



**рекадро™**

Экспертные кадровые решения

2020

## Изменения в оплате труда



Rekadro

14.07.2020

# ИЗМЕНЕНИЯ В ОПЛАТЕ ТРУДА

**Период проведения исследования:** июнь-июль 2020 года.

**Источники исследования:**

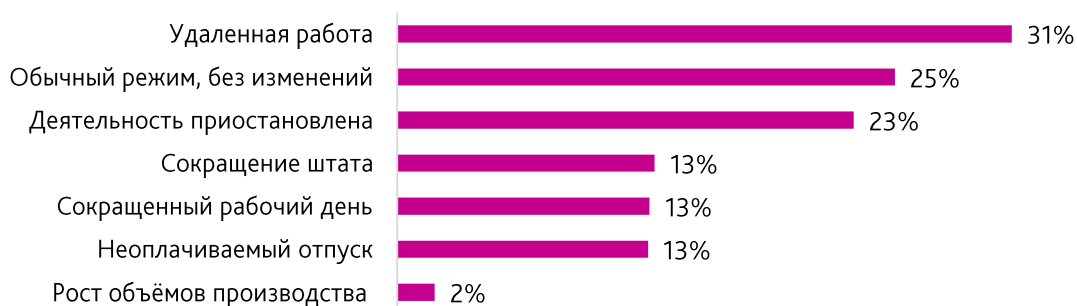
- открытый опрос представителей предприятий, работающих на территории России. Количество респондентов – 223.
- открытый опрос россиян (онлайн-анкетирование). Количество респондентов – 3501.

Безработица растет, а уровень заработной платы, по данным официальной статистики, пока не демонстрирует снижение. Так ли это на самом деле и изменились ли заработные платы специалистов в связи с пандемией? Какие факторы повлияли на размер оплаты труда и системы материальной мотивации? Оценить изменения заработных плат специалистов и определить, какие факторы могли повлиять на изменения, призвано наше исследование.

## Изменения в оплате труда

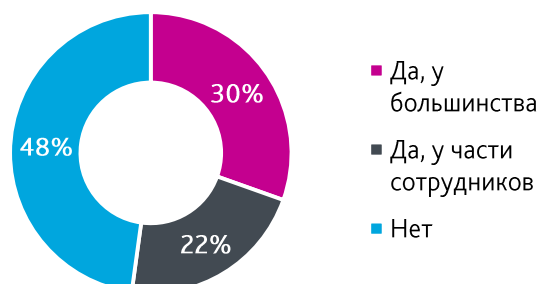
Большинство предприятий и сотрудников сообщают об изменениях в своей работе в связи с пандемией. Треть респондентов перешли на удаленную работу. Четверть россиян продолжают работать в прежнем режиме. У 23% работников деятельность предприятия приостановлена. Сокращение рабочего дня и сокращение штата, а также необходимость отправки сотрудников в неоплачиваемый отпуск коснулось 13% опрошенных предприятий. Значительно меньше респондентов говорят о росте объемов производства.

**Диаграмма 1. Изменения в работе предприятий в связи с пандемией, % респондентов**



Практически у трети компаний изменился уровень заработных плат у большинства сотрудников. У 22% предприятий – изменения произошли лишь у части персонала. Половина предприятий сообщают об отсутствии изменений в оплате труда работников.

