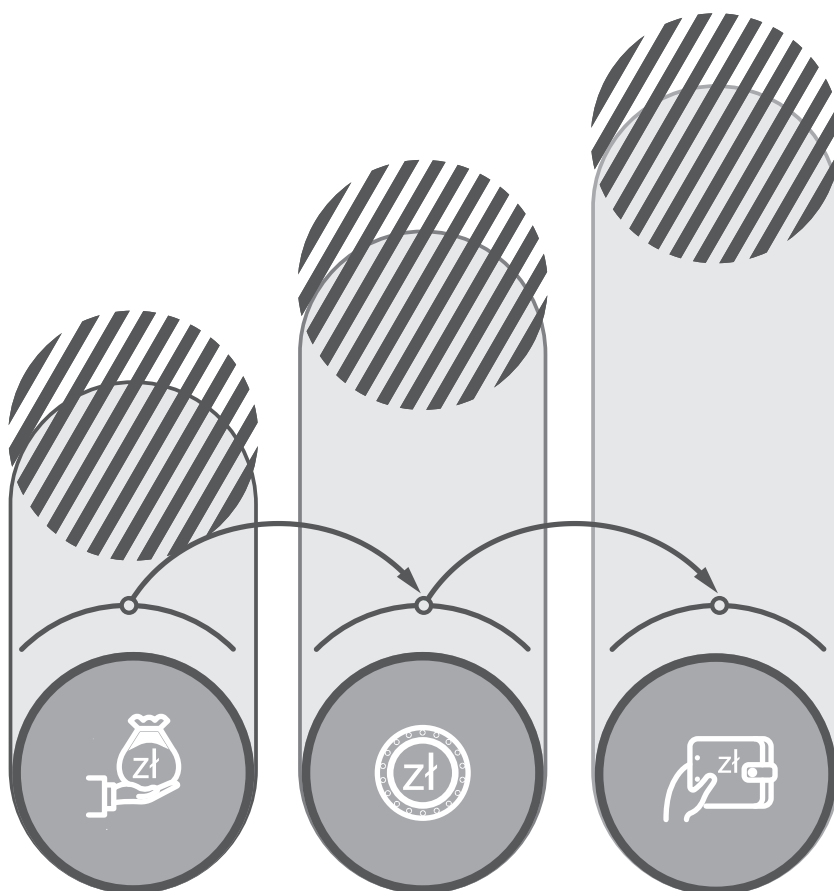




# Wynagrodzenia w województwie dolnośląskim w 2018 r.

Wages and salaries in Dolnośląskie Voivodship in 2018





## **Wynagrodzenia w województwie dolnośląskim w 2018 r.**

Wages and salaries in Dolnośląskie Voivodship in 2018

**Opracowanie merytoryczne**

Content-related works

Urząd Statystyczny we Wrocławiu, Dolnośląski Ośrodek Badań Regionalnych  
Statistical Office in Wrocław – Dolnośląskie Centre for Regional Surveys

**Kierujący**

supervised by

Agnieszka Ilczuk

**Autorzy opacowania**

Authors of publication

Leszek Cybulski (1-3,5), Stanisław Kamiński (4)

**Tłumaczenie**

Translation

Grzegorz Pawlaczek

**Skład i opracowanie graficzne**

Typesetting and graphics

Wojciech Szpakowski, Dominik Koralewski

ISBN 978-83-89593-97-9

**Publikacja dostępna na stronie**

Publications available on website

wroclaw.stat.gov.pl

**Przy publikowaniu danych Urzędu Statystycznego prosimy o podanie źródła**

When publishing Statistical Office data — please indicate the source



Zakład Wydawnictw  
Statystycznych

00-925 WARSZAWA, AL. NIEPODLEGŁOŚCI 208

Informacje w sprawach sprzedaży publikacji – tel.: (22) 608 32 10, 608 38 10

## Przedmowa

Urząd Statystyczny we Wrocławiu przedstawia Państwu publikację „Wynagrodzenia w województwie dolnośląskim w 2018 r.”, w której zaprezentowane zostały w różnych przekrojach informacje o wynikach badania struktury i zróżnicowania wynagrodzeń osób zatrudnionych w województwie dolnośląskim.


Takie szczegółowe badania wynagrodzeń odbywają się w Polsce i krajach unijnych co 2 lata i zawsze dotyczą wynagrodzeń za październik. Wyniki mają charakter wieloprzekrojowy i umożliwiają przeprowadzenie analiz z uwzględnieniem cech pracujących osób takich, jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, staż pracy oraz szczególnie interesujące dla Czytelników dane o wynagrodzeniach według wykonywanych zawodów. Pozostałe podstawowe przekroje danych odnoszą się do cech opisujących zakłady pracy, jak: sektor własności, rodzaj działalności i wielkość zakładów.

Publikacja ukazuje się w serii „Analizy statystyczne”. Przedstawia wiele ciekawych informacji, a także ocen skali i przyczyn zmian poziomu wynagrodzeń oraz czynników wpływających na ich zróżnicowanie występujące w różnych przekrojach. W komentarzach punktami odniesienia dla wielkości i struktury płac w województwie dolnośląskim są inne regiony kraju, Polska oraz inne kraje europejskie. Większość zjawisk przedstawiono na wykresach i kartogramach.

Publikacja składa się z dwóch części. Pierwsza ma charakter opisowy i analityczny, ukazuje się drukiem oraz na stronie internetowej w formie elektronicznej. Drugą częścią jest obszerny aneks tabelaryczny składający się z 19 przekrojowych tabel, dostępny w formacie Excel na stronie internetowej Urzędu: [wroclaw.stat.gov.pl](http://wroclaw.stat.gov.pl).

Mam nadzieję, że publikacja zainteresuje szerokie grono Czytelników oraz okaże się przydatna dla osób i instytucji zajmujących się analizą i monitoringiem zmian wynagrodzeń zachodzących na dolnośląskim rynku pracy.

p.o. Dyrektora  
Urzędu Statystycznego we Wrocławiu



Halina Woźniak

Wrocław, wrzesień 2020 r.

## Preface

The Statistical Office in Wrocław is presenting the publication "Wages and salaries in Dolnośląskie Voivodship in 2018", in which information on the results of the survey on the structure and diversity of earnings of employed persons in Dolnośląskie Voivodship is presented in various sections.

Such detailed surveys of earnings take place in Poland and EU countries every two years and always refer to wages and salaries for October. The results are of a multi-sectional nature and enable analyses taking into account the characteristics of working persons, such as: sex, age, level of education, seniority of service, and data on earnings by occupation, which are of particular interest to the reader. The other basic cross-sections of data refer to characteristics describing enterprises, such as: ownership sector, type of activity and size of enterprises.

The publication is published in the series "Statistical analyses". It presents a lot of interesting information, as well as evaluations of scales and causes of changes in earnings level as well as factors influencing their differentiation in different sections. In the comments, the points of reference for the size and structure of earnings in Dolnośląskie Voivodship are other regions of the country, Poland and other European countries. Most of the phenomena are presented in graphs and cartograms.

The publication consists of two parts. The first one is of a descriptive and analytical nature and appears in print and on the website in electronic form. The second part is an extensive tabular annex consisting of 19 cross-sectional tables, which is available in Excel format on the Office's website: [wroclaw.stat.gov.pl](http://wroclaw.stat.gov.pl).

I hope that this publication will be of interest to a variety of readers and will prove useful for persons and institutions analyzing and monitoring changes in earnings taking place in the Lower Silesian labour market.

Acting Director  
of the Statistical Office in Wrocław



Halina Woźniak

Wrocław, September 2020

# Spis treści

## Contents

	Str. Page
Przedmowa . . . . .	3
Preface . . . . .	4
Spis treści. . . . .	5
Contents	
Spis tablic . . . . .	7
List of tables	
Spis wykresów . . . . .	8
List of charts	
Spis map . . . . .	10
List of maps	
Objaśnienia znaków umownych. Ważniejsze skróty . . . . .	11
Symbols. Main Abbreviations	
Synteza . . . . .	12
Executive summary . . . . .	14
1. Ogólnopolskie badanie struktury wynagrodzeń. . . . .	16
1. Nationwide structure wages and salaries survey	
1.1 Zakres badania . . . . .	16
1.1 Scope of the survey	
1.2 Zatrudnieni . . . . .	17
1.2 Employees	
1.3 Składniki i struktura wynagrodzeń . . . . .	26
1.3 Components and structure of earnings	
2. Tendencje w zakresie wynagrodzeń w latach 2008-2018 . . . . .	32
2. Earnings trends in 2008-2018	
2.1 Zróżnicowania terytorialne przeciętnych wynagrodzeń. . . . .	32
2.1 Territorial differences of average earnings	
2.2 Tendencje wieloletnie i dyspersja wynagrodzeń . . . . .	36
2.2 Long-term trends and dispersion of earnings	
2.3 Wpływ płacy minimalnej na zróżnicowanie wynagrodzeń . . . . .	44
2.3 The impact of the minimum wage on the earnings disparity	
3. Różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn . . . . .	51
3. Gender pay gap	
3.1 Polska na tle Unii Europejskiej . . . . .	51
3.1 Poland against the background of the European Union	
3.2 Determinanty i poziom różnic wynagrodzeń . . . . .	53
3.2 Determinants and the level of gender pay gap	
4. Podstawowe przekroje wynagrodzeń . . . . .	62
4. Basic structure of wages and salaries	

4.1	Struktura wynagrodzeń według wykształcenia . . . . .	62
4.1	The structure of earnings by education level	
4.2	Struktura wynagrodzeń według wieku . . . . .	64
4.2	The structure of earnings by age	
4.3	Struktura wynagrodzeń według stażu pracy . . . . .	65
4.3	The structure of earnings by seniority of service	
4.4	Struktura wynagrodzeń według wielkości zakładów . . . . .	67
4.4	The structure of earnings by size of enterprises	
4.5	Struktura wynagrodzeń według przedziałów wynagrodzeń. . . . .	68
4.5	The structure of earnings by earning ranges	
4.6	Struktura wynagrodzeń według sekcji PKD. . . . .	70
4.6	The structure of earnings by PKD / NACE Rev. 2 sections	
5.	Wynagrodzenia według grup zawodów . . . . .	76
5.	Earnings by occupational groups	
5.1	Wielkie grupy zawodów . . . . .	76
5.1	Major occupation groups	
5.2	Charakterystyka różnicowań w średnich grupach zawodów . . . . .	79
5.2	Characteristics of the differences in minor groups of occupations	
	Zawartość aneksu tabelarycznego. . . . .	97
	The contents of the tabular annex . . . . .	97



## Spis tablic

### List of tables

Str.  
Page

Tablica 1.	Pracownicy zatrudnieni według formalnych podstaw zatrudnienia oraz sektorów własności . . . . .	19
Table 1.	Paid employees according to the formal basis of employment and ownership sectors	
Tablica 2.	Struktura klasyfikacji zawodów i specjalności . . . . .	23
Table 2.	Structure of classification of occupations	
Tablica 3.	Zatrudnienie w badanych grupach zawodów występujących w województwie dolnośląskim . . . . .	25
Table 3.	Employment in the examined occupational groups occurring in the Dolnośląskie Voivodship	
Tablica 4.	Przeciętne wynagrodzenia w Polsce i województwie dolnośląskim . . . . .	36
Table 4.	Average wages and salaries in Poland and Dolnośląskie Voivodship	
Tablica 5.	Mediana wynagrodzeń brutto w Polsce i województwie dolnośląskim. . . . .	39
Table 5.	Median gross wages and salaries in Poland and Dolnośląskie Voivodship	
Tablica 6.	Zróżnicowania wynagrodzeń w grupach decylowych i kwartylowych . . . . .	43
Table 6.	Differentiation of wages and salaries in decile and quartile groups	
Tablica 7.	Wybrane relacje minimalnego wynagrodzenia i wynagrodzeń w Polsce i w województwie dolnośląskim . . . . .	48
Table 7.	Selected relations of minimum wages and salaries in Poland and in the Dolnośląskie Voivodship	
Tablica 8.	Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć według grup zawodów . . . . .	58
Table 8.	Gender pay gap by occupational groups	
Tablica 9.	Ranking sekcji PKD pod względem miesięcznych wynagrodzeń brutto w krajach UE w 2014 r. . . . .	73
Table 9.	Ranking of the PKD/NACE Rev. 2 sections in terms of gross monthly earnings in the EU countries in 2014	

## Spis wykresów

### List of charts

Str.  
Page

Wykres 1.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto według województw . . . . .	32
Chart 1.	Average monthly gross wages and salaries by voivodships	
Wykres 2.	Wzrost przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto w stosunku do poprzedniego okresu . . . . .	37
Chart 2.	An increase in the average monthly gross wages and salaries compared to the previous period	
Wykres 3.	Wzrost mediany wynagrodzeń brutto w stosunku do poprzedniego okresu . . . . .	40
Chart 3.	An increase in the median monthly gross wages and salaries compared to the previous period	
Wykres 4.	Współczynnik zróżnicowania decylowego godzinowego wynagrodzenia brutto w krajach Europy . . . . .	48
Chart 4.	Coefficient of gross hourly wage decile differentiation in European countries	
Wykres 5.	Wzrost przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto, mediany oraz wynagrodzenia minimalnego w stosunku do poprzedniego okresu . . . . .	49
Chart 5.	An increase in the average monthly gross wages and salaries, median and minimum wage compared to the previous period	
Wykres 6.	Związek wynagrodzenia minimalnego i I decyla wynagrodzeń brutto . . . . .	50
Chart 6.	Relationship between the minimum wage and the 1st decile of gross wages and salaries	
Wykres 7.	Różnice wynagrodzeń mężczyzn i kobiet na tle struktury zatrudnienia według sekcji PKD . . . . .	55
Chart 7.	Gender pay gap against the background of the employment structure by PKD/NACE Rev. 2 sections	
Wykres 8.	Struktura wykształcenia zatrudnionych według płci. . . . .	56
Chart 8.	Structure of employees' education by sex	
Wykres 9.	Luka płac mężczyzn i kobiet w % wynagrodzenia mężczyzn według średnich grup zawodów . . . . .	60
Chart 9.	Gender pay gap as % of men's wages and salaries by minor occupational groups	
Wykres 10.	Odchylenia względne przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto od przeciętnego wynagrodzenia brutto według poziomu wykształcenia . . . . .	63
Chart 10.	Relative deviations of average monthly gross wages and salaries from the average gross wages and salaries by educational level	
Wykres 11.	Odchylenia względne przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto od przeciętnego wynagrodzenia brutto według wieku . . . . .	65
Chart 11.	Relative deviations of average monthly gross wages and salaries from the average gross wages and salaries by age	
Wykres 12.	Odchylenia względne przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto od przeciętnego wynagrodzenia brutto według stażu pracy . . . . .	66
Chart 12.	Relative deviations of average monthly gross wages and salaries from the average gross wages and salaries by seniority of service	
Wykres 13.	Odchylenia względne przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto od przeciętnego wynagrodzenia brutto według wielkości zakładów . . . . .	67
Chart 13.	Relative deviations of average monthly gross wages and salaries from the average gross wages and salaries by size of units	
Wykres 14.	Pracownicy zatrudnieni według przedziałów wynagrodzeń . . . . .	69
Chart 14.	Employees by earning ranges	

