmy się na zestawienie informacji o podwyżkach w dłuższej perspektywie czasowej. Warto podkreślić, że rok 2021 w kontekście podwyżek to początek powrotu do stanu sprzed pandemii – zwłaszcza w kwestii liczby firm nieprzyznających podwyżek (4%).

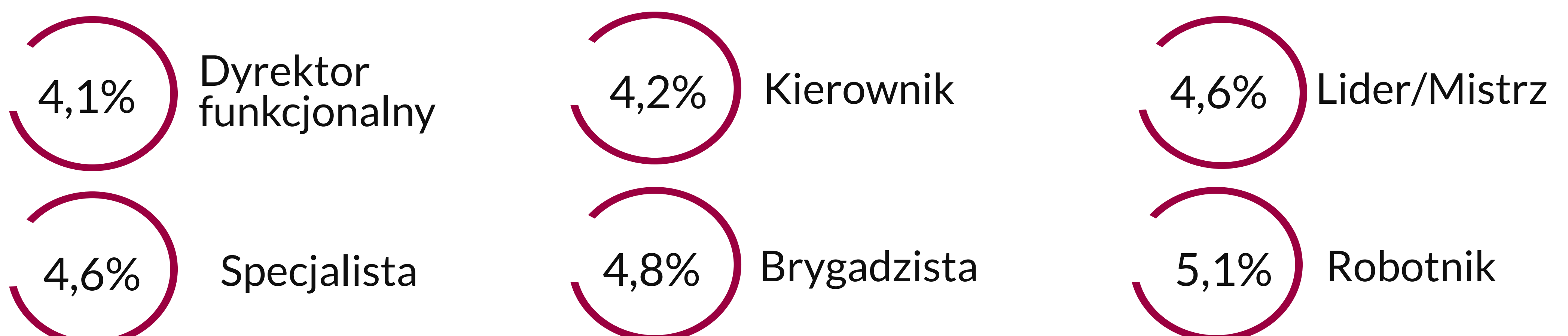
Czy w danym roku były realizowane podwyżki?



Można jednak zauważyć, że w ostatnich latach zmieniło się podejście do przyznawania podwyżek – w wielu przypadkach podwyżki systemowe dla całej organizacji zostały zastąpione podwyżkami indywidualnymi. Obecnie coraz więcej firm decyduje się na zarezerwowanie środków dla kluczowych lub najbardziej niedopłaconych pracowników czy też działów.

W 2021 roku na najwyższe podwyżki systemowe mogli liczyć niezmiennie pracownicy fizyczni – zarówno brygadziści jak i robotnicy.