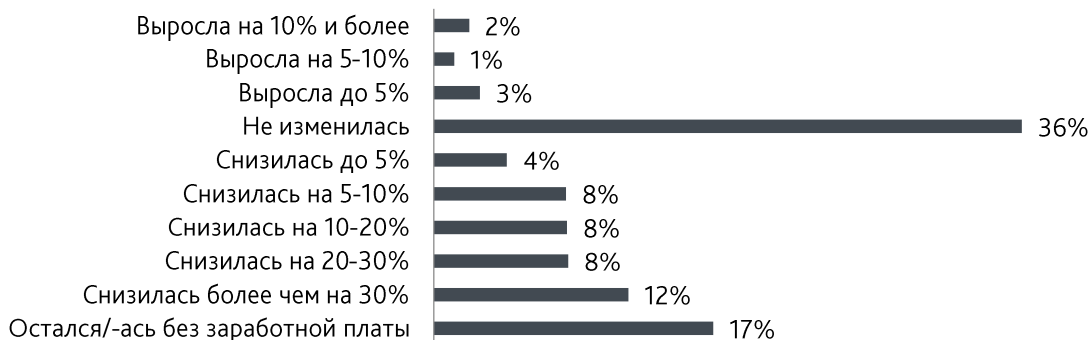
**Диаграмма 2. Изменения в уровне заработных плат сотрудников, % респондентов**



17% россиян лишились заработной платы в период пандемии. У 41% работников уровень заработной платы снизился. Понижение уровня оплаты труда на 20-30% произошли у 8% опрошенных респондентов. Снижение более чем на 30% отмечают 12% сотрудников.

Около трети компаний и сотрудников отмечают отсутствие изменений в заработной плате. Позитивные изменения произошли у 6% россиян – заработная плата выросла.

**Диаграмма 3. Изменения заработной платы сотрудников, % респондентов**

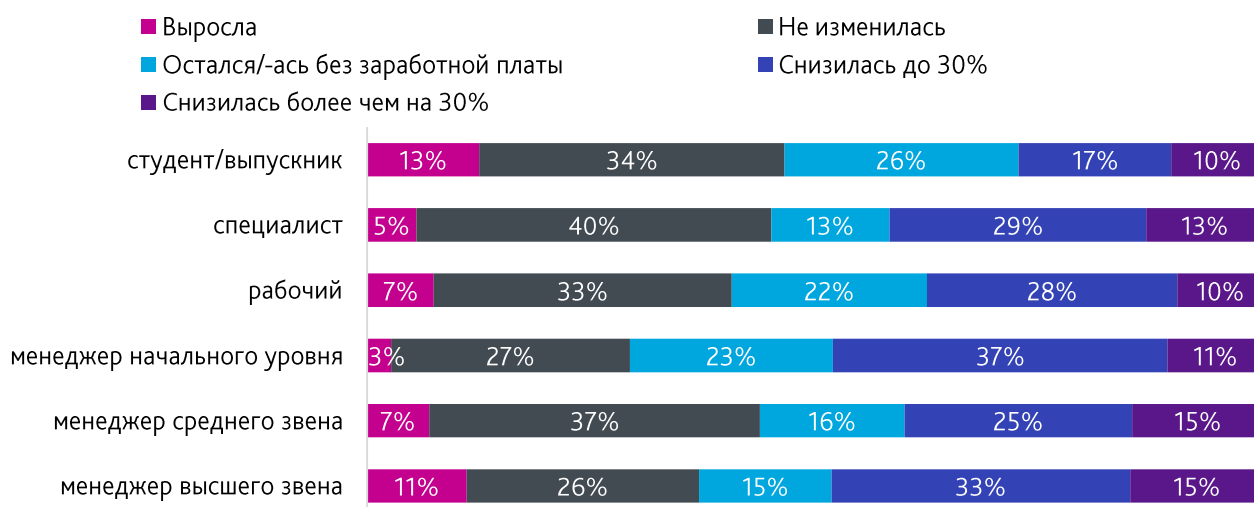


Рост заработной платы заметнее у выпускников и менеджеров высшего звена. Лишились заработной платы около четверти выпускников, рабочих и менеджеров начального уровня. В меньшей степени потеряли доход специалисты, менеджеры высшего и среднего звена.

Практически у половины респондентов в должности менеджера начального и высшего звена снизился доход, при этом у трети из них заработная плата снизилась значительно.