Wykres 15. Odchylenia względne przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto od przeciętnego wynagrodzenia brutto według sekcji PKD . . . . .	71
Chart 15. Relative deviations of average monthly gross wages and salaries from the average gross wages and salaries by PKD / NACE Rev. 2 sections	
Wykres 16. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w wielkich grupach zawodów i ich odchylenia względne od przeciętnych wynagrodzeń krajowych. . . . .	77
Chart 16. Average monthly gross wages and salaries in major groups of occupations and their relative deviations from the average national wages and salaries	
Wykres 17. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto według średnich grup zawodów . . . . .	80
Chart 17. Average monthly gross wages and salaries by minor groups of occupations	
Wykres 18. Zmiana przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto i zatrudnienia według średnich grup zawodów w okresie X 2016 - X 2018 . . . . .	84
Chart 18. Change in average gross monthly wages and employment by minor occupational groups in the period of October 2016 - October 2018	
Wykres 19. Odsetek zatrudnionych zarabiających nie więcej niż minimalne wynagrodzenie brutto według średnich grup zawodów . . . . .	86
Chart 19. Percentage of employed persons earning less than the minimum gross wage by minor occupational groups	
Wykres 20. IX decyl przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto według średnich grup zawodów . . . . .	90
Chart 20. 9th decile of average monthly gross wages and salaries by minor groups of occupations	
Wykres 21. Odsetek zatrudnionych zarabiających poniżej przeciętnego wynagrodzenia brutto oraz powyżej jego dwukrotności według średnich grup zawodów. . . . .	92
Chart 21. Percentage of employed persons earning less than average gross wages and salaries and above its double amount by minor occupational groups	
Wykres 22. Wybrane miary dyspersji wynagrodzeń brutto według średnich grup zawodów . . . . .	95
Chart 22. Selected measures of gross wages and salaries dispersion by minor occupational groups	

## Spis map

### List of maps

Str.  
Page

Mapa 1.	Relacja wynagrodzeń brutto w sektorze publicznym i prywatnym według województw . . . . .	20
Map 1.	The ratio of gross wages and salaries in the public and private sectors by voivodships	
Mapa 2.	Udział premii i nagród w wynagrodzeniach nominalnych według województw . . . . .	29
Map 2.	Share of bonuses and awards in gross nominal salaries by voivodships	
Mapa 3.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto według województw w % średniego wynagrodzenia w Polsce . . . . .	33
Map 3.	Average monthly gross wages and salaries by voivodships in % of average wages and salaries in Poland	
Mapa 4.	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto według województw . . . . .	34
Map 4.	Average hourly gross wages by voivodships	
Mapa 5.	Odsetek pracowników otrzymujących wynagrodzenie brutto co najwyżej równe przeciętnemu wynagrodzeniu brutto w gospodarce narodowej (tzn. do 5003,78 zł) . . . .	35
Map 5.	Percentage of employees receiving gross salary lower or equal to the average total gross salary in national economy (i.e. up to PLN 5,003.78)	
Mapa 6.	Odsetek pracowników otrzymujących wynagrodzenie brutto co najmniej równe dwukrotności przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej (tzn. do 10 007,56 zł) . . . . .	35
Map 6.	Percentage of employees receiving gross salary at least twice the average total gross salary in national economy (i.e. up to PLN 10,007.56)	
Mapa 7.	Odsetek pracowników otrzymujących wynagrodzenie brutto co najwyżej równe krajowej medianie wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej (tzn. do 4094,98 zł) . . . . .	41
Map 7.	Percentage of employees receiving gross salary lower or equal to the median total gross salary in national economy (i.e. up to PLN 4,094.98)	
Mapa 8.	Odsetek pracowników otrzymujących wynagrodzenie brutto co najmniej równe dwukrotnej krajowej medianie wynagrodzenia (tzn. do 8189,96 zł) . . . . .	41
Map 8.	Percentage of employees receiving gross salary lower or equal to twice median total gross salary in national economy (i.e. up to PLN 8,189.96)	
Mapa 9.	Minimalne miesięczne wynagrodzenia brutto w Europie w 2020 r. . . . .	46
Map 9.	Minimum monthly gross salaries in Europe in 2020	
Mapa 10.	Wskaźnik różnicowania wynagrodzeń mężczyzn i kobiet w Europie w 2018 r. jako % wynagrodzeń godzinowych mężczyzn . . . . .	52
Map 10.	Gender pay gap in Europe in 2018 as % of men's hourly wages	
Mapa 11.	Wskaźnik różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć według województw . . . . .	57
Map 11.	Gender pay gap by voivodship	

## Objaśnienia znaków umownych

### Symbols

Symbol Symbol	Opis Description
Kreska (-)	zjawisko nie wystąpiło magnitude zero
Zero (0)	zjawisko istniało w wielkości mniejszej od 0,5 magnitude not zero, but less than 0.5 of a unit
Zero (0,0)	zjawisko istniało w wielkości mniejszej od 0,05 magnitude not zero, but less than 0.05 of a unit
Kropka (.)	brak informacji, konieczność zachowania tajemnicy statystycznej lub że wypełnienie pozycji jest niemożliwe albo niecelowe data not available, classified data (statistical confidentiality) or providing data impossible or purposeless
Znak (°)	nazwy zostały skrócone w stosunku do obowiązującej klasyfikacji categories of applied classification are presented in abbreviated forms
„W tym” „Of which”	oznacza, że nie podaje się wszystkich składników sumy indicates that not all elements of the sum are given
Comma (,)	used in figures to represent the decimal point.

## Ważniejsze skróty

### Main abbreviations

Skrót Abbreviation	Znaczenie Meaning
tys.	tysiąc
mln	milion
zł PLN	złoty zloty (Polish new)
p. proc. pp	punkt procentowy percentage point
PKB GDP	produkt krajowy brutto gross domestic product
PKD NACE	Polska Klasyfikacja Działalności Polish Classification of Activities
PW	przeciętne wynagrodzenia average wages and salaries
KZiS ISCO-08	Klasyfikacja Zawodów i Specjalności International Standard Classification of Occupations
ISCED	Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Edukacji International Standard Classification of Education
OECD	Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju Organisation for Economic Cooperation and Development
Eurostat	Urząd Statystyczny Unii Europejskiej Statistical Office of the European Union
Dz. U.	Dziennik Ustaw Official Journal
ISCED	Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Edukacji International Standard Classification of Education
BAEL LFS	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności Labour Force Survey
UE EU	Unia Europejska European Union

## Synteza

Badanie struktury wynagrodzeń to **jedynе źródło danych umożliwiające analizę zróżnicowania wynagrodzeń** z uwzględnieniem cech pracujących osób, takich jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, staż pracy, wykonywany zawód, a także cech charakteryzujących zakłady pracy tych osób, w tym: sektor własności, rodzaj działalności, wielkość zakładu, położenie geograficzne. Badanie pozwala na analizę rozkładów zatrudnionych według wysokości wynagrodzenia oraz z użyciem statystycznych mierników zróżnicowań wynagrodzeń.

Badanie realizowane jest z częstotliwością dwuletnią, bazuje na danych o wynagrodzeniach z miesiąca października. Omawiane badanie dotyczy **października 2018 r.** i osób zatrudnionych w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób. Wynagrodzenia dotyczą osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy i obejmują wszystkie wypłacane składniki, w tym przysługujące dodatki, wypłaty z zysku, dodatkowe wynagrodzenia i honoraria, nadgodziny.

Przekrój wojewódzki jest najniższym poziomem terytorialnym, dla którego udostępniane są dane. Uogólniona próba dla województwa dolnośląskiego wyniosła 673,2 tys. pracujących.

Podstawowe wyniki badania dla województwa dolnośląskiego są następujące:

- w październiku 2018 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto wyniosło **5051,53 zł** (w Polsce 5003,78 zł),
- chociaż wynagrodzenia w regionie były wyższe od średniej krajowej o 1,0%, wystarczyło to do zajęcia przez Dolny Śląsk drugiego miejsca w kraju (za Mazowszem),
- przeciętne godzinowe wynagrodzenie ogółem brutto wyniosło 27,82 zł (w Polsce 27,80 zł),
- w stosunku do wyników o 2 lata wcześniejszego badania wynagrodzeń (z października 2016 r.) nastąpił wzrost przeciętnych wynagrodzeń o 14,0%, po uwzględnieniu inflacji wzrost realny wyniósł 10,6%,
- wynagrodzenia wyższe od przeciętnego w województwie otrzymało 35,3% zatrudnionych, natomiast **wynagrodzenia niższe pobierało 64,7% zatrudnionych**,
- także w Polsce pracownicy otrzymujący miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto mniejsze lub równe przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu brutto w kraju (tzn. 5003,78 zł) stanowili prawie 2/3 ogółu pracowników (66,0%),
- **połowa zatrudnionych** w województwie dolnośląskim otrzymała wynagrodzenie ogółem brutto do **4200,00 zł**; w kraju wynagrodzenie środkowe było o 2,6% niższe i wyniosło 4094,98 zł (wynagrodzenie środkowe = mediana = decyl piąty),
- 10% najniżej zarabiających pracowników otrzymało wynagrodzenie ogółem brutto co najwyżej w wysokości 2250,00 zł – jest to decyl pierwszy (w Polsce decyl pierwszy wyniósł 2224,17 zł),
- 10% najwyżej zarabiających pracowników otrzymało wynagrodzenie ogółem brutto co najmniej w wysokości 8458,83 zł – jest to decyl dziewiąty (w Polsce decyl dziewiąty wyniósł 8239,84 zł),
- 6,1% ogółu zatrudnionych otrzymało miesięczne wynagrodzenie brutto co najmniej równe dwukrotnemu przeciętnemu wynagrodzeniu miesięcznemu ogółem brutto (tzn. 10103,06 zł); w Polsce identyczny odsetek zatrudnionych pobierał co najmniej podwójne średnie wynagrodzenie krajowe (tzn. 10007,56 zł),
- 15,3% zatrudnionych zarabiał co najwyżej 50% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego brutto, czyli nie więcej niż 2525,78 zł; w Polsce liczby te wynosiły odpowiednio 16,2% i 2501,89 zł,
- co 15. zatrudniony (6,5% ogółu) otrzymał miesięczne wynagrodzenie brutto co najwyżej równe wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 2100,00 zł, ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (w Polsce 7,6% ogółu, czyli co 13. zatrudniony),
- przeciętne miesięczne wynagrodzenie mężczyzn wyniosło 5622,48 zł, a kobiet 4456,09 zł, różnica wyznacza tzw. lukę płacową na poziomie 20,7%; wyższa luka płacowa wystąpiła w województwie śląskim (22,6%), natomiast średnia krajowa wynosiła 16,6%,

- najwyższe przeciętne wynagrodzenia w województwie dolnośląskim otrzymywali zatrudnieni w jednostkach zaliczanych w klasyfikacji PKD do sekcji **B** – górnictwo i wydobywanie – 8728,64 zł oraz pracujący w sekcji **J** – informacja i komunikacja – 8612,56 zł; najniższe wynagrodzenia pobierali pracujący w sekcji **N** – administrowanie i działalność wspierająca – 3077,84 zł oraz w sekcji zakwaterowanie i gastronomia – 3774,11 zł,
- w międzynarodowej klasyfikacji zawodów wyróżnia się 10 tzw. wielkich grup zawodów; tylko w 3 grupach wynagrodzenia przekraczały poziom przeciętnego wynagrodzenia w województwie – byli to przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy z przeciętnymi wynagrodzeniami brutto wynoszącymi 9470,91 zł, na drugim miejscu byli specjaliści, a na trzecim technicy i inny personel średni; najmniejsze płace otrzymywali pracownicy wykonujący prace proste – 2904,38 zł,
- w województwie dolnośląskim w bardziej szczegółowym przekroju reprezentowani są przedstawiciele 123 tzw. średnich grup zawodów; najwyższe wynagrodzenia brutto otrzymywali dyrektorzy generalni i zarządzający – 13673,39 zł; najniższe wynagrodzenia brutto pobierali pracownicy usług ochrony – 2538,02 zł,
- w stosunku do badania z października 2016 r. **nastąpiło ogólne zmniejszenie dysproporcji wynagrodzeń** zarówno w kraju, jak i w województwie dolnośląskim - niskie wynagrodzenia wzrosły bardziej niż wynagrodzenia wysokie.

## Executive summary

The Structure of Earnings Survey is **the only source of data that allows the analysis of the differentiation of earnings**, taking into account the characteristics of working persons, such as: sex, age, level of education, length of service, occupation, as well as the characteristics of their workplaces, including: ownership sector, type of activity, size of enterprise, geographical location. The study allows to analyze the distributions of employed persons according to the level of earnings and with the use of statistical measures of earnings differentiation.

The survey is carried out every two years and is based on data on earnings for October. The discussed research concerns October 2018 and people employed in entities of the national economy employing more than 9 people. Earnings refer to persons employed under an employment relationship and include all paid components, including allowances, profit-sharing, additional salaries and fees, and overtime.

The voivodship breakdown is the lowest territorial level for which data are made available. The generalized sample for Dolnośląskie Voivodship was 673.2 thousand working persons.

