

WYNAGRODZENIA W DZIAŁACH PERSONALNYCH W 2008 ROKU

Artykuł pochodzi z portalu wynagrodzenia.pl

Miło nam oddać do Państwa rąk wyniki piątego (jubileuszowego) Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń. Tradycyjnie już przeprowadziliśmy je wraz z czołowymi polskimi portalami (onet.pl, pracuj.pl, gazetapraca.pl, wp.pl, kariera.com.pl, bankier.pl). Wciąż jest to największe w Polsce pozarządowe badanie płac. W 2008 roku uczestniczyło w nim 58 500 osób. W obliczeniach uwzględniliśmy dane 55 111 osób.

Jak co roku przypominamy, że w badaniu dominują ludzie młodzi. 75,7% badanych ma nie więcej niż 35 lat, w tym 53,8% ma nie więcej niż 30 lat. Równie ważna jest informacja, że 78,7% to osoby z wykształceniem wyższym (w tym licencjat). Czynniki te w znaczący sposób wpływają na wyniki. Prosimy więc pamiętać, że prezentowane dane dotyczą głównie młodych, wykształconych ludzi, posiadających dostęp do Internetu.

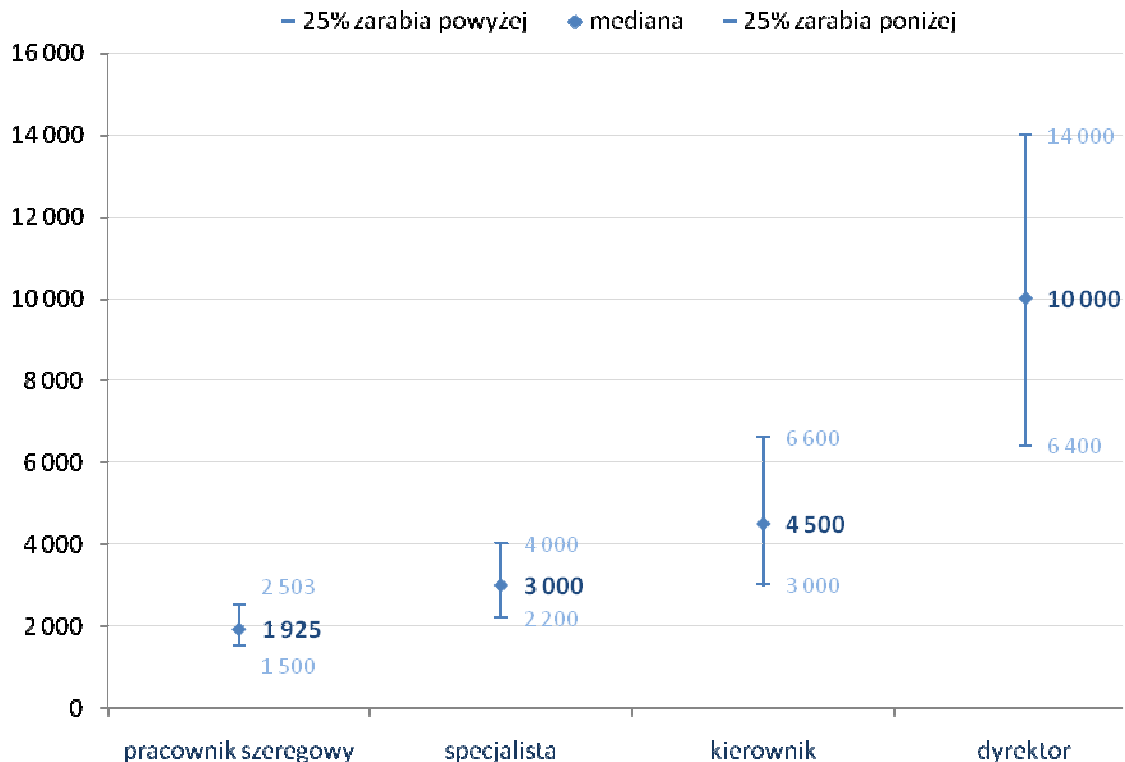
Jak co roku, przypominamy również, że prezentując dane liczbowe posługujemy się głównie medianą, gdyż miara ta lepiej niż średnia charakteryzuje populację badaną. Z badań GUS wynika bowiem, iż 2/3 Polaków zarabia poniżej średniej, co może być przyczyną błędów interpretacyjnych. Mediana natomiast jest wartością dzielącą badaną populację na pół. Jeżeli w tekście nie zaznaczono inaczej, to wartości zawarte w tabelach i wykresach należy traktować jako mediany.

