

ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI JAKO KATALIZATOR ZMIAN



70%

twierdzi, że trudno jest zidentyfikować obszary, w których nie spełnia wymogów zgodności z przepisami



69%

woli zapłacić więcej pracownikom niż ryzykować naruszenie przepisów



68%

ponosi kary co najmniej raz lub dwa razy w roku

Zgodność z przepisami jest kluczowym elementem obsługi listy płac i wpływa na każdy aspekt działalności organizacji. Jednak często jest to jedno z najtrudniejszych wyzwań i zajmuje znaczną część czasu oraz energii zespołów płacowych. Zmienia się jednak sposób postrzegania tej kwestii przez kierowników zespołów płacowych. Rosnąca złożoność regulacyjna jest coraz częściej postrzegana nie tylko jako wyzwanie w zakresie zarządzania, lecz także jako katalizator transformacji.

Zmiana ta odzwierciedla bardziej strategiczne podejście do zgodności z przepisami. Jak wynika z ankiety dot. globalnych list płac pt. „**Potencjał list płac w 2026 r.**”, zgodność z przepisami pozostaje najczęściej wskazywanym wyzwaniem operacyjnym w zakresie globalnej listy płac. 75% procent kierowników twierdzi, że bycie na bieżąco z lokalnymi przepisami w wielu krajach stanowi istotne wyzwanie.



Rzeczywisty koszt niepewności w zakresie zgodności z przepisami

Jednym z najbardziej zaskakujących wyników tegorocznej ankiety jest powszechność nadpłat wynikających ze środków ostrożności. 69% procent organizacji twierdzi, że w niektórych przypadkach wypłaca pracownikom zbyt wysokie wynagrodzenia, zamiast ryzykować naruszenia zgodności z przepisami. Z jednej strony świadczy to o ostrożnym podejściu. Ale jednocześnie ujawnia to głębszy problem: brak zaufania do systemów, procesów i kompetencji niezbędnych do podejmowania trafnych decyzji.

Wypłacanie zbyt wysokich wynagrodzeń jest kosztowne. Podobnie jak kary. Obu tych sytuacji można uniknąć, ale tylko wtedy, gdy organizacje inwestują w narzędzia, kompetencje i przejrzystość niezbędne do budowania proaktywnego ładu w zakresie zgodności z przepisami.



Budowanie zgodności z przepisami jako kompetencji

Organizacje osiągające największe postępy traktują zgodność z przepisami jako funkcję strategiczną, a nie reaktywną. Oznacza to inwestowanie w specjalne zasoby w zakresie zgodności z przepisami (45% już je ma, a 38% aktywnie buduje te kompetencje) oraz poświęcanie większej ilości czasu na monitorowanie zgodności z przepisami, mimo że zespoły płacowe są już przeciążone pracą. Priorytetowe traktowanie czasu pracy zespołów poświęcanego na działania związane z zapewnianiem zgodności z przepisami pokazuje, że kierownicy postrzegają tę kwestię jako inwestycję strategiczną. Coraz większy nacisk na specjalistyczne kompetencje w zakresie zgodności z przepisami oraz bardziej efektywne wykorzystanie zasobów sugerują, że obszar obsługi listy płac zmierza w kierunku bardziej świadomego i uporządkowanego podejścia.



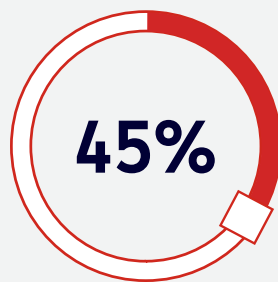
Globalna złożoność, lokalna odpowiedzialność

W przypadku organizacji działających w wielu krajach wyzwanie związane z zapewnieniem zgodności z przepisami dodatkowo zwiększa ogromna różnorodność lokalnych środowisk regulacyjnych. Prawo pracy, zasady opodatkowania, obowiązkowe świadczenia oraz obowiązki sprawozdawcze różnią się znacząco w zależności od jurysdykcji i wszystkie podlegają zmianom.

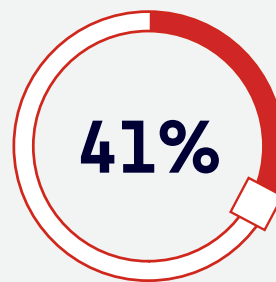
37% procent kierowników, którzy analizują możliwość dostarczania listy płac przy mniejszej liczbie pracowników, rozważa outsourcing części procesów, aby skuteczniej zarządzać tym złożonym procesem. Zewnętrzna fachowa wiedza — pochodząca zarówno od dostawcy globalnej listy płac, jak i specjaliści ds. zgodności z przepisami — stanowi ważne zabezpieczenie przed ryzykiem związanym z zarządzaniem obowiązkami w wielu krajach wyłącznie za pomocą zasobów wewnętrznych.



Organizacje, które traktują złożoność zgodności z przepisami jako powód do inwestowania w lepsze procesy, bardziej zaawansowane narzędzia i głębsze kompetencje, tworzą funkcje płacowe, które są nie tylko zgodne z przepisami, ale też naprawdę odporne.



ma wyznaczone zasoby
w zakresie zgodności
z przepisami



chce, aby ich zespoły
poświęcały więcej czasu
na monitorowanie
zgodności z przepisami

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Dowiedz się z pełnego raportu, jak organizacje przekształcają zgodność z przepisami w przewagę strategiczną: Potencjał list płac w 2026 r.: ankieta dot. globalnych list płac.

ADP i logo ADP są zastrzeżonymi znakami towarowymi firmy ADP, Inc. Wszelkie pozostałe znaki należą do ich odpowiednich właścicieli. Copyright © 2026 ADP, Inc.

WF3615202

ADP
Always Designing
for People®