The basic results of the study for Dolnośląskie Voivodship are as follows:

- in October 2018, the average total gross monthly remuneration amounted to PLN 5,051.53 (in Poland PLN 5,003.78),
- although earnings in the region were higher than the national average by 1.0%, it was enough for Lower Silesia to take the second place in the country (after Mazovia),
- the average total gross hourly wages amounted to PLN 27.82 (in Poland PLN 27.80),
- compared to the results of the survey of earnings conducted two years earlier (October 2016), there was an increase in average earnings by 14.0%, after taking into account the inflation, the real increase was 10.6%,
- earnings higher than the average in the Voivodship were received by 35.3% of employed persons, **while lower earnings were received by 64.7% of employed persons**,
- also in Poland employees receiving a total gross monthly salary less than or equal to the average monthly gross salary in the country (i.e. PLN 5,003.78) accounted for almost 2/3 of all employees (66.0%),
- **half of the employed persons** in Dolnośląskie Voivodship received a total gross salary of up to PLN 4,200.00; in Poland, the median salary was 2.6% lower and amounted to PLN 4,094.98 (median salary = median = fifth decile),
- 10% of the lowest paid employees received a total gross salary not more than PLN 2,250.00 - this is the first decile (in Poland the first decile was PLN 2,224.17),
- 10% of the highest paid employees received a total gross salary of at least PLN 8,458.83 - this is the ninth decile (in Poland the ninth decile was PLN 8,239.84),
- 6.1% of all employed persons received a monthly gross salary equal to at least twice the average total gross monthly salary (i.e. PLN 10,103.06); in Poland the same percentage of employed persons received at least double the average national salary (i.e. PLN 10,007.56),
- 15.3% of employed persons earned no more than 50% of the average gross monthly salary, i.e. not more than PLN 2,525.78; in Poland these figures were respectively 16.2% and PLN 2,501.89,
- one out of 15 employed persons (6.5% of the total) received a monthly gross salary at most equal to the minimum salary, i.e. PLN 2,100.00, established on the basis of the provisions on the minimum salary (in Poland 7.6% of the total employed persons, which is one out of 13 employed persons),
- the average monthly salary of men was PLN 5,622.48, and of women PLN 4,456.09, the difference determines the so-called gender pay gap of 20.7%; a higher pay gap occurred in Śląskie Voivodship (22.6%), while the national average was 16.6%,



- the highest average salaries in Dolnośląskie Voivodship were paid to employed persons in units included in the PKD/NACE classification to section B - mining and quarrying - PLN 8,728.64 and those working in section J - information and communication - PLN 8,612.56; the lowest salaries were received by persons working in section N - administration and supporting activities - PLN 3,077.84 and in accommodation and catering section - PLN 3,774.11,
- in international classification of occupations there are 10 so-called major occupation groups; only in 3 groups salaries exceeded the level of the average salary in the Voivodship - these were the representatives of managers with average gross salaries of PLN 9,470.91, specialists took the second place, and technicians and associate professionals were third; the lowest salaries were received by elementary occupations - PLN 2,904.38,
- in Dolnośląskie Voivodship representatives of 123 so-called minor groups of occupations are presented in a more detailed section; the highest gross salaries were received by general and managing directors - PLN 13,673.39; the lowest gross salaries were received by security service employees - PLN 2,538.02,
- compared to the survey from October 2016, there has been a general reduction in the earnings disparity both in the country and in Dolnośląskie Voivodship - low salaries increased more than high salaries.

# Rozdział 1

## Chapter 1

# Ogólnopolskie badanie struktury wynagrodzeń

## Nationwide structure wages and salaries survey

### 1.1 Zakres badania

#### 1.1 Scope of the survey

#### Cel i częstotliwość badań

**Badanie struktury wynagrodzeń** to jedyne źródło danych umożliwiające analizę zróżnicowania miesięcznych i godzinowych wynagrodzeń z uwzględnieniem cech pracujących osób, takich jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, staż pracy, wykonywany zawód, a także cech charakteryzujących zakłady pracy tych osób, w tym: sektor własności, rodzaj działalności, wielkość zakładu, położenie geograficzne. Badanie pozwala na analizę rozkładów zatrudnionych według wysokości wynagrodzenia oraz z użyciem statystycznych mierników dyspersji (kwantyle, w tym mediany).

Badanie realizowane jest z częstotliwością dwuletnią i dotyczy wynagrodzeń z miesiąca października. Istnieją możliwości dokonywania porównań międzynarodowych, gdyż ogólnopolskie badanie jest zsynchronizowane oraz zharmonizowane zakresem merytorycznym badań realizowanych w pozostałych krajach członkowskich Unii Europejskiej. Biuro Statystyczne UE (Eurostat) publikuje wyniki tych badań w cyklach czteroletnich.<sup>1</sup>

Badanie będące przedmiotem niniejszego opracowania dotyczy pracowników, którzy przepracowali cały miesiąc październik 2018 r. Jeśli nie zaznaczono tego inaczej, to wszystkie dane przedstawiane w tekście, w tablicach, na wykresach i mapach odnoszą się do października 2018 r.

#### Historia badania wynagrodzeń w Polsce

Pierwsze informacje o rozkładach liczby zatrudnionych według wysokości płac pochodziły z **pełnego badania** Głównego Urzędu Statystycznego. Ogłoszono je w 1955 r. Od tego momentu do 1998 r. GUS publikował dane o rozkładach liczby pracowników według wysokości płac/wynagrodzeń za miesiąc wrzesień poprzedniego roku.

Od 1981 roku badania przeprowadzano **metodą reprezentacyjną**. Pewnych informacji o strukturze płac/wynagrodzeń poszczególnych grup pracowników pełnozatrudnionych dostarczyły m.in.:

- spisy kadrowe w latach 1958, 1964, 1968 i 1973;
- pilotażowe badania według wybranych zawodów struktury wynagrodzeń za wrzesień: 1977, 1978, 1979 r. czy marzec: 1981, 1983, 1985, 1986, 1987 r.;
- reprezentacyjne badania wynagrodzeń według zawodów za marzec 1996 r. oraz za październik 1998 r.

Reprezentacyjny charakter miało także 11 późniejszych badań, przeprowadzonych w latach 1999-2018. We wszystkich miesiącach referencyjny odnosił się do października, a od 2004 r. także całego roku. Od 2006 r. badanie obejmuje oprócz pełnozatrudnionych także zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

#### Dane o badaniu za 2018 r.

Badanie realizowane na formularzu Z-12 miało charakter reprezentacyjny i było skierowane do podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób. Dane odnoszą się do osób pełnozatrudnionych oraz niepełnozatrudnionych, które przepracowały cały październik 2018 r.

<sup>1</sup> Dostępne są m.in. wyniki za lata 2006, 2010, 2014, a w grudniu 2020 r. pojawiają się rezultaty za 2018 r.

Przyjęto wielkość próby 47,0 tys. jednostek, co odpowiadało 20% ogólnej zbiorowości podmiotów w Polsce. Sprawozdanie Z-12 złożyło 25,6 tys. podmiotów. Przeciętna liczba pracujących przypadająca na 1 podmiot wynosiła 146 osób, z czego 122 osoby to zatrudnieni. Do badania wylosowano 868,8 tys. pracowników, a po uogólnieniu wyników badania uzyskano zbiorowość 8425,2 tys. osób zatrudnionych w całym kraju w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.

**Uogólniona próba dla województwa dolnośląskiego wyniosła 673,2 tys. pracujących.** Jeśli nieznaczono tego inaczej, to wszystkie dane przedstawiane w tekście, w tablicach, na wykresach i mapach odnoszą się do województwa dolnośląskiego.

Przekrój wojewódzki jest najniższym poziomem terytorialnym, który cechuje wystarczająca precyzja statystyczna, umożliwiającą publikowanie i analizowanie danych o strukturze wynagrodzeń. W przypadku grup zawodów o niskiej liczebności należy jednak zachowywać szczególną ostrożność wnioskowania. Stąd te grupy będą odpowiednio wyróżniane w dalszej części opracowania.

Dane o wynagrodzeniach za październik 2018 r. zostały przeliczone na pełny wymiar czasu pracy za 23 dni robocze. To samo dotyczy danych porównawczych za lata wcześniejsze: 2008, 2012 i 2014. W latach 2010 i 2016 październik liczył 21 dni roboczych.

## 1.2 Zatrudnieni

### 1.2 Employees

#### Formy zatrudnienia, czas pracy i sektory własności

Badanie dotyczy osób zatrudnionych w październiku 2018 r. (przez cały miesiąc) w jednostkach i w podmiotach gospodarczych (zakładach) o liczbie pracujących 10 i więcej osób. Dotyczyło to chwili losowania próby, czego skutkiem było wystąpienie w badaniu niewielkiej grupy podmiotów liczących do 9 zatrudnionych (12,2 tys. czyli 1,8% ogółu pracujących wykazanych w badaniu). Uwzględnieni zostali wyłącznie pracownicy najemni, pracujący na podstawie umowy o pracę w ramach stosunku pracy. Tym samym wyłączono osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Pomijane są też inne grupy pracujących, lecz nie zatrudnionych, czyli pracodawcy i pracujący na własny rachunek (w tym właściciele i współwłaściciele gospodarstw indywidualnych w rolnictwie, osoby wykonujące wolne zawody) oraz pomagający członkowie ich rodzin.

Badania nie objęły także osób wykonujących pracę nakładczą, zatrudnionych za granicą, przedstawicieli sił zbrojnych oraz zatrudnionych w organizacjach społecznych i politycznych, a także w związkach zawodowych.

**Zatrudnieni** – osoby pracujące na podstawie stosunku pracy (umowy o pracę, powołania, mianowania lub wyboru) lub stosunku służbowego, łącznie z sezonowymi i zatrudnionymi dorywczo.

**Pełnozatrudnieni** – osoby zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zakładzie pracy lub na danym stanowisku pracy, w tym również osoby, które zgodnie z obowiązującymi przepisami pracują w skróconym czasie pracy (np. z tytułu warunków szkodliwych dla zdrowia) lub przedłużonym czasie pracy (np. dozorca mienia).

**Niepełnozatrudnieni** – osoby, które zgodnie z umową o pracę pracują stale w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zbierano dane o 4 podstawowych **typach umów o pracę** – na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy oraz na okres próbny. Zdecydowanie dominowały 2 pierwsze typy umów, a na podstawie pozostałych dwóch łącznie pracował co 60. zatrudniony (1,6%).

Duża rola czynnika społecznego (głównie związków zawodowych) w wielu przedsiębiorstwach ma znaczenie dla kształtowania się stosunków pracy, co znajduje odzwierciedlenie w zapisach umów o pracę, zwłaszcza w zakresie kształtowania wynagrodzeń i innych warunków pracy. Do rzadkości należały ponadzakładowe **układy pracy**, a znacznie częściej występowały zakładowe układy pracy (tab. 1). Jednak większość (ponad 70%) pracujących w województwie dolnośląskim otrzymywało wynagrodzenie określone na podstawie innych przepisów niż zbiorowe układy pracy.

Przedstawiane w dalszej części dane o liczbie zatrudnionych zawsze odnoszą się do osób pracujących **w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy** bez przeliczania niepełnozatrudnionych na pełnozatrudnionych. Odmiennie jest w przypadku danych o wynagrodzeniach – w celu zapewnienia porównywalności zastosowano przeliczenia na pełny wymiar czasu pracy.

Zagadnienie czasu pracy ma podstawowe znaczenie dla określenia z jednej strony – poziomu ogólnych wynagrodzeń miesięcznych, a z drugiej strony – stawek godzinowych. Występowanie niewielkich różnic w strukturze i wzajemnych proporcjach poszczególnych przekrojów wynagrodzeń miesięcznych i godzinowych jest efektem różnic długości miesięcznego czasu pracy w wyniku stosowania różnych rodzajów systemu czasu pracy. Występują następujące systemy:

- podstawowy,
- równoważny,
  - wersja podstawowa w wymiarze do 12 godzin,
  - wersja szczególna w wymiarze do 16 godzin,
  - wersja szczególna w wymiarze do 24 godzin,
- przerywany,
- zadaniowy,
- praca w ruchu ciągłym.

W województwie dolnośląskim zdecydowanie dominowały 2 pierwsze formy (podstawowy i równoważny do 12 godzin), a na podstawie pozostałych pięciu łącznie pracował tylko 1 na każdym 25 zatrudnionych (tab. 1).

Przedstawione systemy czasu pracy nie wykluczają uzyskiwania dodatkowych wynagrodzeń z tytułu pracy w czasie nadliczbowym. W październiku 2018 r. takie wynagrodzenia uzyskało 21,7% zatrudnionych. Część osób pracowała w czasie ponadwymiarowym w innych miesiącach i w efekcie w skali 2018 r. praca w godzinach nadliczbowych dotyczyła 37,8% zatrudnionych. Godziny nadliczbowe były uwzględniane w wyliczeniach wynagrodzeń ogółem.

Specyficzną formą są wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne należne za zleczone czynności, wykonywane na podstawie umowy agencyjnej, opłacane od transakcji kupna lub sprzedaży oraz wykonywanych usług według ustalonej stawki prowizyjnej. Umowa taka najczęściej zawierana jest z osobami prowadzącymi własną działalność gospodarczą i dlatego grupa tych osób nie występuje w badaniu wynagrodzeń. Występują natomiast osoby mające stosunek pracy z wynagrodzeniami określonymi w formie akordowej. Podobnie jak w systemie agencyjno-prowizyjnym, nie jest tu stosowany czasowy system płac, a stawki wynagrodzeń są ustalone za jednostkę wyrobu.

## Sektory własności

**Sektor publiczny** – ogół podmiotów gospodarki narodowej grupujących własność państwową (Skarbu Państwa i państwowych osób prawnych), własność jednostek samorządu terytorialnego lub samorządowych osób prawnych oraz własność mieszaną z przewagą kapitału (mienia) podmiotów sektora publicznego. Częścią sektora publicznego są jednostki zaliczane do sfery budżetowej.

**Sektor prywatny** – ogół podmiotów gospodarki narodowej grupujący własność prywatną krajową (osób fizycznych i pozostałych jednostek prywatnych), własność zagraniczną (osób zagranicznych) oraz własność mieszaną z przewagą kapitału (mienia) podmiotów sektora prywatnego.