Dane podstawowe

Tabela 1 zawiera informacje na temat wynagrodzenia całkowitego brutto na poszczególnych szczeblach zatrudnienia w działach personalnych. Na podstawie danych zamieszczonych w tabeli można jasno stwierdzić, iż pracownicy coraz wyższych szczebli zatrudnienia mogli liczyć na wyższe płace. Przykładowo, mediana wynagrodzeń pracowników szeregowych stanowiła 64% miesięcznej płacy brutto specjalistów (chodzi również o wartość mediany).

Zarobki 50% kierowników zawierały się w przedziale od 3 000 do 6 600 PLN brutto. Zdecydowanie najwięcej zarabiali natomiast dyrektorzy. Mediana ich płac wynosiła 10 000 PLN brutto, a co czwarty z nich otrzymywał wynagrodzenie powyżej 14 000 PLN.

Wykres 1. Wynagrodzenie całkowite w działach personalnych na różnych szczeblach zarządzania



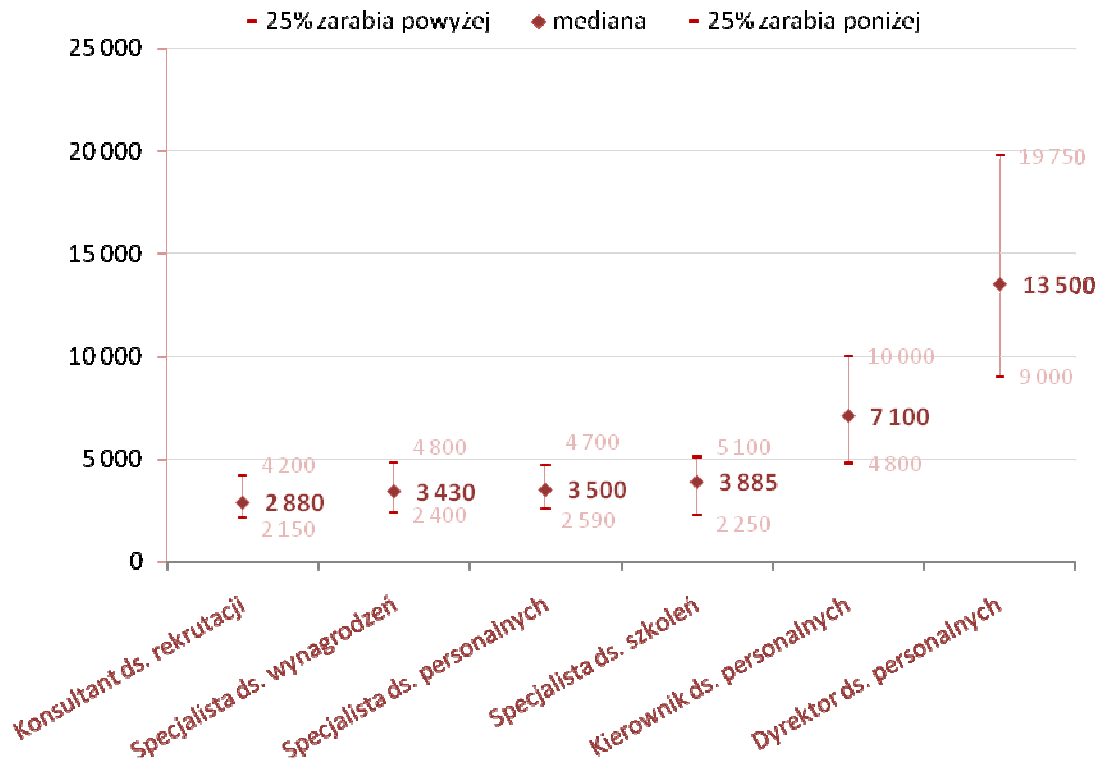
Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2008 roku

Na uwagę zasługują również dane dotyczące stawek wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach w działach personalnych. Najniższe wynagrodzenia spośród stanowisk poddanych analizie otrzymywały osoby zatrudnione na stanowisku konsultanta ds. rekrutacji. Co drugi pracownik z tej grupy otrzymywał płacę zawierającą się w przedziale od 2 150 do 4 200 PLN (mediana: 2 880 PLN brutto).

Mediana wynagrodzeń najniżej zarabiającej grupy specjalistów była już o 16% wyższa od płac konsultantów ds. rekrutacji i wynosiła 3 430 PLN brutto. Najwięcej spośród specjalistów zarabiali osoby odpowiadające za szkolenia, jednak w tej grupie pracowników można zaobserwować także największą rozpiętość płac. Zarobki 50% specjalistów ds. szkoleń zawierały się bowiem w przedziale od 2 250 do 5 100 PLN. Oznacza to, że rozpiętość pomiędzy I a III kwartylem wynagrodzeń specjalistów ds. szkoleń była o 35% większa niż w grupie specjalistów ds. personalnych.