Średnie zrealizowane podwyżki systemowe w 2021 roku: 4,6%

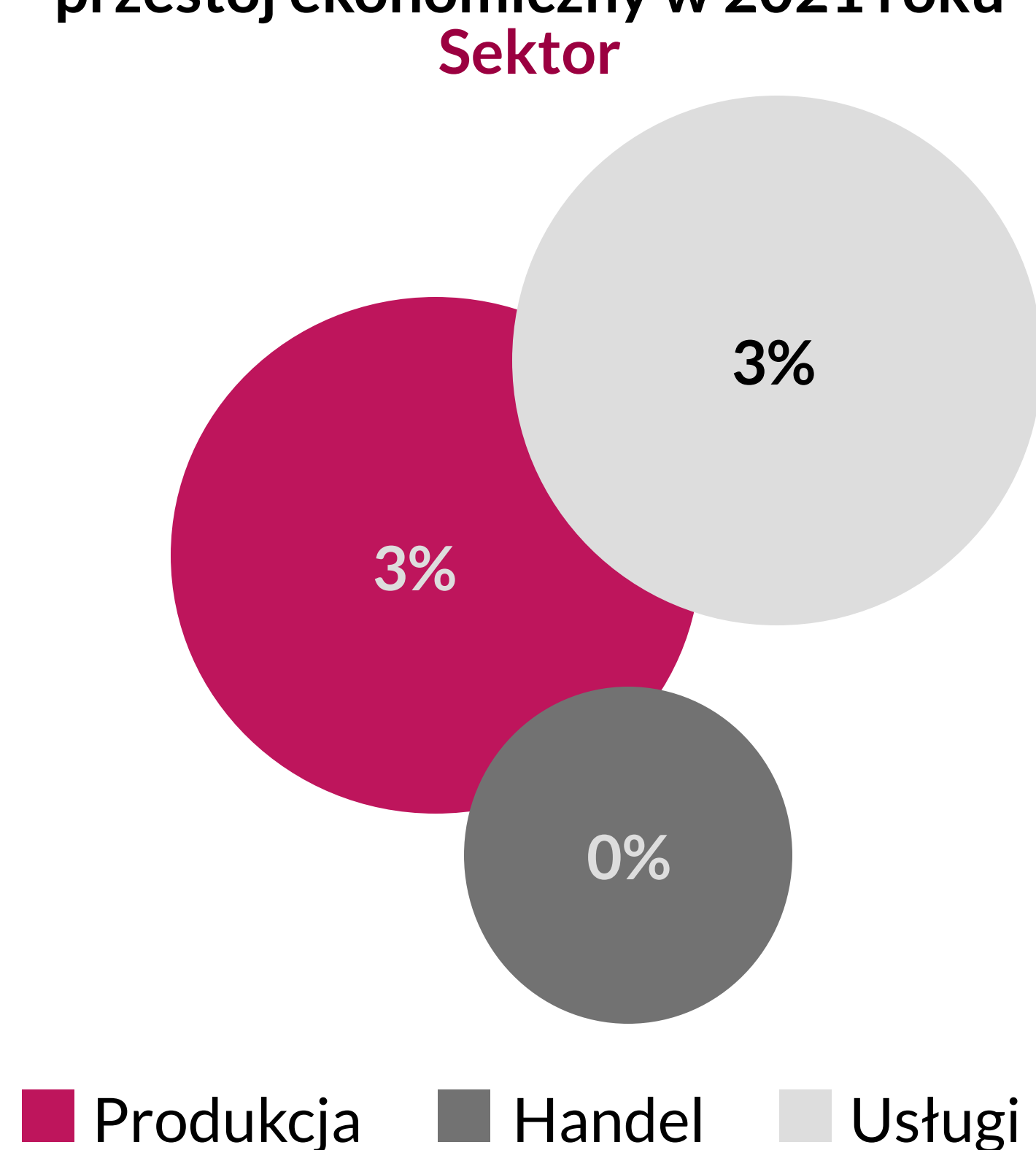


Rynek pracownika

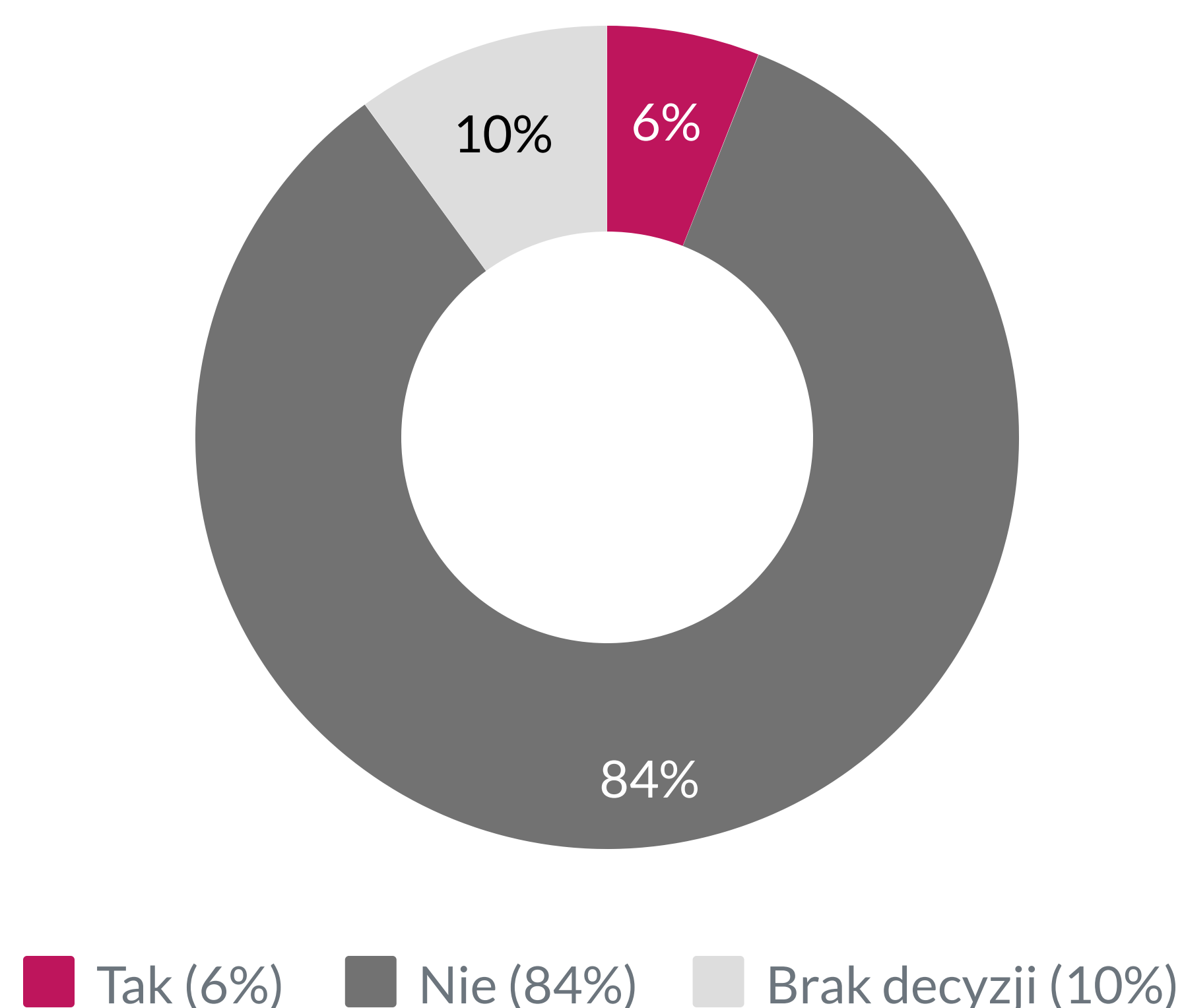
Ostatnie lata to okres niewątpliwie zaskakujący i stawiający wiele wyzwań przed firmami. Z jednej strony, jeszcze przed pandemią koronawirusa, pracodawcy mierzyli się z rynkiem pracownika i stale rosnącymi oczekiwaniami. Z drugiej strony wydawało się, że pandemia spowoduje odwrócenie tych trendów – wolniejszy wzrost wynagrodzeń i łatwiejsze pozyskiwanie pracowników.

Jednak jak pokazał rok 2021, rynek zaczął bardzo szybko wracać do tego, co obserwowaliśmy jeszcze w 2019 roku. Firmy dostosowały się do nowych realiów i sytuacja w wielu branżach zaczęła się powoli stabilizować.

Procent firm, które planują lub wprowadziły
przestój ekonomiczny w 2021 roku



Firma planuje lub zredukowała zatrudnienie
w 2021 roku



W roku 2021 jedynie 3% firm zdecydowało się na wprowadzenie przestoju ekonomicznego, a dodatkowo jedynie 10% firm planowało lub zredukowało zatrudnienie.