**Tablica 1. Pracownicy zatrudnieni według formalnych podstaw zatrudnienia oraz sektorów własności**  
 Table 1. Paid employees according to the formal basis of employment and ownership sectors

Wyszczególnienie Specification	Ogółem Total	Sektor publiczny Public sector	Sektor prywatny Private sector	Ogółem Total	Sektor publiczny Public sector	Sektor prywatny Private sector
	w tys. in thousands			w % in %		
Zatrudnieni ogółem Total employment	673,2	166,3	506,9	100,0	100,0	100,0
Rodzaje umów o pracę Types of employment contracts						
Na czas nieokreślony For indefinite period	491,6	141,2	350,4	73,0	84,9	69,1
Na czas określony On specified period	171,2	24,4	146,8	25,4	14,6	29,0
Na czas wykonywania określonej pracy For the duration on specific job	1,7	0,3	1,4	0,3	0,2	0,3
Na okres próbny For a trial period	8,7	0,4	8,3	1,3	0,3	1,6
Przepisy ustalania wynagrodzeń za pracę Regulations for determining remuneration for work						
Ponadzakładowy układ pracy Overestablishment work arrangement	10,2	1,5	8,7	1,5	0,9	1,7
Zakładowy układ pracy Company work arrangement	188,8	28,1	160,7	28,0	16,9	31,7
Na podstawie innych przepisów wynagradzania Based on other remuneration regulations	474,2	136,7	337,5	70,5	82,2	66,6
Rodzaje systemów czasu pracy Types of working time systems						
Podstawowy Basic	546,7	139,0	407,7	81,2	83,6	80,4
Równoważny Equivalent						
wersja podstawowa w wymiarze do 12 godz. basic version up to 12 hours	100,1	22,8	77,3	14,9	13,7	15,3
wersja szczególna w wymiarze do 16 godz. special version up to 16 hours	0,4	0,0	0,4	0,1	0,0	0,1
wersja szczególna w wymiarze do 24 godz. special version up to 24 hours	4,6	0,3	4,3	0,7	0,2	0,8
Przerywany Discontinuous work	1,0	0,7	0,3	0,1	0,4	0,1
Zadaniowy Task working time	12,5	2,2	10,3	1,8	1,3	2,0
Praca w ruchu ciągłym Continuous work	7,9	1,3	6,6	1,2	0,8	1,3

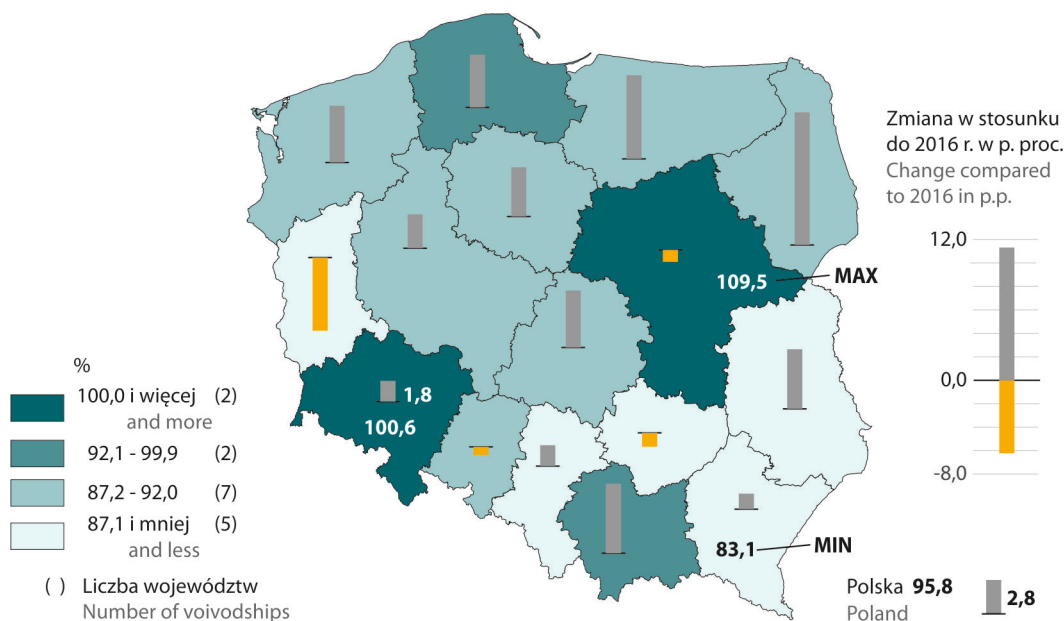
Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników badań GUS.  
 Source: own calculations based on Statistics Poland research results.

Występują istotne różnice podstaw zatrudniania w sektorze publicznym i w sektorze prywatnym. Sektor publiczny oferuje częściej niż prywatny zatrudnienie na podstawie umowy na czas nieokreślony, w podstawowym systemie czasu pracy, z zasadami wynagradzania o charakterze pozazakładowym. O tym ostatnim elemencie decydują zwykle siatki płac określone w sposób urzędowy, zwłaszcza w sferze budżetowej. Znacznie rzadziej stosowane są tzw. nieuprzywilejowane formy zatrudnienia, jak umowa na okres próbny czy praca w ruchu ciągłym. W efekcie, pracę w sektorze publicznym cechuje stabilność większa niż przeciętnie w sektorze prywatnym i średnio korzystniejsze pozapłacowe warunki zatrudnienia.

Naturalne zróżnicowania terytorialne wynagrodzeń wynikające z różnic ogólnej zamożności regionów i wytwarzanego PKB na 1 mieszkańca ulegają wyrównywaniu w wyniku stabilizującej roli sektora publicznego. Województwo dolnośląskie jest jedynym w kraju, poza województwem mazowieckim, w którym przeciętne wynagrodzenia w sektorze prywatnym były większe niż w publicznym (o 0,6%). Są to także 2 regiony o najwyższych wskaźnikach PKB na 1 mieszkańca.

W okresie X 2016 – X 2018 wynagrodzenia w sektorze prywatnym wzrosły bardziej niż w sektorze publicznym i ogólna przewaga sektora publicznego zmalała w 12 województwach oraz w skali kraju (o 2,8 p. proc.). Zmniejszenie różnicy w największej skali wystąpiło w województwie podlaskim (o 11,3 p. proc.) a największy wzrost różnicy (o 6,3 p. proc.) w województwie lubuskim.

**Mapa 1. Relacja wynagrodzeń brutto w sektorze publicznym i prywatnym według województw**  
The ratio of gross wages and salaries in the public and private sectors by voivodships



### Poziom wykształcenia

Potrzeba porównywalności poziomów wykształcenia w różnych krajach przy istniejącej wielości modeli edukacyjnych była przyczyną wprowadzenia Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Edukacji (ISCED). W hierarchicznej strukturze wyróżnia się 8 poziomów od najniższego (wykształcenie podstawowe i niepełne podstawowe) do najwyższego (uzyskanie stopnia naukowego doktora).

Badanie wynagrodzeń wykorzystuje powszechnie stosowaną klasyfikację poziomu wykształcenia, uwzględniając następujące elementy:

- wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora (ISCED 8),
- wyższe z tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym (ISCED 7),
- wyższe ze stopniem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym (ISCED 5-6),
- policealne (ISCED 4),
- średnie zawodowe (ISCED 3),
- średnie ogólnokształcące (ISCED 3),
- zasadnicze zawodowe (ISCED 3),
- gimnazjalne (ISCED 2),
- podstawowe (ISCED 1) i niepełne podstawowe.

Wykształceniu wyższemu przypisuje się wysoką rangę w życiu społecznym i zawodowym, i dlatego dotyczy go aż połowa poziomów wykształcenia określonych w klasyfikacji ISCED.

**Szkolnictwo wyższe** jest definiowane jako wymagające ukończenia odpowiedniej szkoły szczebla ponadpodstawowego i obejmuje edukację uniwersytecką poziomów klasyfikacji ISCED 5-8. W polskim systemie edukacji są to:

ISCED 5 – kolegia nauczycielskie, nauczycielskie kolegia języków obcych, kolegia pracowników służb społecznych,

ISCED 6 – studia pierwszego stopnia, studia podyplomowe,

ISCED 7 – studia magisterskie jednolite, studia drugiego stopnia,

ISCED 8 – studia doktoranckie.

**Wykształcenie wyższe** podlega szybkiemu upowszechnieniu. Udział osób z tym cenzusem wyniósł w 2018 r. 39,9% wśród wszystkich zatrudnionych w województwie dolnośląskim. W tym stopień naukowy co najmniej doktora posiadało 10,2 tys. osób (1,5% zatrudnionych ogółem, a w sektorze publicznym 3,7%).

Zwiększenie liczby osób z wyższym wykształceniem stanowi jeden z najważniejszych celów strategicznych w polityce Unii Europejskiej. Został on określony w strategii Europa 2020 na poziomie 40% populacji w wieku 30-34 lata i przeniesiony do Krajowego programu reform z udziałem 45% do osiągnięcia w 2020 r. Tak określony wskaźnik dotyczy lepiej wyedukowanej grupy wiekowej niż pozostałe i odnosi się nie tylko do pracujących. W województwie dolnośląskim (i w całym kraju) założony cel osiągnięto 3 lata przed terminem (wskaźnik za 2018 r. wyniósł 48,3%). Natomiast Unia osiągnęła 2 lata przed terminem cel określony na znacznie niższym poziomie 40%. Upowszechnienie studiów wyższych w Polsce jest więc znacznie większe niż średnio w Unii, chociaż w momencie polskiej akcesji do UE sytuacja była odwrotna. Występuje tu szybka tendencja wzrostowa, co jest wyrazem podejmowania w Polsce studiów przez połowę populacji poniżej 30 roku życia.

Można oczekiwać, że zarysowana tendencja ma istotny wpływ na strukturę wynagrodzeń w regionie. Występujące duże zróżnicowanie wynagrodzeń związane z wykształceniem powinno ulec zmniejszeniu w wyniku tego, że na regionalnym rynku pracy wyższe wykształcenie posiadają już 2 na 5 zatrudnionych osób.

Także na pozostałe poziomy wykształcenia występuje określone zapotrzebowanie. Na rynku pracy decyduje prawo popytu i podaży dotyczące konkretnych stanowisk pracy i stąd wynika duże znaczenie posiadanego wykształcenia. Z wykształceniem ściśle związany jest także aspekt formalny, gdyż wymagania odnoszące się do kompetencji i wykształcenia zostały przez prawodawcę przypisane do poszczególnych zawodów i specjalności.

### Klasyfikacja zawodów

Obowiązująca **Klasyfikacja zawodów i specjalności** (KZiS) została przyjęta rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej<sup>2</sup> w 2014 r.<sup>3</sup>

Prawodawca wyraźnie określił zastosowanie KZiS (§ 2) – odnosi się ona do potrzeb:

- pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego,
- szkolenia zawodowego,
- gromadzenia danych dla polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego,
- prowadzenia badań, analiz, prognoz i innych opracowań dotyczących rynku pracy.

Pierwsze 3 zastosowania mają charakter praktyczny, natomiast czwarte ma charakter badawczy, jak w niniejszym opracowaniu. Zastosowanie analityczne klasyfikacji pośrednio również służy celom użytecznym stanowiąc podstawę szczegółowych decyzji władz publicznych oraz podmiotów gospodarczych.

<sup>2</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania. Dz. U. 2018, poz. 227 (tekst jednolity).

<sup>3</sup> Nowelizacja z listopada 2016 r. spowodowała wzrost liczby zawodów i specjalności z 2443 do 2455 pozycji.

Na potrzeby klasyfikacji zawodów i specjalności **zawód** został zdefiniowany jako zbiór zadań (czynności zawodowych) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kompetencji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki). Natomiast **specjalność** zdefiniowano jako wynik podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze (związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy), wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności, zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki.

Również celom porównawczym i analitycznym przede wszystkim służy Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Zawodów stanowiąca podstawę stworzenia KZiS. W krajach UE obowiązuje wersja przyjęta w 2008 r. przez Międzynarodową Organizację Pracy<sup>4</sup> oraz Eurostat (ISCO-08). Klasyfikacja krajowa i międzynarodowa wykazują daleko posuniętą zbieżność<sup>5</sup>, co umożliwia dokonywanie międzynarodowych porównań wysokości, struktury i różnicowań wewnętrznych występujących w ramach systemów wynagrodzeń. W państwach UE badania wynagrodzeń są zsynchronizowane, odbywają się również w cyklu dwuletnim, lecz ogólnoeuropejskie wyniki badań są publikowane przez Eurostat w cyklu czteroletnim<sup>6</sup>.

KZiS jest pięciostopniowym systemem hierarchicznym obejmującym 4 szczeble grupowe (od poziomu najbardziej zagregowanego do poziomu najmniej zagregowanego) oraz poziom poszczególnych zawodów i specjalności. Są one oznaczone kodami:

- jednocyfrowym – grupy wielkie,
- dwucyfrowym – grupy duże,
- trzycyfrowym – grupy średnie,
- czterocyfrowym – grupy elementarne,
- sześciocyfrowym (nie występuje w ISCO-08) – zawody i specjalności.

Zasadnicze znaczenie dla wyodrębnienia poszczególnych grup zawodów ma charakter świadczonej pracy, rodzaj działalności gospodarczej (w tym wyraźnie odróżniające się: rolnictwo i leśnictwo, przemysł, handel, administracja publiczna, obrona narodowa), a także poziom kompetencji (ISCO-08 określa 4 poziomy) i skorelowany z nim poziom wykształcenia. Wśród 10 wielkich grup zawodowych jedynie przynależność do grupy specjalistów jest warunkowana posiadaniem wykształcenia wyższego oraz najwyższego (czwartego) poziomu kompetencji. Takie osoby dominują także w grupie przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników, ale towarzyszą im także osoby z trzecim poziomem kompetencji, natomiast stanowiska występujące w siłach zbrojnych są zróżnicowane i obejmują wszystkie 4 poziomy kompetencji. Żaden zawód zaliczony do pozostałych 7 wielkich grup nie wymaga posiadania wykształcenia wyższego i czwartego poziomu kompetencji. Niekiedy w tych zawodach pracują także osoby z wyższym wykształceniem, ale z opisu zawodów i specjalności wynikają niższe wymagania.

4 [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_172572.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf)

5 Różnice dotyczą m.in. terminologii (nie są akcentowane specjalności) i liczby grup – w ISCO-08 występuje 130 średnich grup oraz 436 elementarnych.