Spośród sześciu stanowisk poddanych analizie, najwyższe zarobki otrzymywali dyrektorzy do spraw personalnych. Mediana ich płac wynosiła 13 500 PLN brutto. Warto jednak zwrócić uwagę na dużą rozpiętość płac w tej grupie pracowników. Zarobki 50% dyrektorów personalnych mieściły się bowiem w bardzo szerokim przedziale obejmującym wartości od 9 000 PLN do 19 750 PLN brutto.

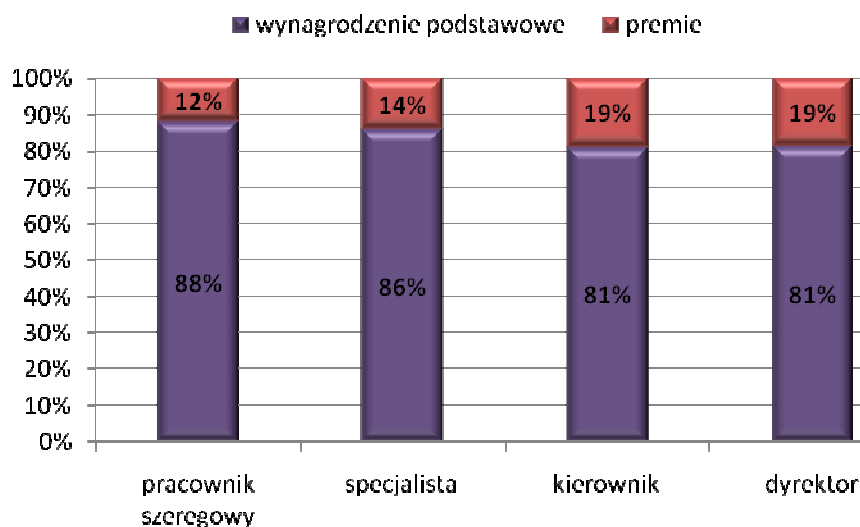
Wykres 2. Wynagrodzenie całkowite w działach personalnych na wybranych stanowiskach w 2008 roku



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2008 roku

Bez względu na szczebel zatrudnienia, pracownicy działów personalnych otrzymywali premie. Stanowiły one od 12 do 19% ich wynagrodzenia całkowitego. Najniższym udziałem płacy zmiennej w wynagrodzeniu całkowitym charakteryzowały się stanowiska szeregowe. Kierownicy i dyrektorzy otrzymywali natomiast premie stanowiące taki sam, bo dziewiętnastoprocentowy udział w ich płacy całkowitej.

Wykres 3. Udział premii w wynagrodzeniu pracowników w działach personalnych na różnych szczeblach zarządzania

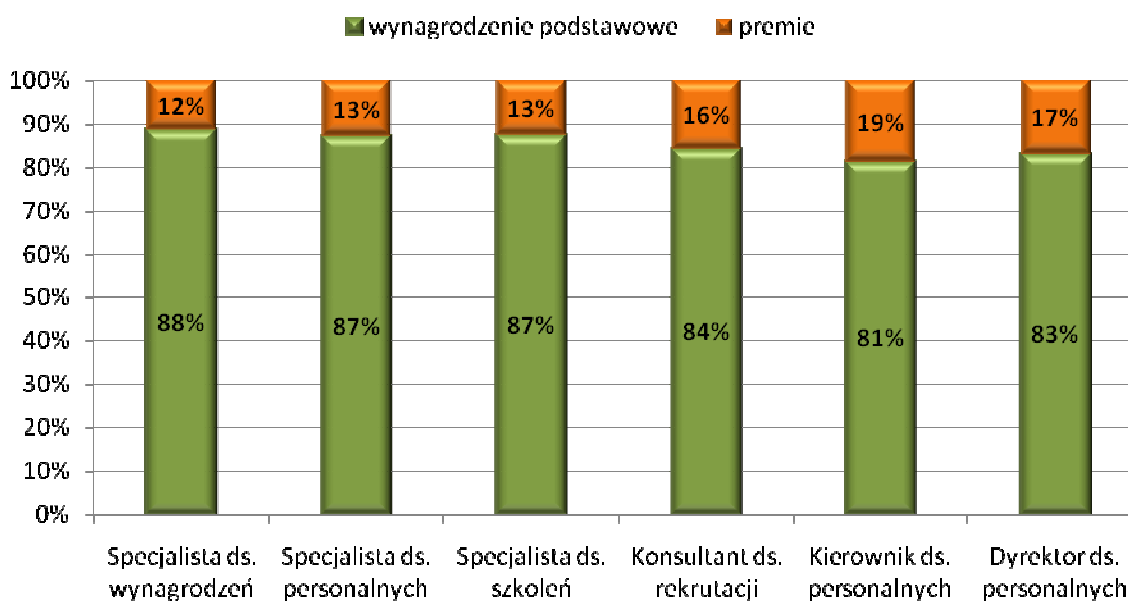


Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2008 roku

Warto również zwrócić uwagę na zróżnicowany udział premii w wynagrodzeniach całkowitych w przypadku osób zatrudnionych na wybranych stanowiskach w działach personalnych.