На втором месте по снижению уровня заработной платы находятся специалисты – у 42% произошли негативные изменения, у 13% доход упал на более чем 30%. 40% менеджеров среднего звена отмечают снижение заработной платы, из них 15% - заметное снижение. 38% рабочих заявляют об уменьшении дохода. 27% студентов и выпускников говорят о снижении дохода.

**Диаграмма 4. Изменения заработной платы сотрудников предприятия в разрезе категории должности, % респондентов**

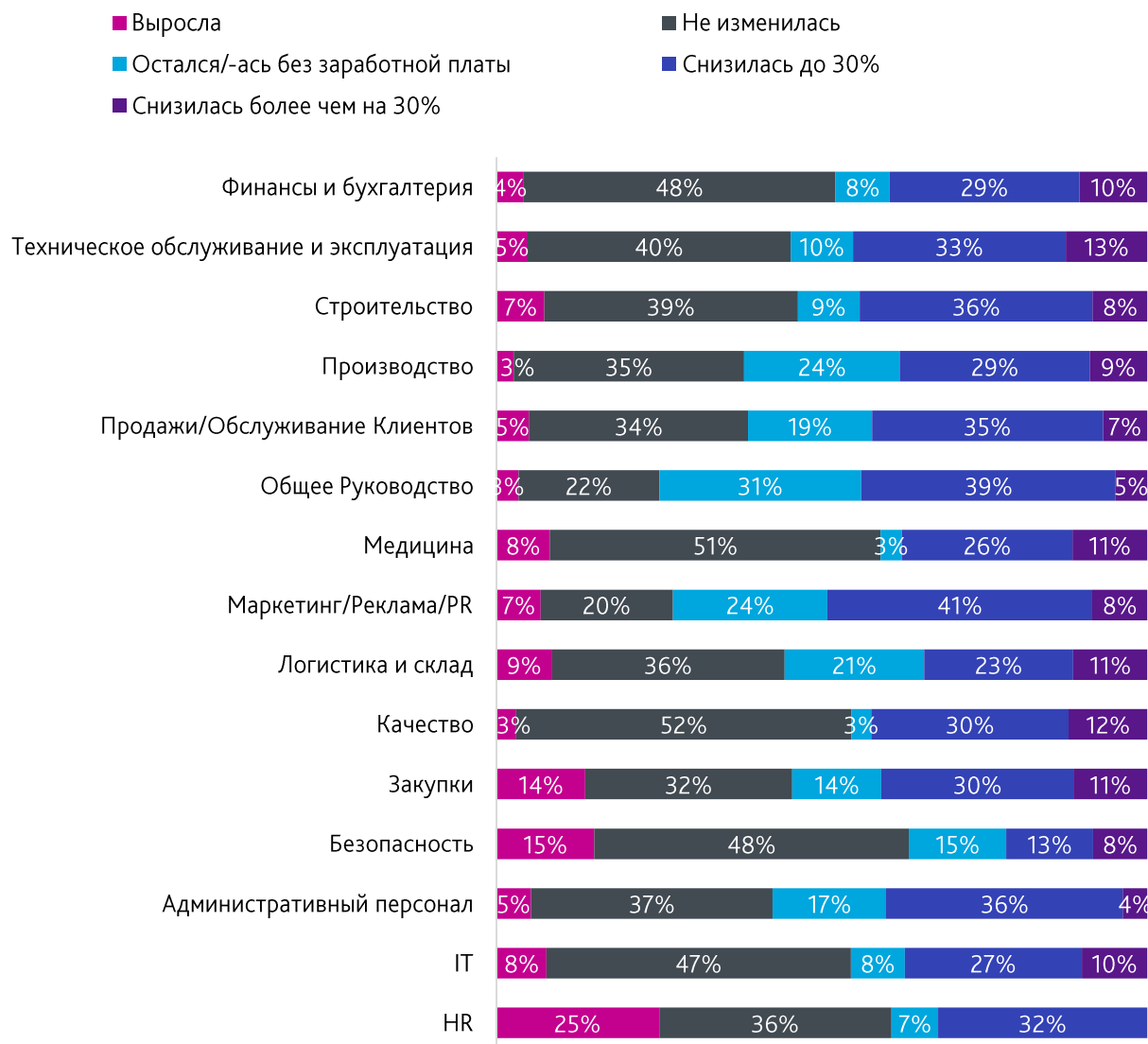


Среди тех россиян, кто лишились в период ограничений заработной платы, в основном – руководящий состав (31%), сотрудники сферы маркетинга и рекламы (24%), производства (24%), логистика и склада (21%).