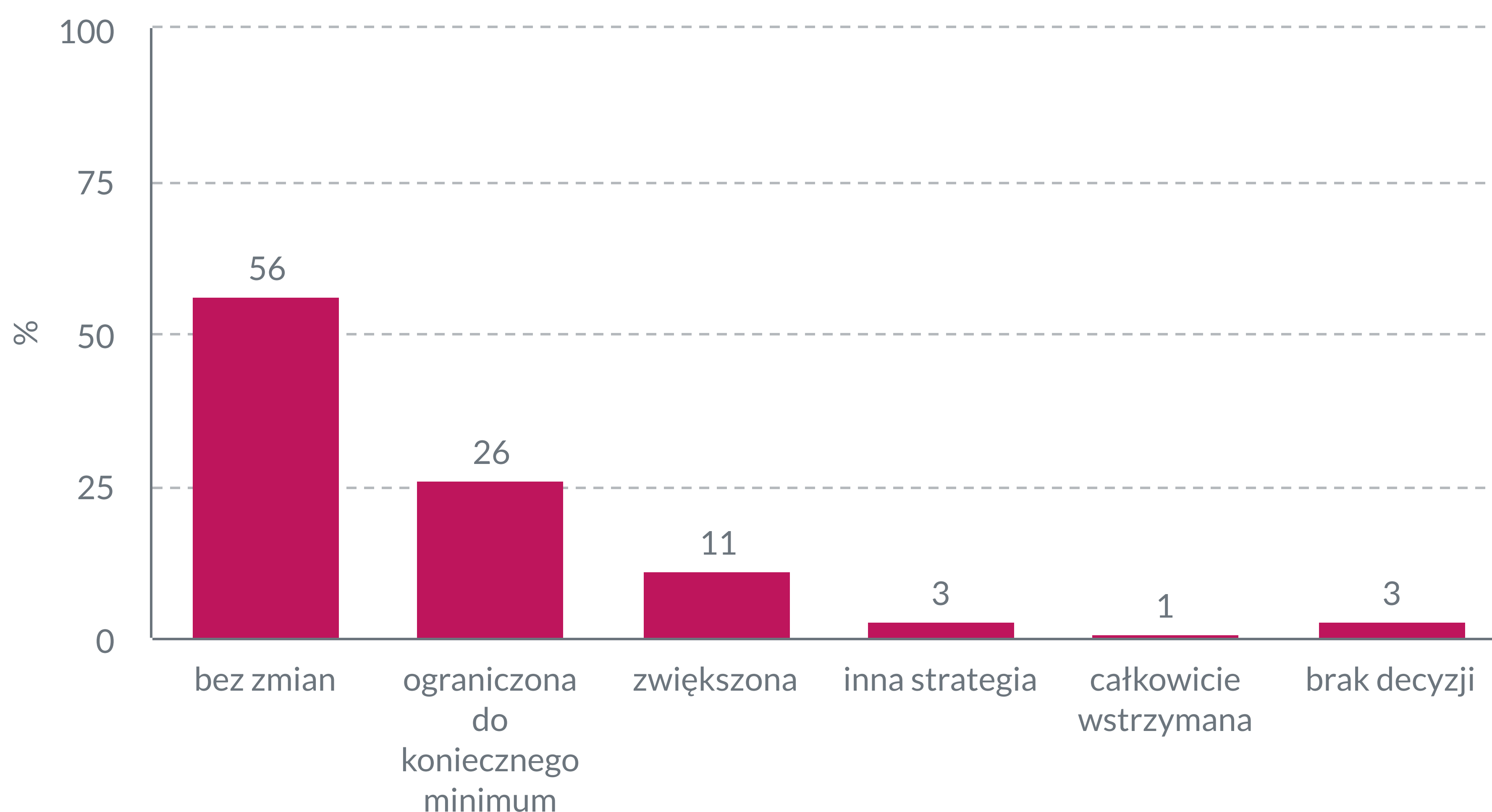
Rynek pracownika

W 2020 roku wybuch pandemii sprawił, że początkowo wiele osób bało się zmienić pracę i dzięki temu łatwiej też było utrzymać pracowników w firmie.

Natomiast nasze badanie przeprowadzone w kwietniu 2021 roku pokazało, że w przypadku ponad połowy firm pandemia nie miała negatywnego wpływu na rekrutowanie nowych pracowników.

Dodatkowo jedynie 4% firm biorących udział w badaniu zadeklarowało, że zmniejszy lub rozważa zmniejszenie wymiaru czasu pracy w 2021 roku.

Rekrutacja w 2021 roku



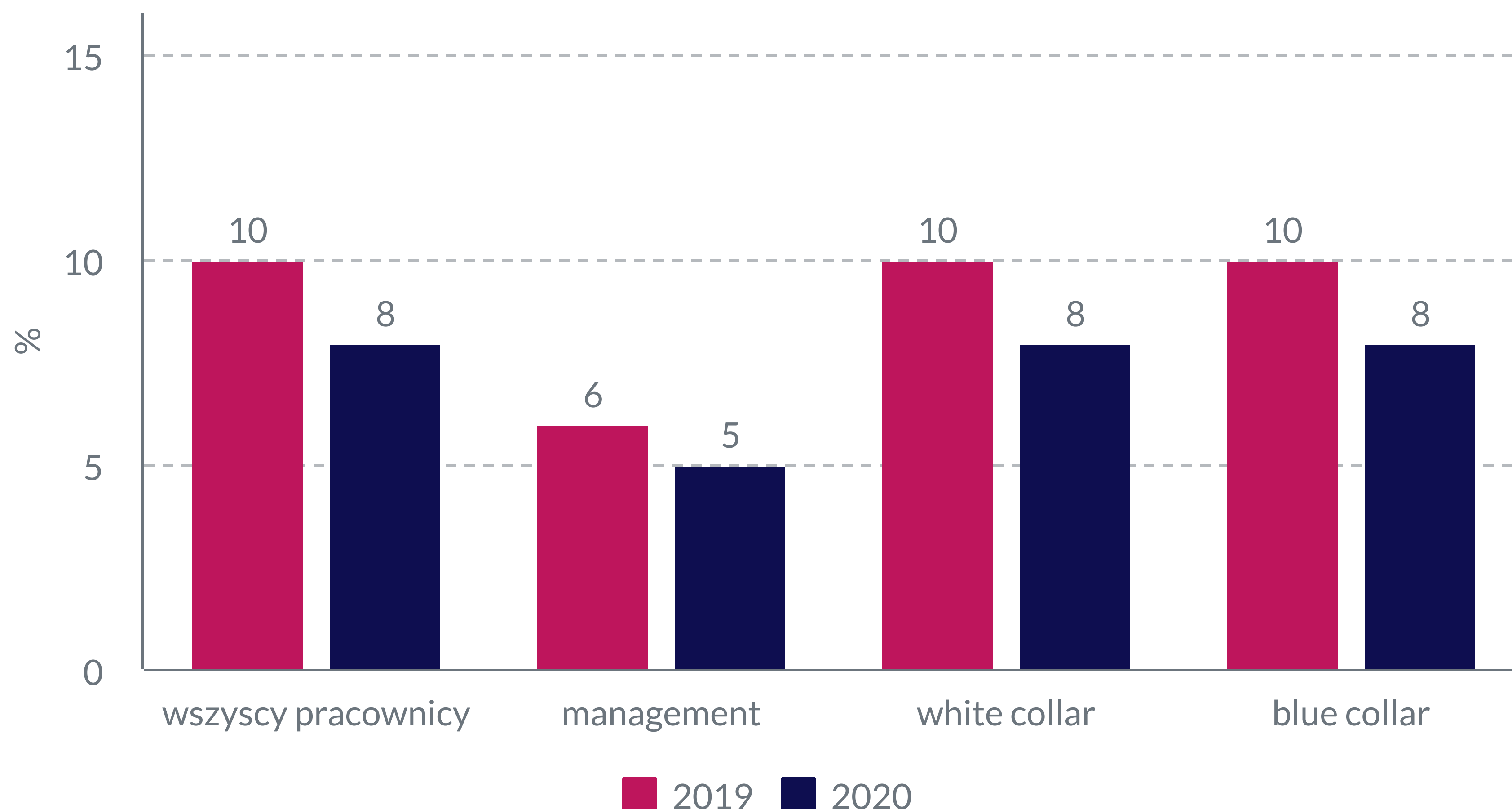
Ubiegły rok pokazał, że obawy związane z końcem rynku pracownika odeszły w niepamięć i ludzie przestali wstrzymywać się z decyzją o odejściu. Firmy musiały skupić uwagę nie tylko na rekrutacji nowych pracowników, ale także na zatrzymaniu dotychczasowych.