Zgodnie z danymi przedstawionymi na wykresie 4, najniższy procent wynagrodzenia w postaci premii przypadł w udziale specjalistom ds. wynagrodzeń, zaś najwyższy – kierownikom ds. personalnych.

Wykres 4. Udział premii w wynagrodzeniu całkowitym na wybranych stanowiskach w działach personalnych



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2008 roku

Mając na uwadze kwestię benefitów oferowanych pracownikom w działach personalnych, można zauważyć zdecydowanie większą częstotliwość przyznawania świadczeń dyrektorom niż pracownikom pozostałych szczebli. Według danych pochodzących z Badania Wynagrodzeń z 2008, do najczęściej przyznawanych świadczeń należały:

- telefon komórkowy – znacznie częściej przyznawany pracownikom wyższych szczebli zarządzania niż osobom zajmującym stanowiska szeregowy. Otrzymywało go 83% dyrektorów i 51% kierowników, w porównaniu do 14% pracowników szeregowych i 28% specjalistów,
- laptop lub komputer do osobistego użytku – oferowany ponad dwukrotnie częściej dyrektorom niż kierownikom, zdecydowanie najrzadziej przysługujący pracownikom szeregowym,
- dodatkowa bezpłatna opieka medyczna – benefit charakteryzujący się dużym mniejszym zróżnicowaniem w zakresie częstotliwości przysługiwania określonej grupie pracowników,
- samochód służbowy – oferowany głównie dyrektorom (45%), przysługujący jedynie 1% osób zajmujących stanowiska szeregowy.

Do najczęściej przyznawanych świadczeń grupie pracowników szeregowych należały: dodatkowa bezpłatna opieka medyczna (16%) i dofinansowanie nauki (15%).

**Tabela 1. Świadczenia dodatkowe
przyznawane pracownikom działów personalnych**

	pracownik szeregowy	specjalista	kierownik	dyrektor
wielkość próby	372	1 258	344	92
telefon komórkowy	14%	28%	51%	83%
laptop /komputer do osobistego użytku	6%	15%	30%	63%
dodatkowa bezpłatna opieka medyczna	16%	28%	29%	45%
samochód służbowy	1%	3%	12%	45%
szkolenia wybierane wg własnego uznania	9%	21%	28%	42%
ubezpieczenia dodatkowe	12%	15%	16%	34%
dofinansowanie nauki	15%	23%	22%	30%
ryczałt na paliwo	3%	4%	13%	27%
bezpłatne zajęcia sportowo-rekreacyjne	11%	16%	15%	21%
fundusz reprezentacyjny	1%	1%	3%	12%
opcje na akcje	1%	1%	2%	11%
prywatna emerytura	1%	2%	3%	8%
udziały/akcje firmy	1%	2%	2%	8%
kredyty preferencyjne	5%	5%	4%	7%
mieszkanie /dom służbowy	0%	1%	2%	3%
prywatna szkoła/przedszkole dla dzieci	0%	0%	0%	2%
członkostwo w prywatnych klubach	1%	0%	0%	1%

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2008 roku

Na podstawie danych w tabeli 2 wyraźnie widać zróżnicowanie dotyczące częstotliwości przyznawania benefitów osobom pracującym na wybranych stanowiskach w działach personalnych.

Telefon komórkowy był najczęściej przyznawanym benefitem w aż trzech grupach stanowisk: kierowników do spraw personalnych, specjalistów ds. szkoleń oraz specjalistów do spraw personalnych. Dodatkowo, to specjalistom do spraw szkoleń najczęściej przysługiwał laptop lub komputer do osobistego użytku – otrzymywało go aż 38% pracowników odpowiadających za szkolenia.

Bezpłatna opieka medyczna była z kolei najczęściej przyznawanym świadczeniem dla osób zajmujących stanowiska konsultanta ds. rekrutacji (przysługiwała 46% pracownikom na tym stanowisku) i specjalistom ds. wynagrodzeń (otrzymuje ją 26% pracowników). Jednocześnie warto zwrócić uwagę na to, iż grupą w najmniejszym stopniu „obdarowaną” świadczeniami byli w 2008 roku specjaliści ds. wynagrodzeń.