Снижение заработной платы отмечают сотрудники из разных профессиональных сфер деятельности, так, половина из них трудоустроены в сфере маркетинга, на втором месте – сфера технического обслуживания и эксплуатации, при этом у 13% из них доход упал на более чем 30%. На третьем месте по уровню снижения заработной платы – сфера строительства.

Часть россиян сообщает о росте заработной платы, среди них HR специалисты (25%), сотрудники безопасности (15%) и закупок (14%). Отсутствуют изменения в уровне дохода специалистов сферы качества (52%), медицинских работников (51%) и сотрудников безопасности (48%).

**Диаграмма 5. Изменения заработной платы сотрудников предприятия в разрезе профессиональной сферы, % респондентов**



## Причины изменений в оплате труда

Большинство сотрудников утверждает, что изменений заработной платы не было. Оставшаяся часть считает причинами изменений приостановку деятельности предприятия, тяжелую финансовую ситуацию, изменение графика работы и перевод на дистанционный формат работы. Потерю работы выделяют 11% россиян.

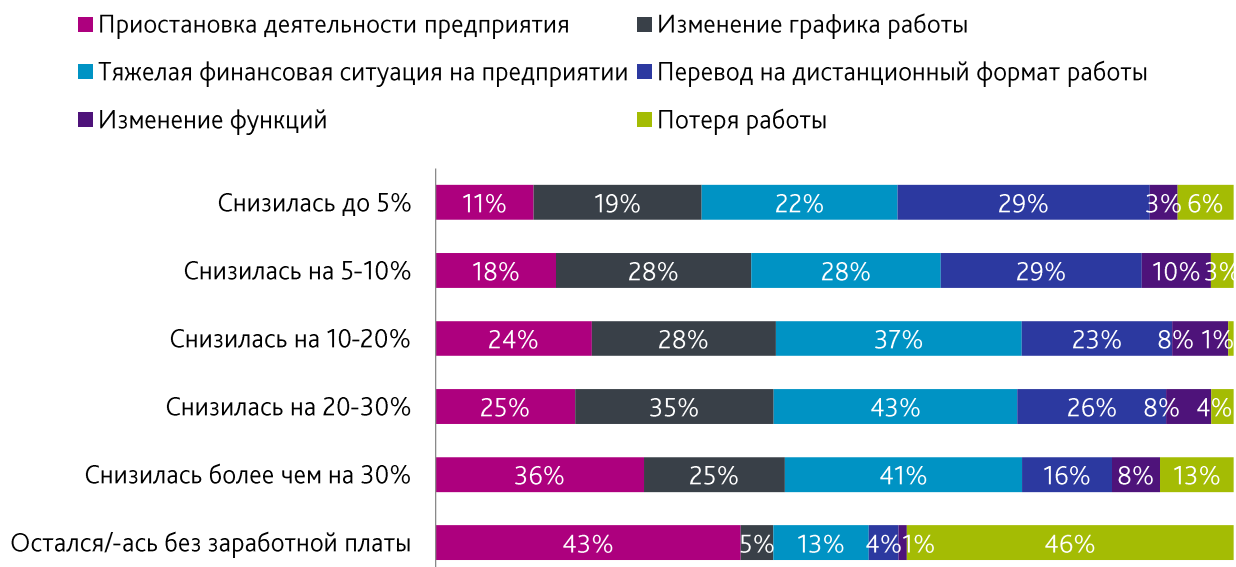
**Диаграмма 6. Чем были обоснованы произошедшие изменения, % респондентов**



Снижение заработной платы обусловлено рядом факторов, среди них наиболее важные – тяжелая финансовая ситуация на предприятии и изменение графика работы. Уменьшение оплаты труда до 10% во многом связано с переводом на дистанционный формат работы. Тогда как, значительное снижение (более чем на 30%) уровня дохода, в целом, респонденты связывают с тяжелой финансовой ситуации на предприятии и приостановкой деятельности компании.