Duża liczba ofert pracy, ciężkie do spełnienia oczekiwania kandydatów oraz wysoka inflacja sprawiły, że procesy rekrutacyjne stały się niezwykle trudne.

Rynek pracownika

Badanie fluktuacji i absencji przeprowadzone w kwietniu 2021 pokazało, że w trakcie pierwszego roku pandemii wskaźnik fluktuacji wynikającej z decyzji pracownika zmniejszył się jedynie o 2% w stosunku do roku poprzedzającego pandemię.

Fluktuacja wynikająca z decyzji pracownika



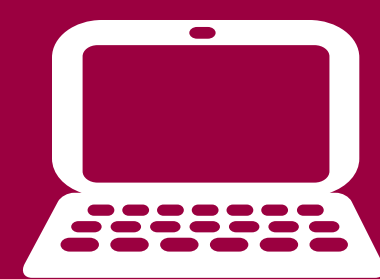
W ubiegłym roku niewątpliwie nadal mieliśmy do czynienia z rynkiem pracownika – ofert nie brakowało, kandydatów niełatwo było pozyskać, wynagrodzenia rosły, a wskaźniki fluktuacji nie sugerowały, by sytuacja ta miała się zmienić w najbliższym czasie. Natomiast trzeba pamiętać, że mogą tu występować różnice w zależności od branży czy regionu – ostatnie lata to ciężki okres dla branży motoryzacyjnej, a jednocześnie czas rozwoju dla branży logistycznej czy FMCG. Z tego powodu tak ważne jest, oprócz monitorowania sytuacji w skali całego kraju, analizowanie również tego, co dzieje się lokalnie czy branżowo.

Benefity

% firm przyznających benefity

**Dodatki pozapłacowe na przykładowym stanowisku:
Specjalista ds. obsługi klienta**

49%
telefon komórkowy



41%
laptop

72%
dopłaty do rozwoju



6%
samochód służbowy

77%
opieka medyczna



37%
kultura i rozrywka

71%
dopłata do sportu



56%
dodatkowe ubezpieczenie

W dobie pandemii rynek pracy musiał zmierzyć się z wieloma zmianami i szukaniem nowych rozwiązań. Podobnie stało się w przypadku benefitów (dodatków pozapłacowych).

Praca z domu, która kiedyś kojarzona była jako udogodnienie i rzadkość, w ostatnim czasie stała się już nawet nie benefitem, a czymś wymaganym. Podobna sytuacja ma miejsce z telefonami komórkowymi oraz laptopami – bardzo często są traktowane jak niezbędny element do pracy, a nie forma benefitu.

W ostatnim czasie na popularności zyskały dodatki związane z well-beingiem – w związku z pandemią, restrykcjami i częstym ograniczeniem kontaktu z innymi ludźmi na pierwszy plan wysunęły się kwestie dotyczące samopoczucia i zdrowia psychicznego. Firmy coraz częściej decydują się na podejmowanie kroków związanych z wprowadzaniem do pakietu benefitów zajęć jogi, medytacji i innych tego typu aktywności.

Województwo śląskie

Śląski Raport Płacowy

215 Uczestników



Uczestnikami z województwa śląskiego na co dzień opiekują się:

Opiekun Handlowy: Diana Biel
Opiekun Analityczny: Patrycja Buczkowska
Katarzyna Walaszek

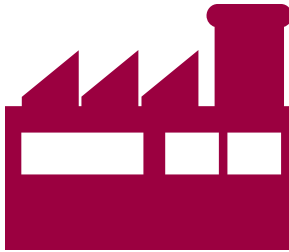
Średnia wysokość podwyżek systemowych
w 2021 roku



Wzrost miesięcznej płacy całkowitej pomiędzy
październikiem 2020 a październikiem 2021

Wynagrodzenie w zależności od stanowiska

Miesięczna Płaca Całkowita PLN brutto

Stanowisko		2020	2021
	Kierownik ds. produkcji	10 401	11 413
	Specjalista ds. administracyjnych	6 376	6 484
	Operator wózka widłowego	4 204	4 373
	Operator produkcji	4 276	4 634

Województwo dolnośląskie

Dolnośląski Raport Płacowy

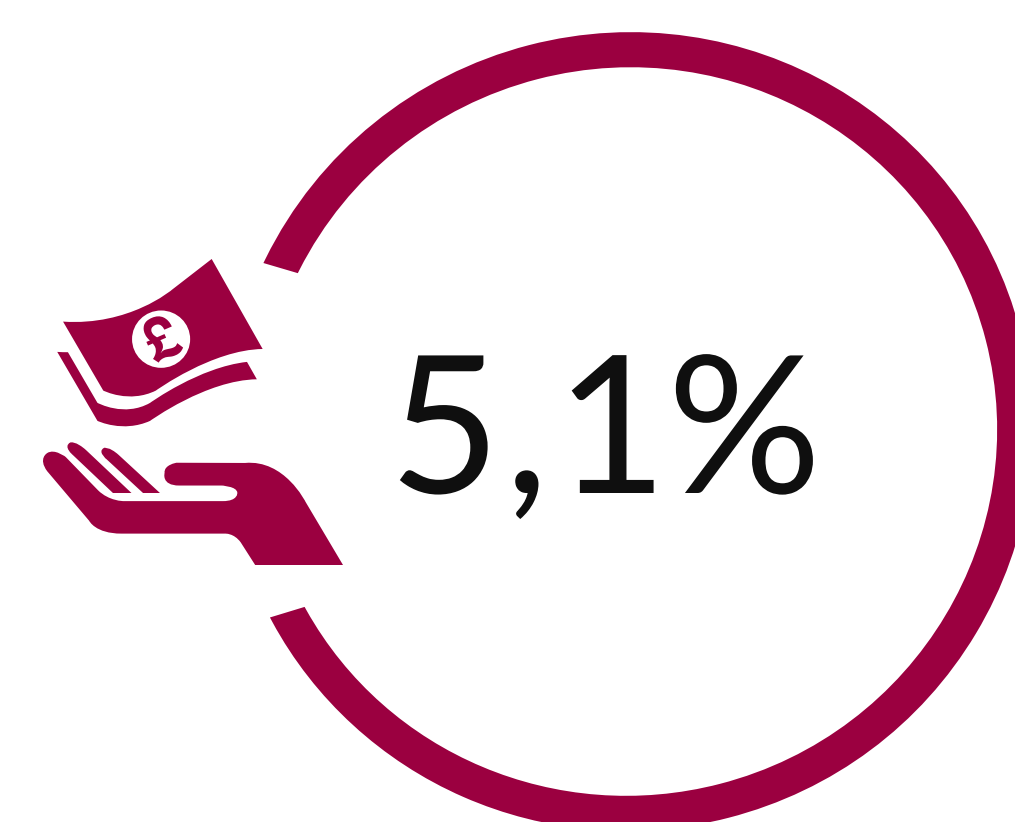
162 Uczestników



Uczestnikami z województwa dolnośląskiego na co dzień opiekują się:

Opiekun Handlowy: Martyna Weryńska
Opiekun Analityczny: Daniel Warcholek

Średnia wysokość podwyżek systemowych
w 2021 roku



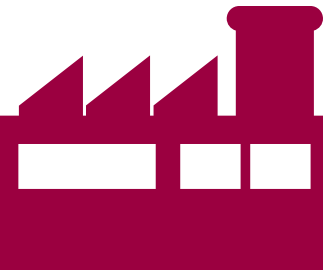
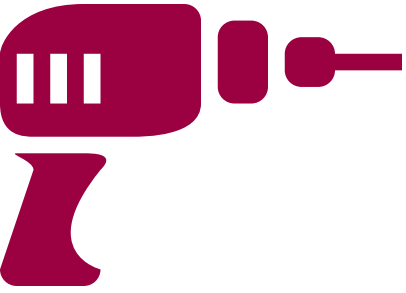
3,4%



Wzrost miesięcznej płacy całkowitej pomiędzy
październikiem 2020 a październikiem 2021

Wynagrodzenie w zależności od stanowiska

Miesięczna Płaca Całkowita PLN brutto

Stanowisko		2020	2021
	Kierownik ds. utrzymania ruchu	12 255	13 730
	Specjalista ds. kontroli jakości	5 524	5 619
	Operator produkcji	4 305	4 547
	Monter	4 071	4 333

Województwo mazowieckie

Mazowiecki Raport Płacowy

213 Uczestników



Uczestnikami z województwa mazowieckiego na co dzień opiekują się:

Opiekun Handlowy: Maciej Ważny
Opiekun Analityczny: Jakub Kowalczyk

Średnia wysokość podwyżek systemowych
w 2021 roku



5,7%



Wzrost miesięcznej płacy całkowitej pomiędzy
październikiem 2020 a październikiem 2021

Wynagrodzenie w zależności od stanowiska

Miesięczna Płaca Całkowita PLN brutto

Stanowisko		2020	2021
	Kierownik ds. logistyki	18 084	18 249
	Specjalista ds. administracyjnych	5 300	5 500
	Operator wózka widłowego	4 357	4 681
	Magazynier	3 870	4 285

Województwo małopolskie

Małopolski Raport Płacowy

143 Uczestników



Uczestnikami z województwa małopolskiego na co dzień opiekują się:

Opiekun Handlowy: Agnieszka Hetmańczyk
Opiekun Analityczny: Dagmara Kowalik-Kamińska

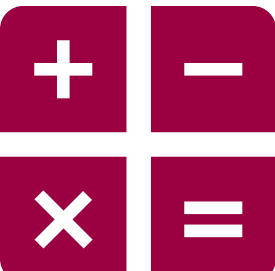
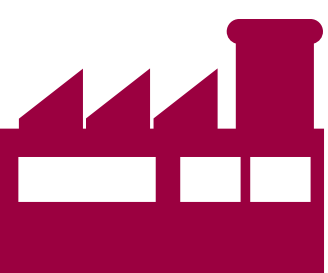
Średnia wysokość podwyżek systemowych w 2021 roku



Wzrost miesięcznej płacy całkowitej pomiędzy październikiem 2020 a październikiem 2021

Wynagrodzenie w zależności od stanowiska

Miesięczna Płaca Całkowita PLN brutto

Stanowisko		2020	2021
	Kierownik ds. zakupów	12 900	13 064
	Specjalista ds. personalnych	6 721	7 059
	Księgowy	5 353	5 498
	Operator produkcji	4 351	4 818

Województwo łódzkie

Łódzki Raport Płacowy

101 Uczestników



Uczestnikami z województwa łódzkiego na co dzień opiekują się:

Opiekun Handlowy: Teresa Poniewierska
Opiekun Analityczny: Kinga Wójcicka

Średnia wysokość podwyżek systemowych
w 2021 roku



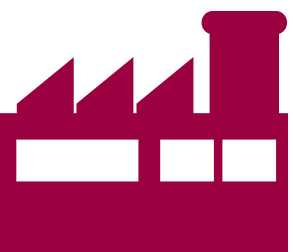
4,3%



Wzrost miesięcznej płacy zasadniczej pomiędzy
październikiem 2020 a październikiem 2021

Wynagrodzenie w zależności od stanowiska

Miesięczna Płaca Całkowita PLN brutto

Stanowisko		2020	2021
	Kierownik ds. produkcji	9 874	10 683
	Specjalista ds. obsługi klienta	4 417	4 466
	Operator wózka widłowego	4 022	4 425
	Operator produkcji	3 816	4 159

Województwo wielkopolskie

Wielkopolski Raport Płacowy

82 Uczestników



Uczestnikami z województwa wielkopolskiego na co dzień opiekują się:

Opiekun Handlowy: Marta Grzebieluch
Opiekun Analityczny: Katarzyna Pikuła-Ratuszny

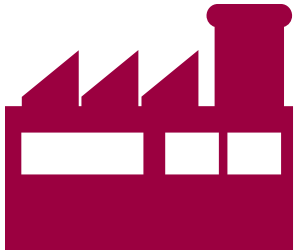
Średnia wysokość podwyżek systemowych
w 2021 roku



Wzrost miesięcznej płacy całkowitej pomiędzy
lipcem 2020 a lipcem 2021

Wynagrodzenie w zależności od stanowiska

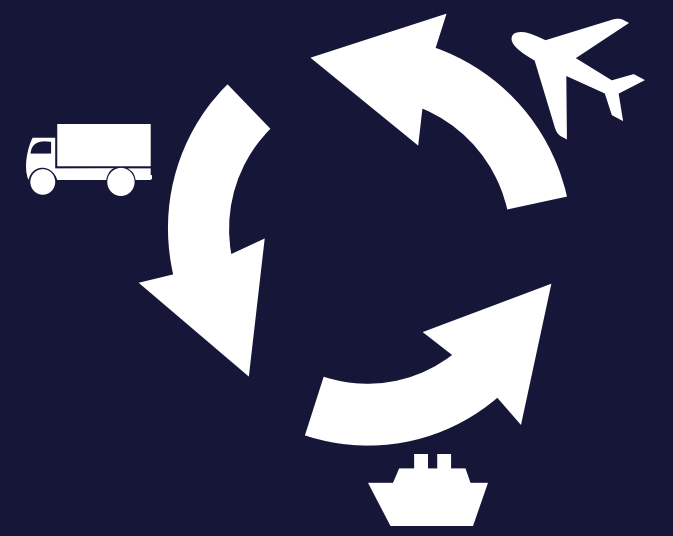
Miesięczna Płaca Całkowita PLN brutto

Stanowisko	2020	2021
 Kierownik ds. utrzymania ruchu	10 963	11 420
 Specjalista ds. logistyki	7 413	7 625
 Operator wózka widłowego	4 098	4 418
 Operator produkcji	5 398	5 672