**Tabela 2. Świadczenia dodatkowe przyznawane na wybranych stanowiskach
w działach personalnych**

	specjalista ds. personalnych	specjalista ds. szkoleń	specjalista ds. wynagrodzeń	konsultant ds. rekrutacji	kierownik ds. personalnych
wielkość próby	584	68	50	57	120
telefon komórkowy	29%	46%	4%	42%	58%
dodatkowa	25%	34%	26%	46%	33%

bezpłatna opieka medyczna					
laptop /komputer do osobistego użytku	13%	38%	4%	14%	33%
szkolenia wybierane wg własnego uznania	24%	28%	22%	4%	30%
dofinansowanie nauki	22%	18%	18%	7%	22%
bezpłatne zajęcia sportowo-rekreacyjne	17%	18%	14%	11%	14%
ubezpieczenia dodatkowe	15%	15%	4%	4%	14%
samochód służbowy	2%	9%	0%	2%	13%
ryczałt na paliwo	3%	6%	0%	2%	9%
mieszkanie /dom służbowy	0%	1%	0%	0%	4%
opcje na akcje	2%	3%	0%	0%	3%
udziały/akcje firmy	2%	3%	0%	0%	3%
kredyty preferencyjne	4%	7%	0%	0%	2%
prywatna emerytura	2%	9%	4%	2%	1%
fundusz reprezentacyjny	1%	0%	0%	0%	1%
członkostwo w prywatnych klubach	0%	0%	0%	0%	0%
prywatna szkoła/przedszkole dla dzieci	0%	0%	0%	0%	0%

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2008 roku

Wynagrodzenia pracowników o różnym poziomie wykształcenia

76% pracowników działów personalnych, którzy wzięli udział w Ogólnopolskim Badaniu Wynagrodzeń, posiadało wykształcenie wyższe. Okazuje się ponadto, iż wyższemu poziomowi wykształcenia towarzyszyły wyższe zarobki. Przykładowo, pracownik szeregowy z wykształceniem wyższym zarabiał o 16% więcej niż osoba na podobnym stanowisku, która ukończyła edukację na poziomie szkoły średniej. Ponadto, średni poziom wykształcenia był bardzo rzadko spotykany wśród pracowników wyższego szczebla, szczególnie wśród dyrektorów.

Tabela 3. Wynagrodzenia osób o różnym poziomie wykształcenia

poziom wykształcenia	stanowisko	wielkość próby	10% zarabia poniżej	25% zarabia poniżej	mediana (PLN)	25% zarabia powyżej	10% zarabia powyżej
średnie	pracownik szeregowy	84	1 200	1 512	1 990	2 750	3 714
	specjalista	154	1 512	2 000	2 990	4 000	5 500
	kierownik	27	-	-	-	-	-
	dyrektor	3	-	-	-	-	-
licencjat i niepełne wyższe	pracownik szeregowy	63	1 450	1 650	2 200	3 200	4 200
	specjalista	152	1 900	2 425	3 400	4 558	5 900

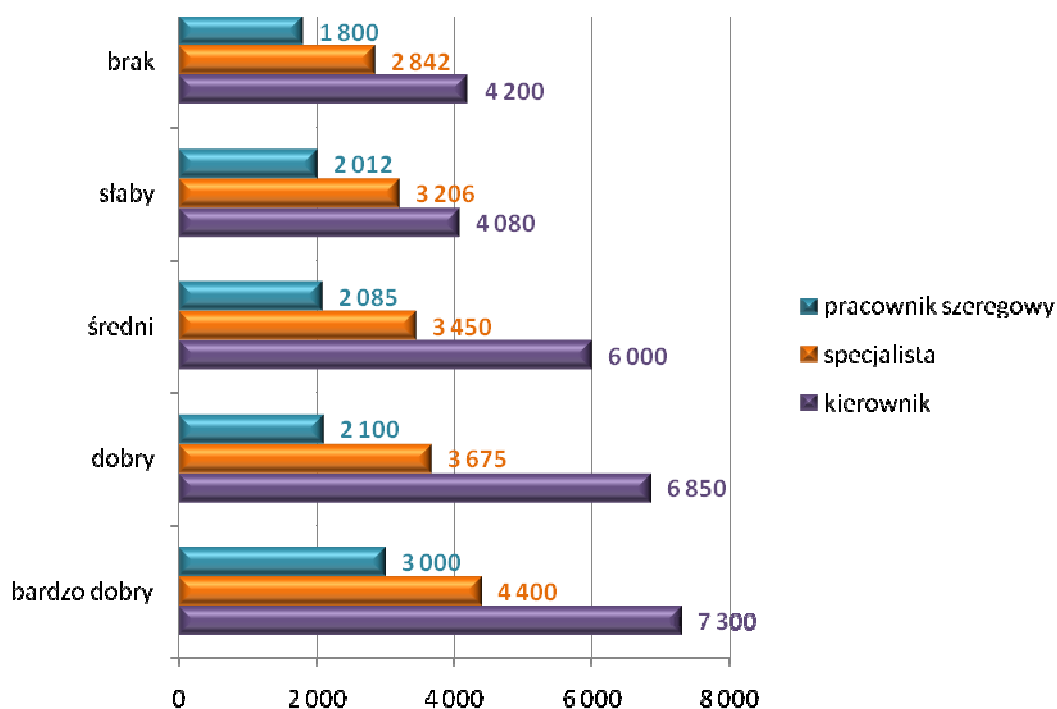
	kierownik	39	2 400	2 800	4 300	8 300	11 000
	dyrektor	7	-	-	-	-	-
wyższe	pracownik szeregowy	219	1 400	1 750	2 300	3 100	4 300
	specjalista	952	2 100	2 700	3 675	5 000	7 000
	kierownik	355	2 887	3 800	6 000	8 500	12 580
	dyrektor	121	4 000	7 500	12 200	19 500	27 200