Россияне, оставшиеся без заработной платы, объясняют это приостановкой деятельности предприятия и потерей работы.

**Диаграмма 7. Чем обоснованы произошедшие снижения уровня заработных плат, % респондентов**



## Дистанционный формат работы

Половина россиян были переведены на дистанционный формат работы в период пандемии, что повлияло на изменение функций и размер заработной платы. Так, 16% респонденты отмечают снижение оплаты труда в связи с уменьшением функций. Повышение оплаты труда в связи с увеличением функций произошло лишь у 4% работников.

Перевод повлиял и на доплаты: 11% сотрудников перестали получать такие доплаты как компенсация проезда или питания, 2% говорят о внедрении некоторых доплат. Отсутствие последствий констатируют 19% опрошенных респондентов.

**Диаграмма 8. Последствия перевода на дистанционный формат работы, % респондентов**



Лишь треть респондентов говорят об изменениях в оплате труда, в связи с переводом на дистанционный формат работы. Среди них сотрудники выделяют: исключение всех премий, уменьшение окладной части, исключение доплат/компенсаций, изменение видов бонусов и премий. В меньшей степени респонденты отмечают изменения KPI, влияющих на уровень оплаты труда (5%) и введение сдельной оплаты (4%).

Позитивные изменения в связи с переводом на дистанционный формат работы часть сотрудников отмечает: увеличение премиальной части и введение доплат.

**Диаграмма 9. Изменения в оплате труда в связи с переводом на дистанционный формат работы, % респондентов**

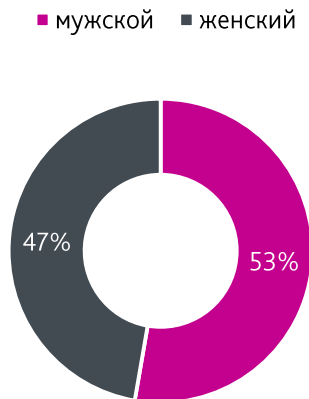


1. Организация работы большинства предприятий изменилась в связи с пандемией. Часть сотрудников перешли на удаленную работу или вынуждено отправились в неоплачиваемый отпуск. Часть предприятий приостановило свою деятельность или сократило штат, у некоторых респондентов введен сокращенный рабочий день.
2. Изменения повлияли на оплату труда половины опрошенных россиян. Так, 17% россиян лишились заработной платы в период пандемии, среди них около четверти выпускников, рабочих и менеджеров начального уровня. 40% сотрудников говорят об уменьшении заработной платы – чаще менеджеры начального и высшего звена и специалисты.
3. Изменения заработной платы в разрезе профессиональной сферы сотрудников:
  - a. Лишились заработной платы, в основном – руководящий состав, сотрудники сферы маркетинга и рекламы, производства, логистика и склада.
  - b. Снижение заработной платы отмечают половина сотрудников сферы маркетинга, на втором месте – сфера технического обслуживания и эксплуатации, при этом у 13% из них доход упал на более чем 30%. На третьем месте по уровню снижения заработной платы – сфера строительства.
  - c. Рост заработной платы произошел у HR-специалистов, сотрудников безопасности и закупок.
  - d. Отсутствуют изменения в уровне дохода специалистов сферы качества, медицинских работников и сотрудников безопасности.
4. Изменения в оплате труда произошли лишь у трети опрошенных россиян. Причинами изменений в оплате труда респонденты считают приостановку деятельности предприятия, тяжелую финансовую ситуацию на предприятии, изменение графика и перевод на дистанционный формат работы.
5. Перевод на дистанционный формат работы повлиял на изменения в оплате труда: исключение всех премий, уменьшение окладной части, исключение доплат, изменение видов бонусов и премий.