Logistyka

Raport Płacowy dla Logistyki

257 Uczestników



Wzrost miesięcznej płacy całkowitej
pomiędzy październikiem 2020
a październikiem 2021:

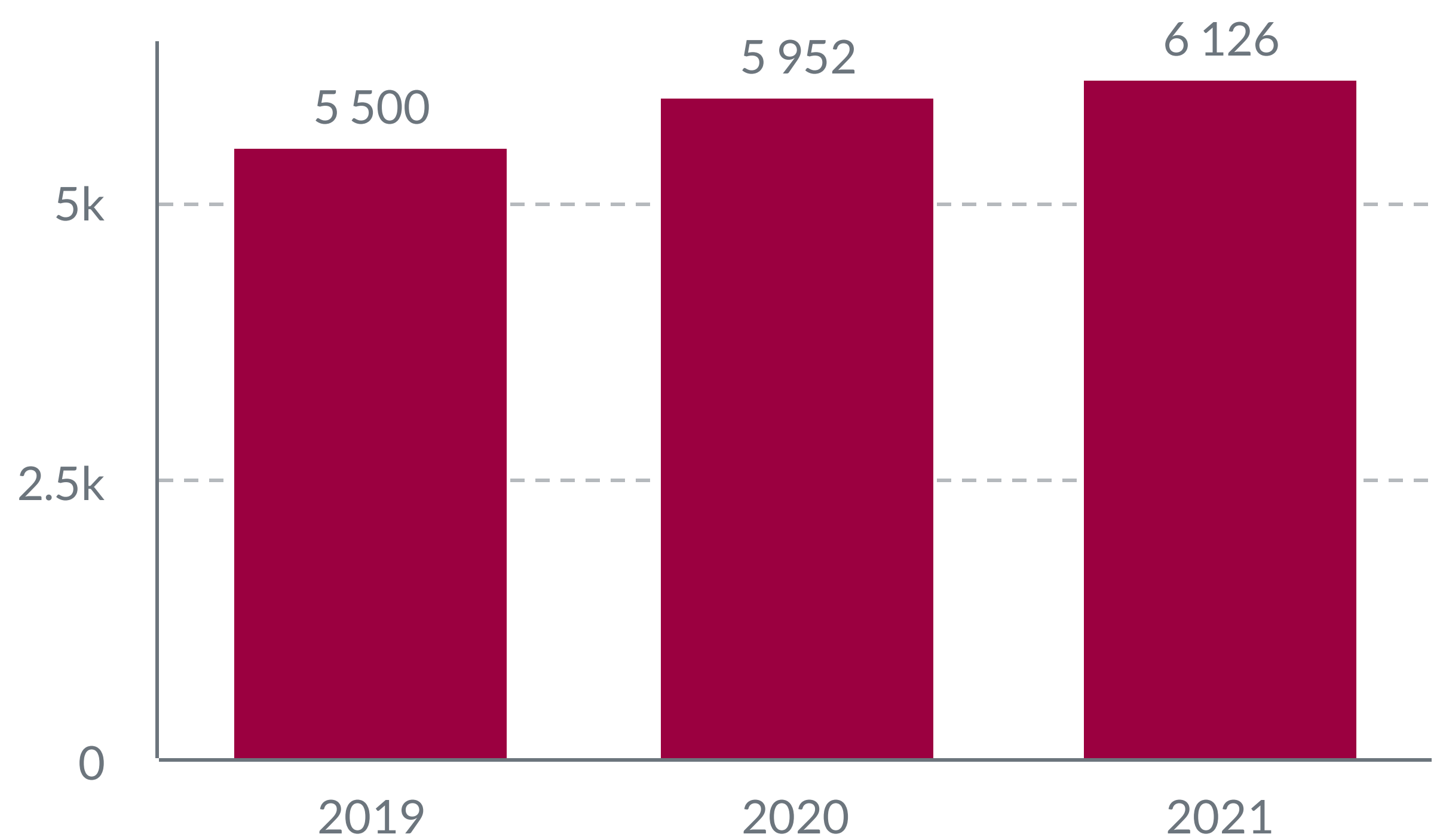


Wszystkie
stanowiska



Specjalista

Miesięczna Płaca Całkowita PLN brutto Spedytor



Motoryzacja

Motoryzacyjny Raport Płacowy

147 Uczestników



Wzrost miesięcznej płacy całkowitej
pomiędzy październikiem 2020
a październikiem 2021:

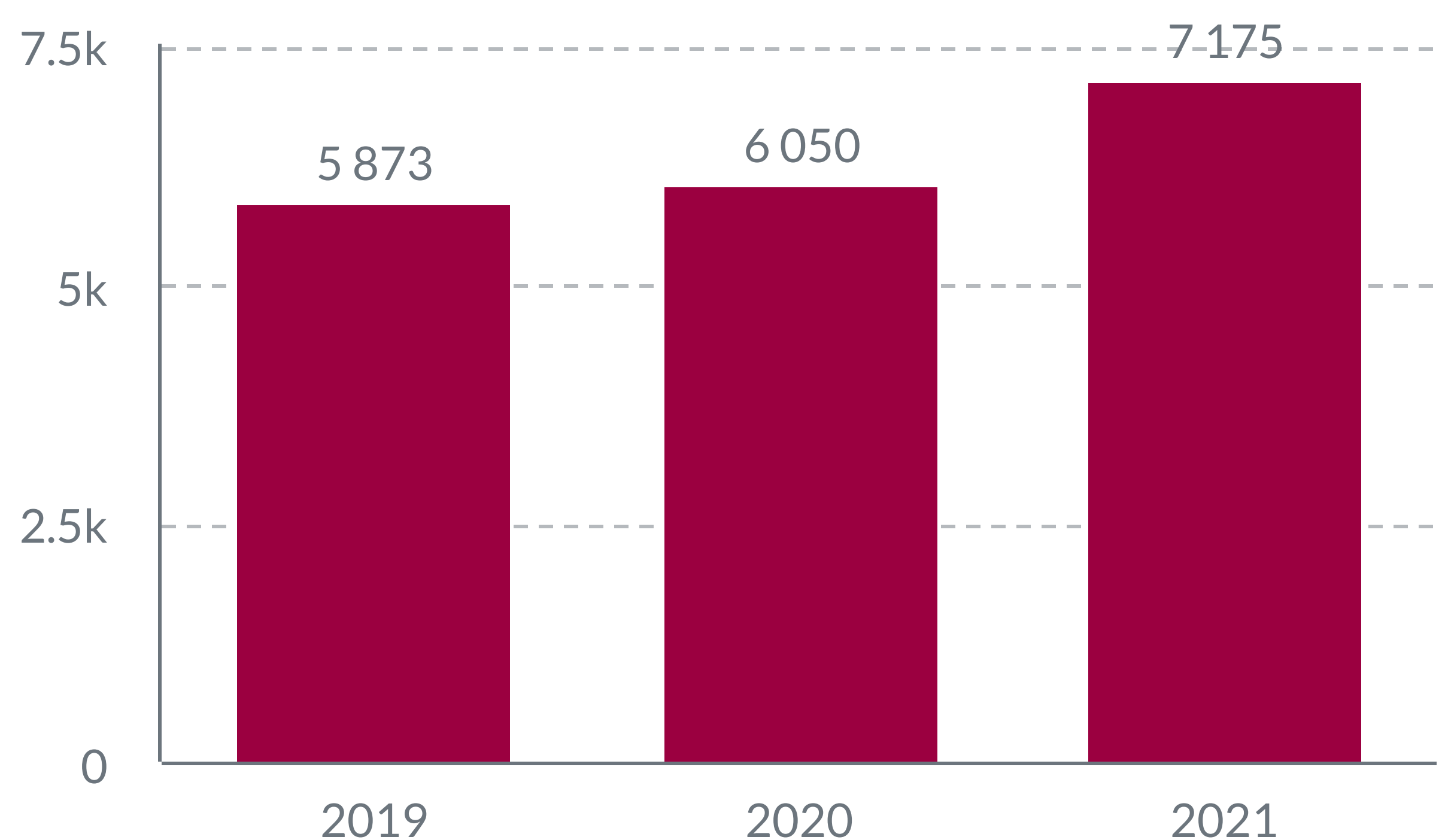


Wszystkie
stanowiska



Specjalista

Miesięczna Płaca Całkowita PLN brutto Inżynier ds. produktu



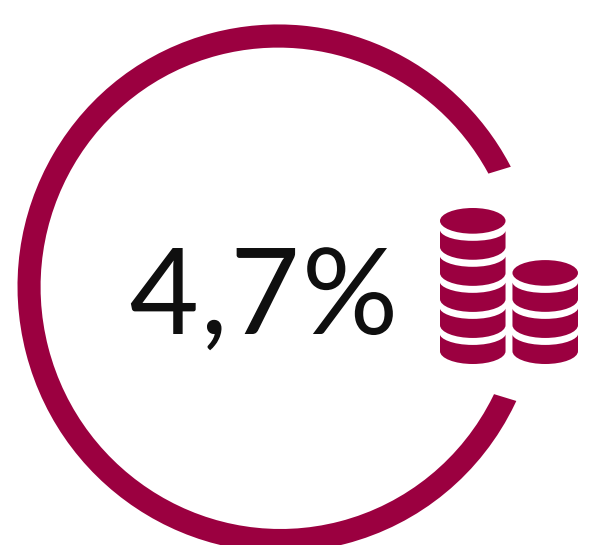


146 Uczestników

Wzrost miesięcznej płacy całkowitej pomiędzy październikiem 2020 a październikiem 2021:

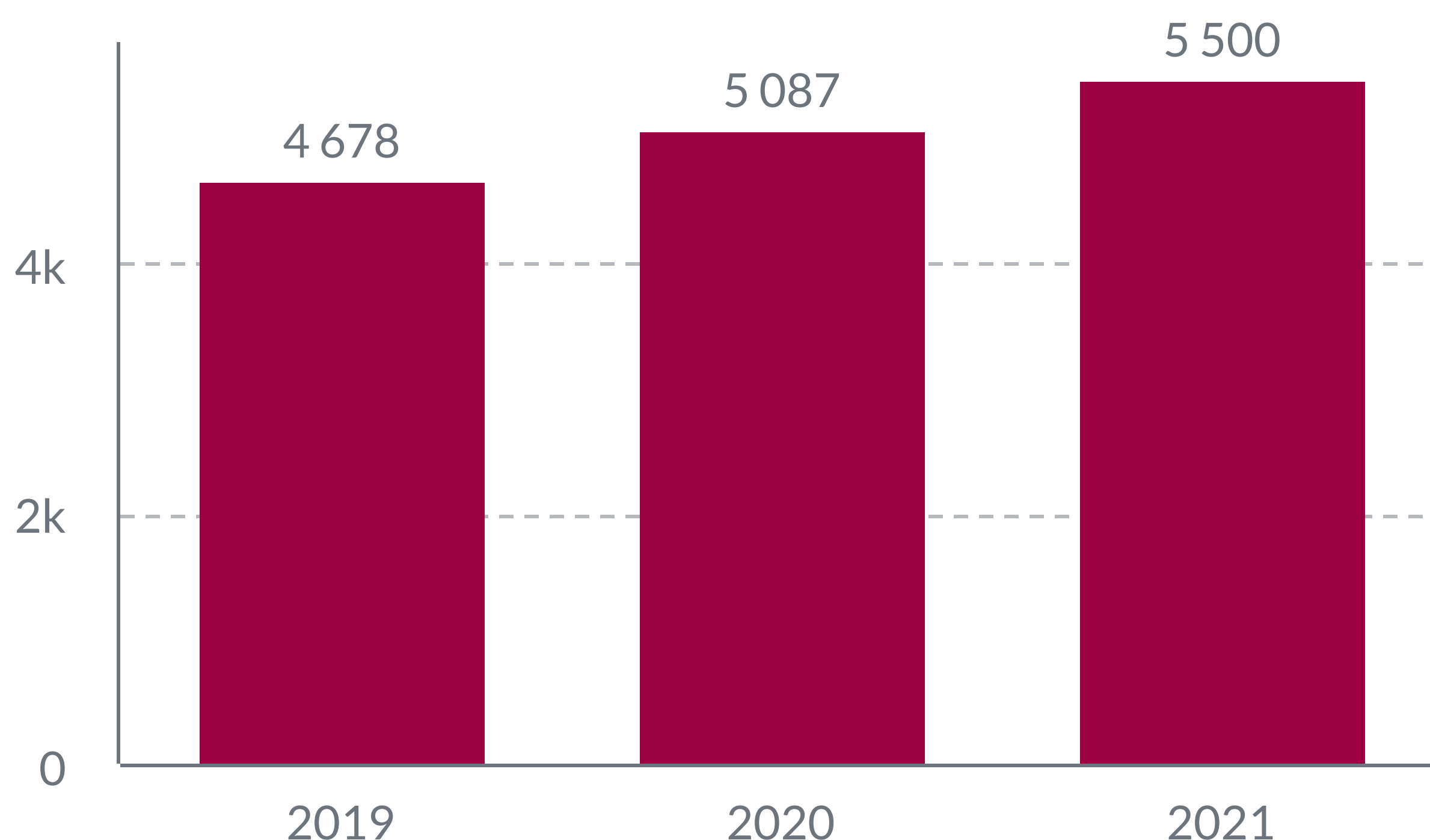


Wszystkie stanowiska



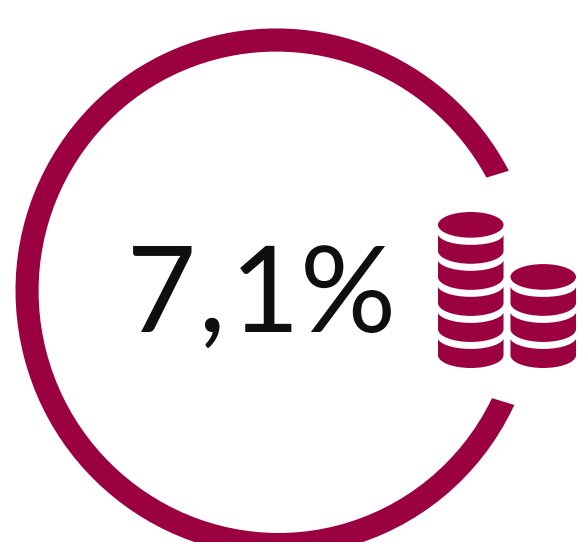
Specjalista

Miesięczna Płaca Całkowita
PLN brutto
Inżynier procesu/Technolog produkcji



55 Uczestników

Wzrost miesięcznej płacy całkowitej pomiędzy październikiem 2020 a październikiem 2021:

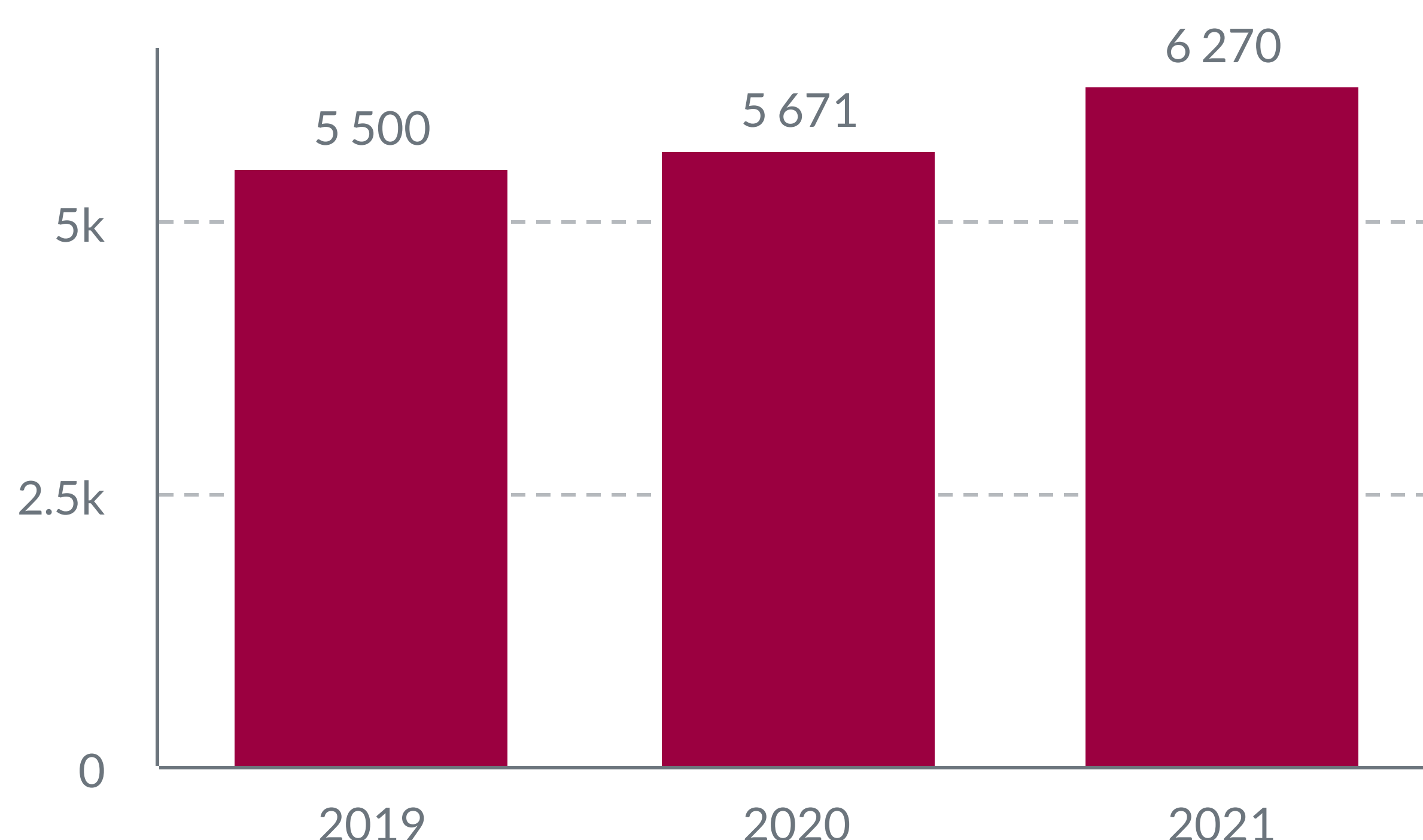


Wszystkie stanowiska



Specjalista

Miesięczna Płaca Całkowita
PLN brutto
Księgowy - Zobowiązania





Jeśli masz pytania,
napisz lub zadzwoń:

885 300 029
info@manahr.pl

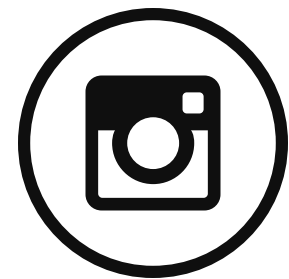
Chcesz trzymać rękę na pulsie?
Obserwuj nasze profile w mediach
społecznościowych:



www.linkedin.com/company/manahr/



www.facebook.com/manahrpl/



www.instagram.com/maniacy_w_pracy_i_po_pracy/