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń 2008 przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak

Wynagrodzenia osób o różnym poziomie znajomości języka angielskiego

Poziom znajomości języka angielskiego jest umiejętnością cenioną na każdym szczeblu zatrudnienia w działach personalnych. W 2008 roku, zdecydowanie najwięcej zarabiały osoby posługujące się językiem Szekspira w stopniu dobrym lub bardzo dobrym. Przykładowo, zarobki (rozumiane jako mediana) dyrektora o bardzo dobrej znajomości języka angielskiego były wyższe o 74% od mediany wynagrodzeń osoby zajmującej podobne stanowisko, jednak nie znającej języka angielskiego.

Wykres 5. Mediany wynagrodzeń osób o różnym poziomie znajomości języka angielskiego



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń 2008 przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak

Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn zatrudnionych w działach personalnych

Wśród pracowników działów personalnych, zdecydowaną większość stanowiły kobiety. Ogółem, na każdych 10 mężczyzn zatrudnionych w działach personalnych przypadały 52 kobiety. Zarobki płci pięknej okazały się niższe od wynagrodzeń mężczyzn - nie były to jednak duże rozbieżności. Mediana płac kobiet stanowiła od 84,6% (w przypadku stanowisk kierowniczych) do 96% (w przypadku stanowisk dyrektorskich) zarobków mężczyzn.

Tabela 4. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn zatrudnionych w działach personalnych

stanowisko	płeć	wielkość próby	10% zarabia poniżej	25% zarabia poniżej	mediana (PLN)	25% zarabia powyżej	10% zarabia powyżej
pracownik szeregowy	kobieta	321	1 356	1 700	2 100	3 000	4 200
	mężczyzna	51	1 400	1 650	2 200	3 000	3 900
specjalista	kobieta	1 088	1 964	2 517	3 500	4 800	6 500
	mężczyzna	170	2 150	2 900	3 885	5 500	7 900
kierownik	kobieta	332	2 585	3 500	5 500	8 163	11 300
	mężczyzna	91	2 450	3 800	6 500	9 900	13 000
dyrektor	kobieta	90	3 950	7 000	12 070	19 000	26 065
	mężczyzna	41	6 500	8 000	12 500	21 000	27 900

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń 2008 przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak

Wynagrodzenia w firmach różnej wielkości i o różnym pochodzeniu kapitału

Wysokość wynagrodzeń pracowników działów personalnych różniła się także z uwagi na wielkość firmy. Pracownicy małych przedsiębiorstw otrzymywali zarobki w wysokości od 53% (w przypadku szczebla kierowniczego) do 81% (w przypadku stanowisk szeregowych) wynagrodzenia pracowników firm zatrudniających powyżej 1 000 pracowników. W obliczeniach procentowych wzięto pod uwagę wartości median.