6 Publikację danych za 2018 r. zaplanowano na grudzień 2020 r., a do tego czasu widnieją dane za 2014 r.



**Tablica 2. Struktura klasyfikacji zawodów i specjalności**  
Table 2. Structure of classification of occupations

Grupy zawodów i specjalności Occupational groups					Zawody i specjalności Occupations	Poziomy Levels	
wielkie major	duże sub-major	średnie minor	elementarne unit	kompetencji skill (ISCO-08)		kształcenia education (ISCED)	
nazwa name	liczba number						
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy Managers	1	4	11	31	159	3-4	3-8
Specjaliści Professionals	1	6	31	99	712	4	5-8
Technicy i inny średni personel Technicians and associate professionals	1	5	20	87	494	3	3-4
Pracownicy biurowi Clerical support workers	1	4	8	27	68	2-3	3-4
Pracownicy usług i sprzedawcy Service and sales workers	1	4	13 <sup>a</sup>	39	131	2-3	3-4
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy Skilled agricultural, forestry and fishery workers	1	3	9	17	54	2	3
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy Craft and related trades workers	1	5	14	69	393	2	3
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń Plant and machine operators, and assemblers	1	3	14	41	340	2	2-3
Pracownicy wykonujący prace proste Elementary occupations	1	6	11	32	101	1	1-2
Siły zbrojne Armed forces occupations	1	3	3	3	3	1-4	2-8
<b>Razem Total</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>134<sup>a</sup></b>	<b>445</b>	<b>2455</b>	.	.

a W znajdującej się w rozporządzeniu w sprawie KZiS tablicy ujęto błędne liczby 12 i 133.

a Incorrect numbers 12 and 133 were included in the table in the KZiS regulation.

Źródło: na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7 sierpnia 2014 r. (Dz. U. 2018, poz. 227).

Source: on the basis of the Regulation of the Minister of Labor and Social Policy of August 7, 2014 (Journal of Laws 2018, item 227).

W ramach KZiS poszczególne wielkie grupy posiadają następujące charakterystyki:

- Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – grupa ta obejmuje zawody, w których głównymi zadaniami są: planowanie, określanie i realizowanie celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych.
- Specjaliści – grupa ta obejmuje zawody wymagające wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie: nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Ich główne zadania to wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie.
- Technicy i inny średni personel – grupa ta obejmuje zawody wymagające posiadania wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i po-

dobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania.

- Pracownicy biurowi – grupa ta obejmuje zawody wymagające posiadania wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, obliczania danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz spełniania obowiązków wobec klientów, szczególnie związanych z operacjami pieniężnymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu.
- Pracownicy usług i sprzedawcy – grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych między innymi z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych.
- Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uprawy i zbioru ziemiopłodów, zbierania owoców lub roślin dziko rosnących, uprawy i eksploatacji lasów, chowu i hodowli zwierząt, połówów lub chowu i hodowli ryb.
- Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uzyskiwania i obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów oraz budowy, konserwacji i naprawy dróg, konstrukcji i maszyn. Główne zadania wymagają znajomości i zrozumienia charakteru pracy, stosowanych materiałów, maszyn i wytwarzanych produktów.
- Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do prowadzenia pojazdów i innego sprzętu ruchomego, nadzorowania, kontroli i obserwacji pracy maszyn i urządzeń przemysłowych na miejscu lub za pomocą zdalnego sterowania oraz do montowania produktów z komponentów zgodnie z normami i metodami montażu. Wykonywanie zadań wymaga odpowiedniej wiedzy i zrozumienia zasad funkcjonowania obsługiwanych urządzeń.
- Pracownicy wykonujący prace proste – grupa ta obejmuje zawody, które wymagają podstawowych umiejętności i wiedzy teoretycznej niezbędnych do wykonywania przeważnie prostych i rutynowych prac. Praca wykonywana jest przy zastosowaniu prostych narzędzi ręcznych i przy ograniczonej własnej inicjatywie i ocenie.
- Siły zbrojne – w grupie tej sklasyfikowani są żołnierze zawodowi służby stałej i kontraktowej.

Przedstawiciele sił zbrojnych nie byli objęci badaniem wynagrodzeń, czyli liczba grup zawodów oraz zawodów i specjalności uwzględnionych w zestawieniach jest odpowiednio mniejsza. Badanie było kierowane do podmiotów zatrudniających 10 osób i więcej, czego skutkiem jest pominięcie wynagrodzeń w zawodach, których specyfiką jest praca indywidualna, zwykle na własny rachunek. Są to w całości dwie duże grupy zawodów:

63 – rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby (średnie grupy: 631, 632, 633, 634),

95 – sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi (średnie grupy: 951, 952<sup>7</sup>).

Specyfikę zbliżoną do grupy 952 (uliczni sprzedawcy produktów) posiada grupa 521 (sprzedawcy uliczni i bazarowi), która w badaniu jest także zbiorem pustym. W 2018 r. w województwie dolnośląskim nie odnotowano również zatrudnionych w grupie 835 (marynarze i pokrewni). Tym samym w dalszych analizach występują dane wyłącznie dla **9 wielkich** grup zawodów (cywilnych), **38 dużych grup** oraz **123 grup średnich**. Daleko posunięta dezagregacja danych dla grup elementarnych oznacza ich średnią niewielką liczebność, a wymóg precyzji przedstawianych danych oraz utrzymania tajemnicy statystycznej oznacza w tym przypadku dokonywanie analiz i publikowanie danych wyłącznie do poziomu grup średnich.

Nawet w przypadku niektórych grup średnich niewielka ich liczebność powoduje niemożliwość pełnej analizy dyspersji wynagrodzeń, np. z zastosowaniem grup decylogowych. Zagadnienie liczebności zatrudnionych w poszczególnych grupach ma podstawowe znaczenie dla interpretacji wyników z dwóch podstawowych powodów. Po pierwsze, o średnim wynagrodzeniu oraz o poziomie średnich pozycyjnych

<sup>7</sup> Uwzględniono tu m.in. zawody: czyszciciel butów, uliczny zmywacz szyb samochodowych, dystrybutor ulotek.

częściej niż w przypadku zawodów licznie reprezentowanych decydują czynniki przypadkowe i zjawiska incydentalne w postaci wpływu pojedynczych bardzo wysokich wynagrodzeń, niekiedy tylko w jednym przedsiębiorstwie. Po drugie, naturalną konsekwencją tej prawidłowości jest wyższy poziom statystycznego błędu uogólnienia próby.

Z przedstawionych powodów w dalszej analizie wynagrodzeń w grupach średnich przyjęto zasadę wyraźnego określania nie tylko poziomu tych wynagrodzeń, ale także liczby pracujących w tych grupach z zastosowaniem segmentacji na 4 przedziały liczby zatrudnionych: 5 tys. i więcej (do 32268 osób w grupie 522 – pracownicy sprzedaży w sklepach); 1000-4999; 200-999; poniżej 200 pracujących (w 2018 r. od 13 do 199 osób). Do interpretacji wynagrodzeń w mniej licznych grupach należy podchodzić z większą ostrożnością niż w przypadku popularnych zawodów. Dotyczy to również grup dużych i wielkich. W ramach grup wielkich występuje wielka dysproporcja między liczebnością grupy rolników, ogrodników, leśników i rybaków (1,0 tys. osób) i grupy specjalistów (174,7 tys. – z czego niemal jedną trzecią stanowią specjaliści nauczania i wychowania, tzn. grupa duża nr 23). Pozostałe 7 wielkich grup nie wykazuje dużych różnicowań liczebności obejmując od 43,9 tys. do 91,5 tys. zatrudnionych.

**Tablica 3. Zatrudnienie w badanych grupach zawodów występujących w województwie dolnośląskim**  
Table 3. Employment in the examined occupational groups occurring in the Dolnośląskie Voivodship

Wielkie grupy zawodów Major occupational groups			Liczba dużych grup Number of sub-major groups	Liczba średnich grup Number of minor groups				
nazwa name	zatrudnienie employment			ogółem total	według liczby zatrudnionych by number of employees			
	w tys. in thousands	%			199 i mniej and less	200-999	1000-4999	5000 i więcej and more
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy Managers	55,1	8,2	4	11	1	1	4	5
Specjaliści Professionals	174,7	26,0	6	31	3	9	9	10
Technicy i inny średni personel Technicians and associate professionals	76,5	11,4	5	20	3	3	8	6
Pracownicy biurowi Clerical support workers	43,9	6,5	4	8	-	1	5	2
Pracownicy usług i sprzedawcy Service and sales workers	79,3	11,8	4	12	1	2	5	4
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy Skilled agricultural, forestry and fishery workers	1,0	0,2	2	5	3	2	-	-
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy Craft and related trades workers	91,5	13,6	5	14	-	-	7	7
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń Plant and machine operators, and assemblers	87,9	13,1	3	13	-	1	3	9
Pracownicy wykonujący prace proste Elementary occupations	63,2	9,4	5	9	-	1	4	4
<b>Razem Total</b>	<b>673,2</b>	<b>100,0</b>	<b>38</b>	<b>123</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>45</b>	<b>47</b>

Źródło: obliczenia własne na podstawie tab. 2 i wyników badań GUS.  
Source: own calculations based on table 2 and Statistics Poland research results.

673,2 tys. osób objętych badaniem w województwie dolnośląskim stanowiło 8,0% zbiorowości ogólnopolskiej liczącej 8425,2 tys. zatrudnionych. W porównaniu z 2016 r. nastąpił wzrost ich liczby o 2,7%, jednak wartość względna nie zmieniła się ze względu na jednoczesny wzrost liczby zatrudnionych w kraju. Wyższe udziały niż w województwie dolnośląskim odnotowano w mazowieckim (20,7%), śląskim (11,7%), wielkopolskim (10,6%) oraz małopolskim (8,6%). Najmniejszą liczbę pracujących objęto badaniem w lubuskim i opolskim (po 2,2%).

## 1.3 Składniki i struktura wynagrodzeń

### 1.3 Components and structure of earnings

#### Składniki wynagrodzeń

**Wynagrodzenia** obejmują wypłaty pieniężne dla pracowników, stanowiące wydatki ponoszone przez pracodawców na opłacenie wykonywanej pracy, niezależnie od źródeł finansowania (ze środków własnych lub refundowanych) oraz bez względu na podstawę stosunku prawnego lub czynności prawnej, na podstawie których świadczona jest praca lub pełniona służba.

Przytoczona definicja pomija środki za świadczoną pracę wypłacane innym osobom fizycznym niż etatowi pracownicy. Uwzględnia natomiast wypłaty z tytułu dodatkowych umów cywilnoprawnych zawartych z osobami świadczącymi pracę w ramach stosunku pracy.

Podstawowymi składnikami wynagrodzeń są:

- wynagrodzenia osobowe,
- wynagrodzenia bezosobowe (z wyjątkiem honorariów),
- honoraria,
- wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne,
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- wypłaty z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce budżetowej.

W województwie dolnośląskim w październiku 2018 r. ogólna struktura wynagrodzeń przedstawiała się następująco:

- wynagrodzenia osobowe – 98,7%
  - za czas nominalny – 95,6%
    - wynagrodzenie zasadnicze – 74,4%
    - dodatki, premie i nagrody – 21,2%
  - za pracę w godzinach nadliczbowych – 3,1%
- wynagrodzenia bezosobowe i pozostałe składniki wynagrodzeń – 1,3%.

Do wynagrodzeń nie zalicza się wypłat z tytułu m.in.:

- świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego (zasiłki oraz świadczenia rodzinne),
- świadczeń socjalnych i urlopowych,
- świadczeń rzeczowych (np. napojów, posiłków profilaktycznych) i różnych ekwiwalentów pieniężnych (np. za odzież i obuwie robocze), wartości umundurowania,
- ryczałtów za używanie własnych samochodów w celach służbowych, także własnych narzędzi i materiałów,
- zasiłków i pożyczek na zagospodarowanie i osiedlenie,
- odpraw pieniężnych (z wyjątkiem odpraw rentowych i emerytalnych), odszkodowań i rekompensat z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy lub restrukturyzacji zatrudnienia,
- należności z tytułu podróży służbowych, kosztów zakwaterowania i wyżywienia na kursach i szkoleniach.

Pełna lista wypłacanych pracownikom środków pieniężnych, niebędących wynagrodzeniami w świetle obowiązujących przepisów, jest obszerna i obejmuje ok. 40 pozycji.

### Wynagrodzenia osobowe

Wynagrodzenia osobowe obejmują:

- wynagrodzenia za czas nominalny,
  - wynagrodzenia zasadnicze,
  - dodatki za staż pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy,
  - dodatki za pracę zmianową,
  - dodatki za niewynikające z zakresu czynności prace wykonywane w ramach obowiązującego wymiaru czasu pracy,
  - premie regulaminowe,
  - nagrody i premie uznaniowe,
  - nagrody jubileuszowe,
  - odprawy rentowe i emerytalne,
  - wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy wypłacane ze środków pracodawców (za czas niezdolności do pracy, urlopu wypoczynkowego, dla poratowania zdrowia),
  - ekwiwalenty za niewykorzystany urlop, deputaty (np. węglowy, energetyczny) lub ich ekwiwalenty pieniężne,
  - dodatki o charakterze wyrównawczym (do wysokości minimalnego wynagrodzenia; za obniżenie wynagrodzeń wskutek wypadku i in.),
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych
  - dodatki za czynności wykonywane poza normalnymi godzinami pracy (np. dyżury).

Znaczenie poszczególnych składników wynagrodzeń w ich ogólnej wysokości jest zależne od branżowej specyfiki działalności gospodarczej. Istnieją znaczne odmienności dominujących systemów wynagrodzeń oraz regulaminów nagradzania stosowanych przez pracodawców.

W każdej z 19 sekcji PKD dominują **wynagrodzenia zasadnicze** (w województwie dolnośląskim średni udział wyniósł 74,4%), lecz poszczególne sekcje wykazują duże zróżnicowanie. Największy udział wynagrodzeń zasadniczych dotyczy sekcji J – informacja i komunikacja (89,4%). Pracodawcy starają się przyciągnąć pracowników nie tyle dodatkami i premiami, ale oferując najwyższe wynagrodzenia zasadnicze. Dotyczy to zarówno województwa dolnośląskiego, jak i całego kraju, gdyż kolejne badania popytu na rynku pracy wykazują poważny brak informatyków.

Na przeciwnym biegunie znalazła się sekcja B – górnictwo i wydobywanie, którą cechują prawie tak wysokie wynagrodzenia, jak sekcję J, lecz ich dekompozycja jest odmienna. Tylko 1/3 wynagrodzeń dotyczy płacy zasadniczej, natomiast resztę pracownicy otrzymują w postaci premii, nagród, dodatków oraz wypracowywanych godzin nadliczbowych. W województwie dolnośląskim ta struktura jest w większym stopniu konsekwencją relacji występujących w przemyśle miedziowym, a w mniejszym stopniu w górnictwie surowców skalnych.