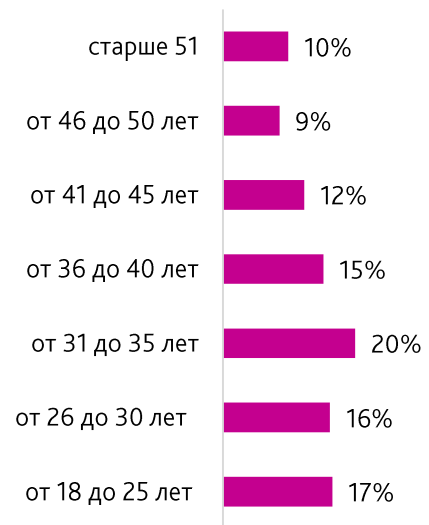
Негативный эффект ограничений будет волнообразным и продолжительным, предприятия продолжают оптимизировать процессы и ресурсы, и возврат к прежним доходам потребует времени.

## Приложение 1. Информация о респондентах

**Диаграмма 10. Распределение респондентов по полу**



**Диаграмма 11. Распределение респондентов по возрасту**



**Диаграмма 12. Распределение респондентов по категории должности**



**Диаграмма 13. Распределение респондентов по профессиональной сфере**

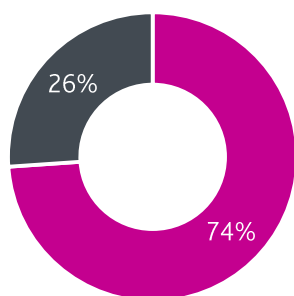




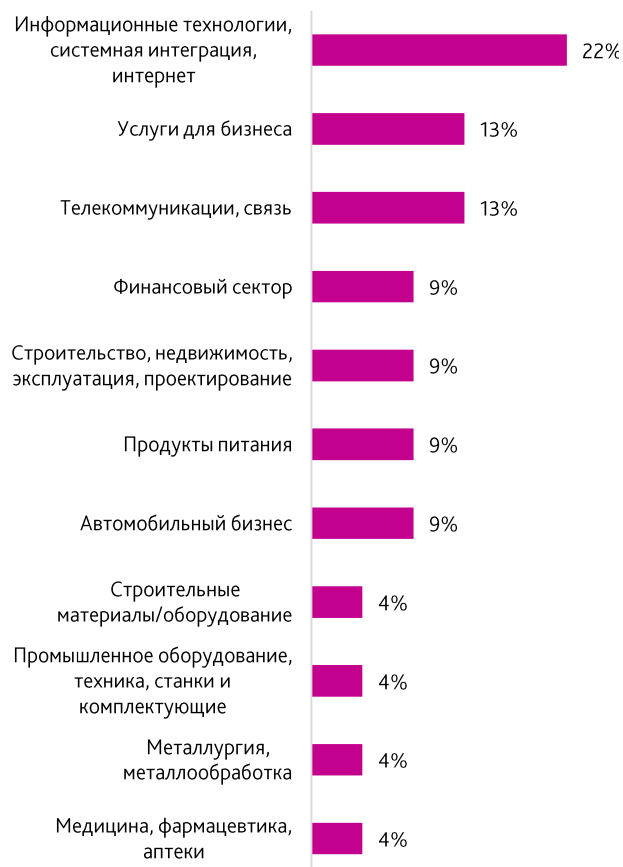
## Приложение 2. Информация о предприятиях

### Диаграмма 14. Распределение предприятий по происхождению

- Российское предприятие
- Иностранное предприятие



### Диаграмма 15. Распределение респондентов по сфере деятельности предприятия



### Диаграмма 16. Распределение респондентов по количеству сотрудников