Tabela 5. Wynagrodzenia pracowników działów personalnych w firmach różnej wielkości

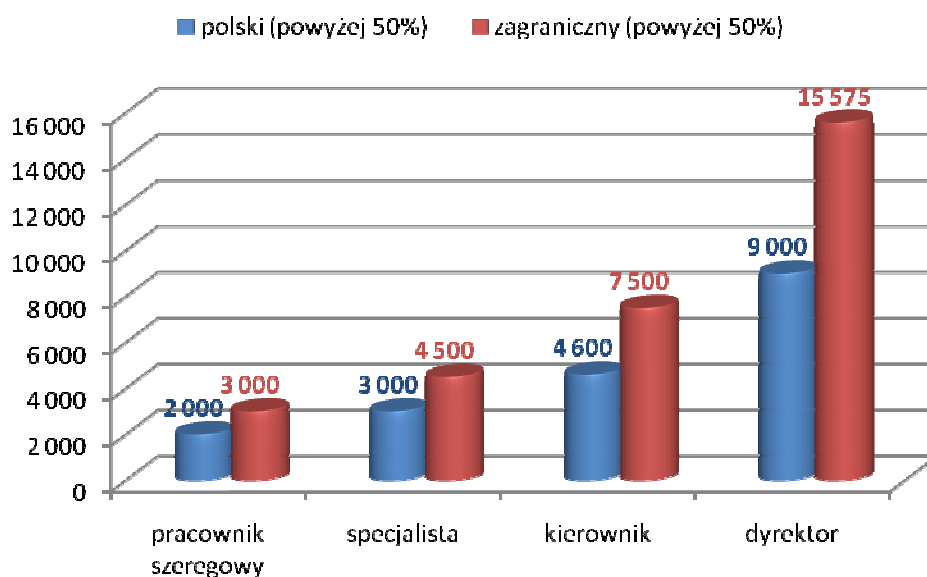
wielkość firmy (w nawiasie podano liczbę pracowników)	stanowisko	wielkość próby	10% zarabia poniżej	25% zarabia poniżej	mediana (PLN)	25% zarabia powyżej	10% zarabia powyżej
małe przedsiębiorstwo (10-49)	pracownik szeregowy	97	1 226	1 500	1 890	2 700	4 000
	specjalista	249	1 750	2 200	2 700	4 000	5 800
	kierownik	67	2 100	2 800	3 930	6 000	9 500
średnie przedsiębiorstwo (50-249)	pracownik szeregowy	113	1 400	1 700	2 140	3 000	4 408
	specjalista	406	1 969	2 500	3 265	4 394	6 000
	kierownik	130	2 500	3 000	4 740	8 000	10 750
duże przedsiębiorstwo (250-999)	pracownik szeregowy	75	1 650	2 000	2 500	3 500	4 500
	specjalista	296	2 400	3 100	3 950	5 225	7 000
	kierownik	126	3 200	4 600	7 075	8 500	12 800
duże przedsiębiorstwo	pracownik szeregowy	62	1 600	1 900	2 340	3 300	4 600

(1000 i więcej)	specjalista	244	2 600	3 300	4 500	5 746	7 720
	kierownik	86	3 300	4 950	7 400	10 800	13 200

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń 2008 przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak

Również rodzaj dominującego kapitału ogrywał spore znaczenie dla wysokości zarobków w danej firmie. Szczególnie wyraźnie widać zróżnicowanie wynagrodzeń dyrektorów firm z przewagą kapitału zagranicznego w porównaniu do płac osób zajmujących podobne stanowisko w przedsiębiorstwach o zasadniczo polskim kapitale. Mediana płac tej pierwszej grupy była o 73% większa od mediany wynagrodzeń w grupie drugiej. Płace osób zatrudnionych w firmach z przewagą kapitału zagranicznego okazały się istotnie wyższe od zarobków pracowników firm polskich, także na pozostałych szczeblach zatrudnienia. Różnice w medianach wynagrodzeń przedstawiono na wykresie 6.

Wykres 6. Mediany wynagrodzeń pracowników działów personalnych w firmach o różnym pochodzeniu kapitału



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2008 roku

Wynagrodzenia w różnych regionach

Rozpatrując wysokości płac pod kątem zróżnicowania na poszczególne regiony, można zauważyć zdecydowaną przewagę regionu mazowieckiego w zakresie wynagradzania pracowników działów personalnych. Pracownik szeregowy, zatrudniony na Mazowszu, zarabiał w 2008 roku 3 000 PLN brutto, czyli o 15,5% więcej niż specjalista zatrudniony w regionie wschodnim. Także wynagrodzenia dyrektorów zatrudnionych w regionie mazowieckim nie miały sobie równych. Co drugi dyrektor otrzymywał wynagrodzenie całkowite w przedziale od 10 500 PLN do 24 000 PLN brutto. Dla porównania, mediana płac dyrektorów w regionie południowo zachodnim wynosiła 9 890 PLN brutto, czyli mniej niż wartość I kwartyła w przypadku wynagrodzeń na równoległym szczeblu na Mazowszu.