Skrajne wartości udziałów wynagrodzeń zasadniczych w wynagrodzeniach ogółem w październiku 2018 r. posiadały następujące sekcje:

największe udziały		najmniejsze udziały	
J - informacja i komunikacja	89,4%	B – górnictwo i wydobywanie	34,1%
S – pozostała działalność usługowa	85,3%	D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	66,1%
N - administrowanie i działalność wspierająca	85,2%	P – edukacja	66,2%

Niski udział wynagrodzeń zasadniczych wiąże się z wysokim udziałem pozostałych elementów wynagrodzeń – różnego rodzaju dodatków, nagród i premii oraz godzin nadliczbowych. Właśnie w górnictwie i wydobywaniu **godziny nadliczbowe** mają największe znaczenie. Z drugiej strony występują sekcje PKD, w których niemal nie dopuszcza się zupełnie do sytuacji pracy poza czasem nominalnym. W 2018 r. największe i najmniejsze udziały godzin nadliczbowych w wynagrodzeniach występowały w sekcjach:

największe udziały		najmniejsze udziały	
B – górnictwo i wydobywanie	6,9%	R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,1%
S – pozostała działalność usługowa	5,8%	O – administracja publiczna i obrona narodowa	0,2%
P – edukacja	5,3%	L – obsługa rynku nieruchomości	0,4%

Z czasem pracy związany jest także **dodatek za pracę zmianową**. Jego znaczenie w ogólnej strukturze wynagrodzeń jest niewielkie, ale w niektórych sekcjach jest większe od wypłat za godziny nadliczbowe. Z kolei w innych sekcjach nie występuje zupełnie lub niemal zupełnie:

największe udziały		najmniejsze udziały	
D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	3,1%	O – administracja publiczna i obrona narodowa	-
Q – ochrona zdrowia i pomoc społeczna	3,0%	S – pozostała działalność usługowa	-
H – transport i gospodarka magazynowa	2,6%	K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%

Dla pracowników sfery budżetowej znacznie większe znaczenie ma **dodatek stażowy**. Przysługuje on m.in. nauczycielom, pracownikom akademickim, urzędnikom, pracownikom sądów i prokuratur, funkcjonariuszom, kolejarzom i pielęgniarzom. Podstawy prawne tego dodatku wynikają z uregulowań branżowych, a za każdy przepracowany rok przysługuje 1% wynagrodzenia zasadniczego (zwykle począwszy od 5% do maksymalnie 20%). W przypadku pozostałych pracodawców jest to świadczenie nieobowiązkowe, ale istniejące w niektórych podmiotach komercyjnych, zgodnie z przyjętymi regulaminami wynagrodzeń.

Bardzo duże znaczenie w sekcji górnictwo i wydobywanie mają nagrody i premie. Odpowiadają one prawie wartości wynagrodzenia zasadniczego (29,0% wobec 34,1%). Należy je traktować oddzielnie – z jednej strony występują premie regulaminowe, a z drugiej strony nagrody i premie uznaniowe. Skrajne wartości **nagród i premii uznaniowych** posiadały sekcje:

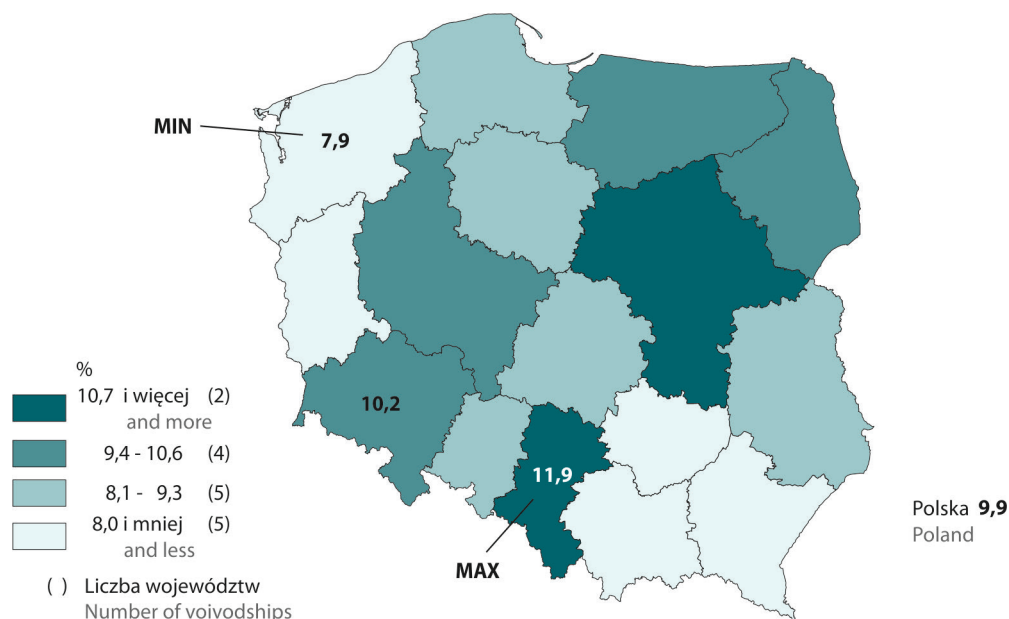
największe udziały		najmniejsze udziały	
B – górnictwo i wydobywanie	19,6%	J – informacja i komunikacja	2,2%
A – rolnictwo, leśnictwo, rybactwo i łowiectwo	8,6%	P – edukacja	2,2%
F – budownictwo	8,0%	I – zakwaterowanie i gastronomia	3,5%

Za budownictwem z czwartą wartością wskaźnika (7,3%) znalazła się sekcja administracja publiczna i obrona narodowa. Stanowi to pewną rekompensatę za brak możliwości zwiększania wynagrodzeń pracowników dzięki godzinom nadliczbowym, pracy zmianowej, a także bardzo małemu znaczeniu premii regulaminowych. Zestawienie dla **premií regulaminowych** przedstawia się następująco:

największe udziały		najmniejsze udziały	
D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	11,1%	O – administracja publiczna i obrona narodowa	0,5%
B – górnictwo i wydobywanie	9,4%	S – pozostała działalność usługowa	0,7%
K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa	8,7%	J – informacja i komunikacja	1,0%

Upowszechnienie regulaminowych oraz uznaniowych premii i nagród w górnictwie jest przyczyną najwyższego w kraju ich udziału (dla obu pozycji łącznie) w województwie śląskim. Średnią krajową (9,9%) przekraczają pod tym względem tylko 3 województwa, a trzecim z nich województwo dolnośląskie (10,2%).

**Mapa 2. Udział premii i nagród w wynagrodzeniach nominalnych według województw**  
Map 2. Share of bonuses and awards in gross nominal salaries by voivodships



## Wynagrodzenia bezosobowe i pozostałe elementy wynagrodzeń

Jeśli nie zaznaczono inaczej, przedstawione wyżej dane dotyczyły całego 2018 r. (a nie października 2018 r.), gdyż istnieje duża sezonowość wypłat godzin nadliczbowych, a zwłaszcza premii i nagród uznaniowych. Jeszcze większe znaczenie ma to dla pozostałych elementów wynagrodzeń, gdyż zarówno wypłaty z zysku, jak i dodatkowe wynagrodzenia dla pracowników sfery budżetowej wypłacane są w I połowie roku. Stąd wyniknęła konieczność przeliczenia tych kwot proporcjonalnie na wszystkie miesiące roku (uwzględniając 1/12 kwot rocznych oraz 1/3 kwot kwartalnych).

**Wynagrodzenia bezosobowe** obejmują:

- wynagrodzenia wypłacane na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło,
- wynagrodzenia za wykonanie określonych czynności na polecenie właściwych organów (np. biegli, arbitrzy),
- wynagrodzenia wypłacane za pracę w różnych gremiach (np. w komisjach, jury, radach naukowych),
- dodatkowe wynagrodzenia dla pozaetatowych członków samorządowych kolegiów odwoławczych, izb obrachunkowych, komisji do spraw służby zastępczej, radców prawnych z tytułu zastępstwa w postępowaniu sądowym.

W ogólnopolskim badaniu wynagrodzeń wszystkie wymienione elementy uwzględniano wyłącznie wobec osób pracujących na podstawie stosunku pracy i tym samym są to dla nich wynagrodzenia dodatkowe. Podobnie jest z **honorariami** z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi i pokrewnymi. Przyjmują one formy:

- wynagrodzeń dla autorów lub artystów z tytułu korzystania z utworu lub jego wykonywania przez podmioty wypłacające wynagrodzenie,
- tantiem wypłacanych twórcom lub artystom przez organizacje zbiorowego zarządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi,
- wynagrodzeń za opracowania naukowo-badawcze i rozwojowe wykonywane przez pracowników placówek naukowych i szkół wyższych poza obowiązującym ich wymiarem zajęć lub czasem pracy.

**Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej** obejmują wypłaty z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia, tworzonych na podstawie odrębnych przepisów (tzw. trzynastki).

**Wypłaty z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej** obejmują wypłaty dla pracowników z funduszu nagród tworzonego na podstawie odrębnych przepisów z zysku po opodatkowaniu w przedsiębiorstwach państwowych. Dotyczy to także wypłat z nadwyżki bilansowej dla członków i pracowników spółdzielni oraz spółdzielni pracy.

Dwie ostatnie pozycje dotyczą sektora publicznego oraz spółdzielni (są one zaliczane do sektora prywatnego). Przy dominacji sektora prywatnego w gospodarce oznacza to niewielki udział tych elementów w wynagrodzeniach ogółem w kraju. Identycznie jest z honorariami, które dotyczą też sektora prywatnego (np. architektów pracujących w jednostkach sekcji budownictwo), jednak z wyraźną dominacją wypłat dokonywanych w placówkach naukowych, mających najczęściej status jednostek publicznych.

Łączny udział wymienionych składników wynagrodzeń był w 2018 r. niewielki i wynosił 1,3% całości wynagrodzeń:

- w żadnej sekcji PKD nie wystąpiły wypłaty wynagrodzeń ze wszystkich 3 tytułów (roczne wynagrodzenia w sferze budżetowej, honoraria, wypłaty z zysku lub nadwyżki bilansowej).
- w 3 sekcjach nie wystąpiły wynagrodzenia z żadnego z 3 tytułów – A, B, K,
- w 8 sekcjach nie wystąpiły honoraria ani wypłaty z zysku lub nadwyżki – E, H, I, N, O, Q, R, S,
- w 1 sekcji nie wystąpiły honoraria ani roczne wynagrodzenia sfery budżetowej – D,
- w 1 sekcji nie wystąpiły roczne wynagrodzenia sfery budżetowej ani wypłaty z zysku – F,



- w 3 sekcjach nie wystąpiły jedynie wypłaty z zysku lub nadwyżki bilansowej – J, M, P,
- w 3 sekcjach nie wystąpiły jedynie wypłaty honorariów – C, G, L.

**Honoraria** miały największe znaczenie w wynagrodzeniach sekcji:

- J – informacja i komunikacja (2,6%),
- F – budownictwo (1,1%),
- P – edukacja (0,9%).

Większe znaczenie niż honoraria miały **dodatkowe wynagrodzenia roczne w jednostkach sfery budżetowej**:

- O – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (6,1%),
- P – edukacja (5,7%),
- Q – ochrona zdrowia i pomoc społeczna (1,1%).

Tylko w 2 sekcjach wypłaty z **udziałów w zysku lub nadwyżce bilansowej** były nieco większe od 0,0%:

- L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (0,2%),
- D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (0,1%).

Pomimo niewielkiego znaczenia w całej gospodarce, dodatkowe wynagrodzenia roczne (wraz z honorariami) stanowiły szczególnie ważne uzupełnienie dochodów pracowników sekcji z dominacją sektora publicznego, co kompensowało brak lub niewielkie możliwości pracy w godzinach nadliczbowych. Udział tych pozycji łącznie w grupie sekcji od M do S wyniósł 3,6%, w tym w jednostkach zaliczanych do sfery budżetowej 7,0%. Jest to wskaźnik wyższy od występującego w przedstawionym powyżej zestawieniu w sekcji O (6,1%), gdyż w badaniu nie występowały wynagrodzenia sił zbrojnych, a także wyższe niż w sekcji P (5,7% plus 0,9%), gdyż nie wszystkie placówki edukacyjne są zaliczane do sfery budżetowej.

## Rozdział 2

### Chapter 2

## Tendencje w zakresie wynagrodzeń w latach 2008-2018

### Earnings trends in 2008-2018

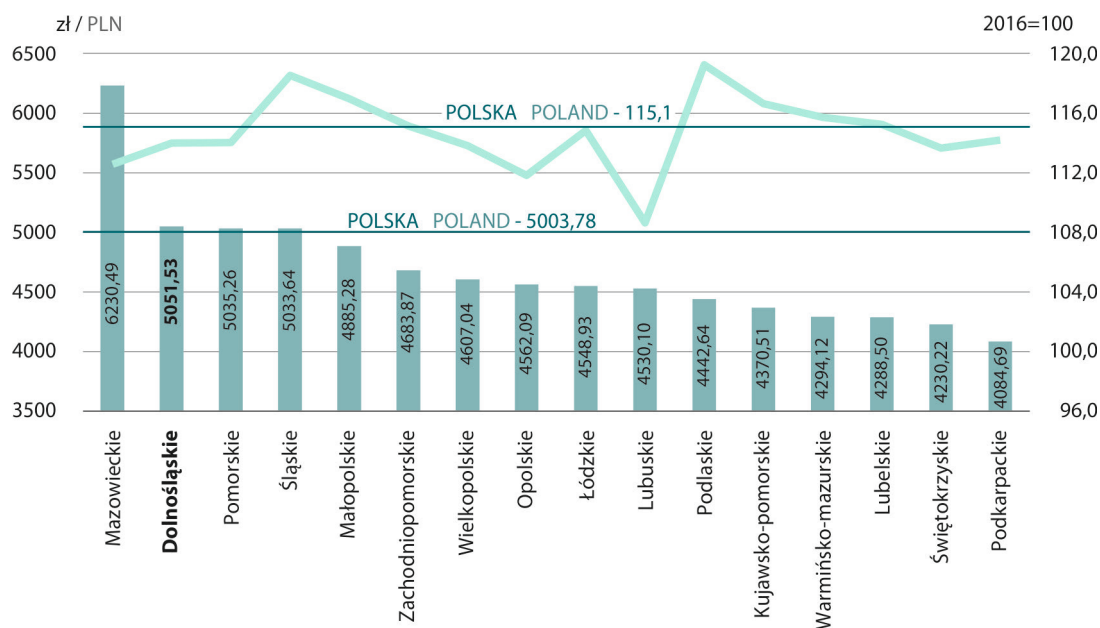
#### 2.1 Zróźnicowania terytorialne przeciętnych wynagrodzeń

##### 2.1 Territorial differences of average earnings

**Przeciętne wynagrodzenie** (przeciętna płaca) brutto stanowi iloraz sumy wynagrodzeń brutto w miesiącu (październiku 2018 r.) oraz liczby zatrudnionych w miesiącu. Ujmowani są zatrudnieni, którzy otrzymali wynagrodzenie za cały październik, pracujący w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. Dane o wynagrodzeniach prezentowane są z przeliczeniem niepełnozatrudnionych na pełnozatrudnionych. Suma wynagrodzeń uwzględnia wypłaty dokonywane za okresy dłuższe niż miesiąc w przeliczeniu na 1 miesiąc (np. 1/3 premii kwartalnej, 1/12 nagród i premii rocznych, wypłat z zysku lub nadwyżki bilansowej).