Tabela 6. Wynagrodzenia pracowników działów personalnych w różnych regionach

stanowisko	wielkość próby	10% zarabia	25% zarabia	mediana (PLN)	25% zarabia	10% zarabia
------------	----------------	-------------	-------------	---------------	-------------	-------------

			poniżej	poniżej		powyżej	powyżej
mazowiecki	pracownik szeregowy	81	1 900	2 300	3 000	3 800	4 700
	specjalista	348	2 700	3 500	4 600	6 000	8 000
	kierownik	114	3 200	5 600	8 275	11 460	17 000
	dyrektor	50	7 300	10 500	14 000	24 000	29 250
południowo-zachodni	pracownik szeregowy	148	1 400	1 675	2 017	2 800	4 000
	specjalista	521	1 930	2 500	3 289	4 300	5 900
	kierownik	182	2 500	3 200	5 000	8 000	11 000
	dyrektor	50	3 740	5 500	9 890	16 800	25 844
północno-zachodni	pracownik szeregowy	82	1 475	1 642	2 100	2 805	4 300
	specjalista	249	2 000	2 495	3 300	4 500	6 400
	kierownik	73	2 100	3 400	5 500	7 416	10 000
	dyrektor	27	-	-	-	-	-
wschodni	pracownik szeregowy	58	1 200	1 450	1 800	2 314	3 300
	specjalista	136	1 500	1 910	2 600	3 500	5 400
	kierownik	54	2 200	2 900	4 040	6 000	8 000
	dyrektor	3	-	-	-	-	-

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń 2008 przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak

Podsumowanie

Płace w działach personalnych w 2008 roku były zróżnicowane między innymi ze względu na szczebel zatrudnienia – wraz ze wzrostem odpowiedzialności pracownika, wzrastało jego wynagrodzenie. Nie bez znaczenia dla wysokości zarobków były również: poziom wykształcenia (o czym świadczy bardzo niewielka ilość pracowników o wykształceniu niższym niż licencjackie) oraz poziom znajomości języka angielskiego. Wysokości płac były również zdeterminowane przez takie czynniki jak wielkość firmy czy region – zdecydowanie najwięcej zarabiała osoby zatrudnione na Mazowszu oraz pracujące w dużych przedsiębiorstwach.

Ewa Bochyńska-Śmigielska
Sedlak & Sedlak

Przypominamy, że zgodnie z pkt. 2.6 - 2.7 regulaminu kopiowanie, przetwarzanie i wykorzystywanie tekstów portalu wynagrodzenia.pl w innych celach niż użytku osobistego wymaga pisemnej zgody redakcji.

Wyjaśnienie terminów użytych w artykule:

wynagrodzenie podstawowe - stałe składniki wynagrodzenia brutto, tj. płaca zasadnicza określona umową o pracę, ponadto dodatek funkcyjny lub stażowy

wynagrodzenie całkowite - miesięczne wynagrodzenie brutto przysługujące pracownikowi z uwzględnieniem wszystkich ruchomych dodatków pieniężnych, takich jak: premie, nagrody i in.

mediana - wartość dzieląca wszystkie dane na pół; lepiej niż średnia oddaje tendencję centralną wyników, jako że średnia może być zaburzona przez wyniki skrajne. Poniżej i powyżej mediany znajduje się dokładnie po 50% danych. Innymi słowy, jeżeli mediana wynosi 3 000 PLN, to połowa osób zatrudnionych na danym stanowisku zarabia poniżej, a połowa powyżej 3 000 PLN

górnny kwartył - wartość, powyżej której mieści się 25% danych. Innymi słowy, jeżeli górny kwartył wynosi 4 500 PLN, to $\frac{3}{4}$ osób zatrudnionych na danym stanowisku zarabia poniżej, a $\frac{1}{4}$ powyżej 4 500 PLN

dolny kwartył - wartość, poniżej której mieści się 25% danych. Innymi słowy, jeżeli dolny kwartył wynosi 1 500 PLN, to $\frac{1}{4}$ osób zatrudnionych na danym stanowisku zarabia poniżej, a $\frac{3}{4}$ powyżej 1 500 PLN.

pierwszy decyl - wartość, poniżej której mieści się 10% danych. Innymi słowy, jeżeli pierwszy decyl wynosi 1 000 PLN, to $\frac{1}{10}$ osób zatrudnionych na danym stanowisku zarabia poniżej, a $\frac{9}{10}$ powyżej 1 000 PLN.

dziewiąty decyl - wartość, powyżej której mieści się 10% danych. Innymi słowy, jeżeli dziewiąty decyl wynosi 5 000 PLN, to $\frac{9}{10}$ osób zatrudnionych na danym stanowisku zarabia poniżej, a $\frac{1}{10}$ powyżej 5 000 PLN.