**Przeciętne wynagrodzenie brutto (PW)** w województwie dolnośląskim w październiku 2018 r. wyniosło **5051,53 zł** i było wyższe o 1,0% od średniej krajowej wynoszącej **5003,78 zł**.

**Wykres 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto według województw**  
Chart 1. Average monthly gross wages and salaries by voivodships



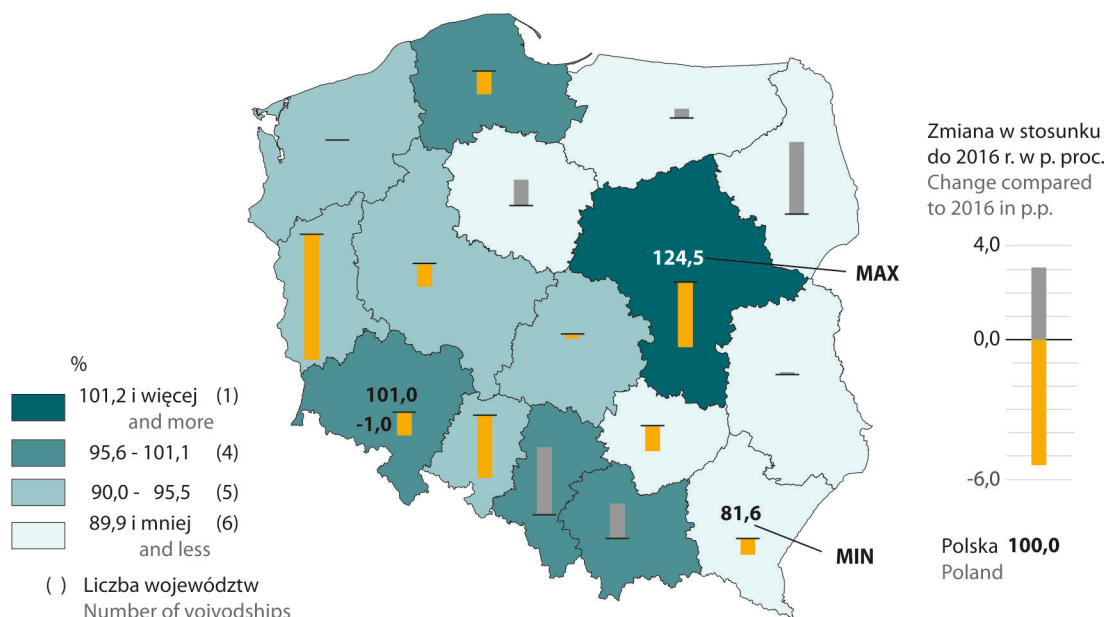
**Dolny Śląsk zajmował 2. miejsce w kraju.** Zdecydowanym liderem było województwo mazowieckie, natomiast średnia krajowa została również minimalnie przekroczona przez województwa pomorskie i śląskie. W stosunku do poprzedniego badania (X 2016) doszło do niewielkiego zmniejszenia względnych dysproporcji terytorialnych w skali kraju, gdyż 3 pierwsze województwa zanotowały wolniejszy przyrost wynagrodzeń nominalnych niż średnia krajowa. Z drugiej strony niska dynamika wynagrodzeń cechowała 2 ostatnie województwa w rankingu (podkarpackie i świętokrzyskie). Nominalna dynamika wynagrodzeń w województwie dolnośląskim w okresie 2 lat wyniosła 14,0% i o 1,1 p. proc. ustępowała

dynamice krajowej. Najbardziej wynagrodzenia wzrosły w województwie podlaskim (o 19,2%), co można uznać za przejaw konwergencji przestrzennej. Województwo to cechował w tym okresie wysoki wzrost PKB, duże inwestycje publiczne oraz dynamika przyrostu dochodów i wydatków jednostek samorządu terytorialnego. Poziom wynagrodzeń wykazuje więc istotny związek z realnymi procesami rozwojowymi oraz krajową polityką gospodarczą. Należy również przypomnieć, że w województwie podlaskim w ciągu 2 lat najbardziej w kraju poprawiła się relacja wynagrodzeń w sektorze prywatnym w stosunku do wynagrodzeń sektora publicznego (o 11,3 p. proc.), ale sektor publiczny był nadal atrakcyjniejszy płacowo od sektora prywatnego.

Procesy zmian zaobserwowane w ciągu 2 lat przyczyniły się do zmian pozycji województw względem siebie oraz w stosunku do średniej krajowej. Województwo podlaskie zmniejszyło dystans do średniej krajowej o 3,1 p. proc., natomiast lubuskie oddaliło się od niej o 5,4 p. proc. Dolny Śląsk osłabił swoją względną przewagę nad średnią krajową o 1,0 p. proc., gdyż w X 2016 przewaga regionu nad średnią wynosiła 2,0%. Wyraźnie pogorszyła się pozycja Mazowsza (o 2,8 p. proc.), ale przewaga nad innymi województwami pozostała bardzo duża.

### Mapa 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto według województw w % średniego wynagrodzenia w Polsce

Map 3. Average monthly gross wages and salaries by voivodships in % of average wages and salaries in Poland

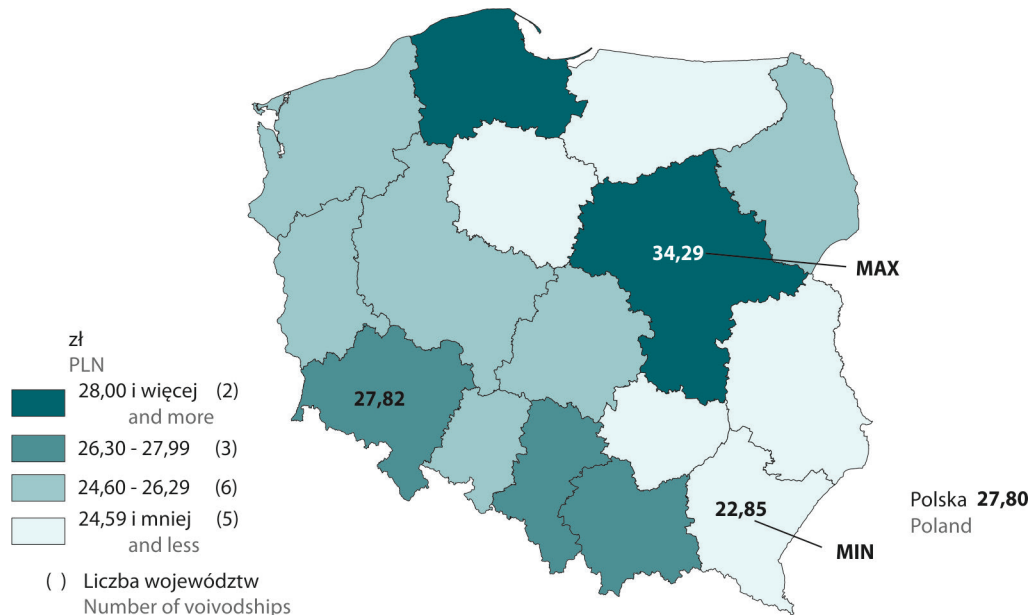


Związek poziomu wynagrodzeń oraz PKB nie jest pełny. Występuje duża zgodność w grupie 6 najbiedniejszych regionów kraju, z których 5 jest beneficjentami specjalnego Programu Operacyjnego Polska Wschodnia, mającego za cel nadrobienie dystansu rozwojowego do innych regionów. Z grupy 4 województw wykazujących od lat przewagę nad średnią krajową pod względem PKB na 1 mieszkańca w ścisłej czołówce regionów o najwyższych wynagrodzeniach brak Wielkopolski, którą wyprzedzają w tym zestawieniu województwa: pomorskie, małopolskie i zachodniopomorskie. Stanowi to potwierdzenie danych uzyskiwanych z bieżącej sprawozdawczości przedsiębiorstw, z której wynika, że to powiat kępiński, a nie powiaty ze wschodu kraju w różnych latach cechowały najniższe wynagrodzenia w kraju<sup>8</sup>.

Pomimo występowania niewielkich różnicowań terytorialnych czasu pracy ranking **wynagrodzeń godzinowych** brutto jest bardzo zbliżony do kolejności pod względem wynagrodzeń miesięcznych. Najważniejsza różnica dotyczy województwa dolnośląskiego i pomorskiego, które zamieniły się miejscami. Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto na Dolnym Śląsku wyniosło **27,82 zł**.

8 Por. *Rynek pracy w województwie dolnośląskim w 2017 r.*, Urząd Statystyczny we Wrocławiu 2019, s. 96-98.

**Mapa 4. Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto według województw**  
Map 4. Average hourly gross wages by voivodships



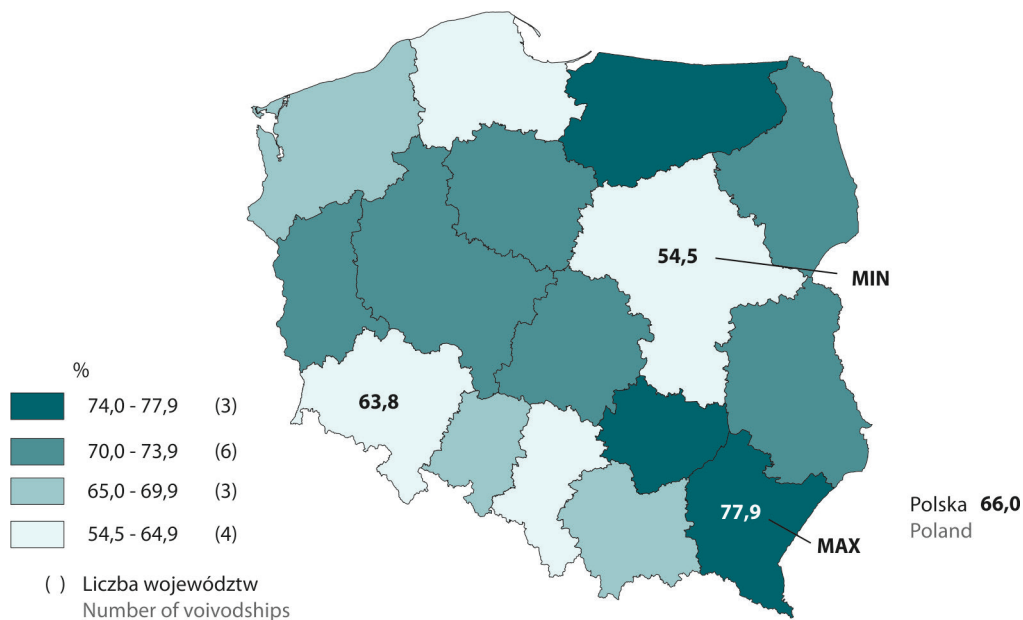
Typowy rozkład wynagrodzeń oznacza wyraźną przewagę liczby zatrudnionych o wynagrodzeniu co najwyżej równym przeciętnemu wynagrodzeniu w kraju (PW) nad liczebnością populacji otrzymującą wyższe wynagrodzenia. W skali kraju proporcja wynosiła niemal 2 do 1 (66,0% wobec 34,0%). **W województwie dolnośląskim odpowiednia relacja wyniosła 63,8% do 37,2% zatrudnionych.** Podstawą jest przeciętne wynagrodzenie w kraju. W województwie mazowieckim obie grupy były niemal równe, a w podkarpackim płace niższe od PW miało prawie 4 razy więcej osób niż posiadających wynagrodzenia przekraczające PW. Należy podkreślić, że jest to naturalna przyczyna i zarazem konsekwencja terytorialnych różnicowań wynagrodzeń w kraju. Gdyby dokonywać porównań poziomu dyspersji biorąc pod uwagę przeciętne wojewódzkie wynagrodzenia, zróżnicowania wewnętrzne miałyby podobny poziom w regionach bogatych i w mniej zamożnych.

Lustrzane zależności dotyczą bardzo wysokich wynagrodzeń. Co najmniej podwójną wartość PW uzyskiwał co 16. zatrudniony w kraju, a Dolny Śląsk posiadał nieco lepszy wskaźnik od krajowego. Takie wynagrodzenie otrzymywał więcej niż co 8. zatrudniony w województwie mazowieckim oraz co 40. w województwie podkarpackim.

Gdy za podstawę przyjmiemy przeciętne wynagrodzenie w województwie to **64,7% zatrudnionych zarabiała mniej od przeciętnej**, a co 16. zatrudniony (6,2%) otrzymywał co najmniej jej dwukrotność.

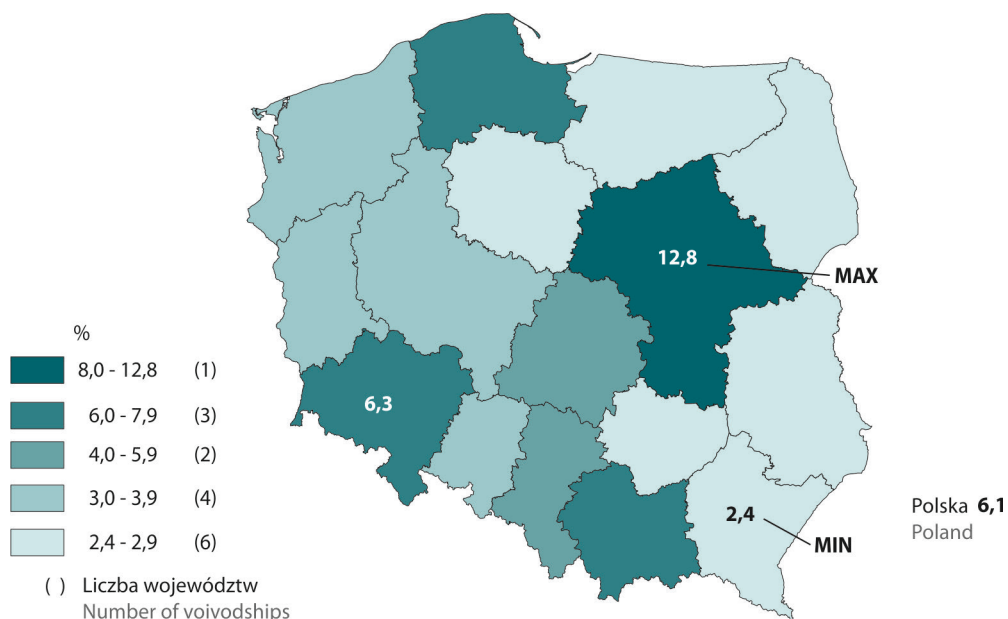
**Mapa 5. Odsetek pracowników otrzymujących wynagrodzenie brutto co najwyżej równe przeciętnemu wynagrodzeniu brutto w gospodarce narodowej (tzn. do 5003,78 zł)**

Map 5. Percentage of employees receiving gross salary lower or equal to the average total gross salary in national economy (i.e. up to PLN 5,003.78)



**Mapa 6. Odsetek pracowników otrzymujących wynagrodzenie brutto co najmniej równe dwukrotności przeciętnego wynagrodzeniu brutto w gospodarce narodowej (tzn. do 10 007,56 zł)**

Map 6. Percentage of employees receiving gross salary at least twice the average total gross salary in national economy (i.e. up to PLN 10,007.56)



## 2.2 Tendencje wieloletnie i dyspersja wynagrodzeń

### 2.2 Long-term trends and dispersion of earnings

#### Tendencje podstawowe

Przedmiotem analizy są zmiany zachodzące w latach 2008-2018, czyli okres obejmujący 6 kolejnych ogólnopolskich badań wynagrodzeń. W tym czasie przeciętne wynagrodzenia w ujęciu nominalnym wzrosły w województwie dolnośląskim z 3125,19 zł do 5051,53 zł.

**Tablica 4. Przeciętne wynagrodzenia w Polsce i województwie dolnośląskim**  
Table 4. Average wages and salaries in Poland and Dolnośląskie Voivodship

Wyszczególnienie Specification		X 2008	X 2010	X 2012	X 2014	X 2016	X 2018
Ogółem Total							
Polska Poland	w zł in PLN	3232,07	3543,50	3895,72	4107,72	4346,76	5003,78
Dolnośląskie		3125,19	3529,13	3934,11	4238,59	4431,99	5051,53
	Polska=100 Poland=100	96,7	99,6	101,0	103,2	102,0	101,0
Okres poprzedni = 100 Previous period = 100							
Polska Poland	ceny bieżące current prices	.	109,6	109,9	105,4	105,8	115,1
Dolnośląskie		.	112,9	111,5	107,7	104,6	114,0
Polska Poland	ceny stałe X 2008 basic prices X 2008	.	102,8	102,5	105,0	106,3	111,7
Dolnośląskie		.	105,9	103,9	107,3	105,1	110,6
Dolnośląskie według sektorów Dolnośląskie by sectors							
Sektor publiczny Public sector	w zł in PLN	3294,66	3690,88	3862,05	4299,67	4470,02	5029,05
		3049,04	3435,61	3964,24	4215,55	4417,91	5058,91
Sektor prywatny Private sector	sektor publiczny = 100 public sector = 100	92,5	93,1	102,6	98,0	98,8	100,6

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników badań GUS.  
Source: own calculations based on Statistics Poland research results.

Poziom przeciętnych wynagrodzeń w województwie dolnośląskim do 2010 r. był niższy niż średnio w kraju, natomiast w kolejnych 4 badaniach był już wyższy. Można wyróżnić 2 podokresy o odmiennej specyfice:

- 2008-2014 – dzięki szczególnie wysokiej dynamice wynagrodzeń województwo wyraźnie przekroczyło poziom średniej krajowej (wzrost wskaźnika z 96,7% do 103,2%) osiągając drugą pozycję w Polsce (za zdecydowanie najbogatszym województwem mazowieckim). Zaistniała duża zbieżność z procesami makroekonomicznymi, gdyż region zanotował w latach 2008-2014 najwyższą w kraju dynamikę wzrostu gospodarczego przesuując się pod względem wartości PKB na 1 mieszkańca z 4. na 2. pozycję w Polsce. Największy udział we wzroście PKB w regionie miał podregion legnicko-głogowski, a w zakresie wartości dodanej przemysł. Wzrost wynagrodzeń również był największy w przemyśle ogółem, w tym w sekcji górnictwo i wydobywanie. Dotyczyło to głównie lat 2010-2012, co doprowadziło po raz pierwszy w województwie do przewagi wynagrodzeń w sektorze prywatnym nad płacami w sektorze publicznym. Wynagrodzenia nominalne wzrosły w sektorze publicznym o 171,17 zł, a w prywatnym o 528,63 zł. Sytuacja się zmieniła w okresie 2012-2014, kiedy impuls do dalszego wzrostu wynagrodzeń – szybszego niż w kraju – dał sektor publiczny (analogiczne przyrosty wyniosły 437,62 zł oraz 251,31 zł).

- 2014-2018 – zarówno wynagrodzenia, jak i PKB rosły na Dolnym Śląsku wolniej niż średnio w kraju, ale województwo utrzymało 2. pozycję w Polsce. Przyrosty wynagrodzeń były wyższe z powodu poprawy koniunktury gospodarczej w Polsce i w regionie (w latach 2009-2013 gospodarka wykazywała spowolnienie towarzyszące światowemu kryzysowi finansowemu). Ponownie szybciej wzrastały wynagrodzenia w sektorze prywatnym – nominalny ich przyrost wyniósł 833,36 zł, podczas gdy w sektorze publicznym 729,38 zł. Było to konsekwencją zmienionej struktury wydatków publicznych w kraju, zarówno w podsektorze instytucji rządowych, jak i samorządowych. W efekcie wyższej dynamiki sektora prywatnego wynagrodzenia w tym sektorze ponownie przewyższyły płace sektora publicznego, a Dolny Śląsk stał się drugim regionem w Polsce z taką sytuacją (wraz z Mazowszem).

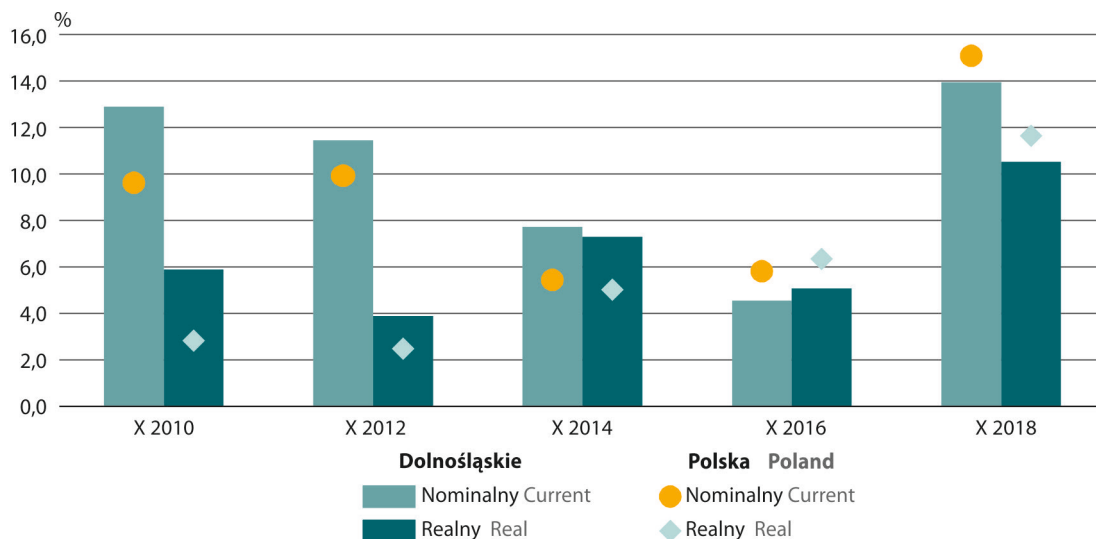
Przedstawione dane dotyczyły zmian w ujęciu nominalnym. Utrudnia to ich porównywalność i ocenę rzeczywistej skali zmian z punktu widzenia realnej sytuacji zatrudnionych. Ceny w okresie 2008-2012 szybko wzrastały, natomiast w 2016 r. osiągnęły poziom nieco niższy niż w 2012 r. Po 2016 r. inflacja ponownie przyspieszyła.

Przez **wynagrodzenie nominalne** (płace) rozumie się przysługującą pracownikowi należność za pracę wykonaną, wynikającą ze stosunku pracy. W praktyce statystycznej miarą ogólnego poziomu wynagrodzeń nominalnych jest przeciętne wynagrodzenie miesięczne przypadające na 1 zatrudnionego.

**Wynagrodzenie realne** określa sumę dóbr i usług konsumpcyjnych, które można zakupić przy danej wielkości wynagrodzenia nominalnego. Najczęstszą formą informacji statystycznej o wynagrodzeniach realnych jest wskaźnik dynamiki wynagrodzeń realnych, który obliczamy z uwzględnieniem wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (HICP).

Największy realny wzrost wynagrodzeń w Polsce dotyczył kolejno okresów: 2016-2018 (11,7%); 2014-2016 (6,3%) oraz 2012-2016 (5,0%). Oznacza to, że po okresie spowolnienia gospodarczego sytuacja ekonomiczna pracowników ulegała coraz większej poprawie. Duże odmienności wystąpiły w województwie dolnośląskim. Największe wzrosty wynagrodzeń miały miejsce w okresach: 2016-2018 (10,6%), 2012-2014 (7,3%), 2008-2010 (5,9% – w Polsce to było tylko 2,8%). Odmienności z lat 2008-2010 była odzwierciedleniem procesów makroekonomicznych, gdyż właśnie w tych latach region pod względem PKB na 1 mieszkańca awansował z 4. na 2. pozycję w kraju.

**Wykres 2. Wzrost przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto w stosunku do poprzedniego okresu**  
Chart 2. An increase in the average monthly gross wages and salaries compared to the previous period



## Mediana

Przedstawiona powyżej średnia ważona jest **klasyczną miarą** zróżnicowania wynagrodzeń. Ze zmian jej poziomu nie wynika charakterystyka zmian zachodzących w poszczególnych częściach zbiorowości. Wzrost wynagrodzeń może być względnie równomierny wśród wszystkich zatrudnionych, ale może być też wynikiem szybszego wzrostu płac w grupie osób najlepiej zarabiających – wtedy rośnie dyspersja wynagrodzeń. Może też być wynikiem szybszego wzrostu niskich płac (maleje dyspersja) lub zróżnicowanych tendencji zachodzących w mniejszych grupach o różnym poziomie wynagrodzeń. Do bardziej szczegółowych wniosków na temat wynagrodzeń prowadzi analiza z wykorzystaniem **miar pozycyjnych** odnoszących się do mniejszych grup wyodrębnionych w zbiorowości – kwantyli.

**Kwantyle** dzielą badaną zbiorowość pracowników (uporządkowaną pod względem wysokości wynagrodzenia od wielkości najmniejszej do największej) na określone, równe części pod względem liczebności. Najczęściej stosowanymi kwantylami są **decyle**, które określają najwyższe wynagrodzenia w 10 grupach decylowych. Kolejnymi kwantylami stosowanymi przy porównywaniu wynagrodzeń są **centyle**, które wyznaczają 100 równych przedziałów danej zbiorowości pracowników i pozwalają na bardziej szczegółowe analizy. Innymi stosowanymi parametrami pozycyjnym są **kwartyle**, które są wyznaczane na podstawie podziału zbiorowości na 4 części. Jednym z bardziej popularnych parametrów jest **mediana** czyli wynagrodzenie środkowe – podział zbiorowości na 2 równe części. Z powyższego wynika, że pięćdziesiąty centyl, piąty decyl oraz drugi kwartył równe są medianie.

W realiach każdej gospodarki mediana wynagrodzeń jest znacznie niższa od PW. Mediana pozwala na stwierdzenie, czy dana płaca ma charakter uprzywilejowany, czyli pozwala na zaliczenie do lepiej zarabiającej połowy zatrudnionych. Należy jednak przypomnieć, że wszystkie analizowane przekroje badania wynagrodzeń niemal nie uwzględniają wynagrodzeń w mikroprzedsiębiorstwach. Z innych badań (roczne sprawozdanie SP-3) wynika, że poziom wynagrodzeń w podmiotach do 9 zatrudnionych jest niższy niż w pozostałych jednostkach. Tym samym badanie obejmujące wszystkich pracodawców wykazywałoby niższe wartości miar klasycznych i pozycyjnych.

**Mediana wynagrodzeń w województwie dolnośląskim w 2018 r. wyniosła 4200,00 zł** i była wyższa od mediany krajowej o 2,6% (4094,98 zł). W przypadku przeciętnego wynagrodzenia różnica wynosiła 1,0%. Można postawić na tej podstawie ostrożną tezę, iż średnio w kraju wysokie wynagrodzenia mają większy wpływ na poziom przeciętnego wynagrodzenia niż w województwie dolnośląskim, czyli w regionie występuje mniejsza dyspersja niż w kraju.



**Tablica 5. Mediana wynagrodzeń brutto w Polsce i województwie dolnośląskim**  
 Table 5. Median gross wages and salaries in Poland and Dolnośląskie Voivodship

Wyszczególnienie Specification		X 2008	X 2010	X 2012	X 2014	X 2016	X 2018
Ogółem Total							
Polska Poland	w zł in PLN	2639,51	2906,78	3115,11	3291,56	3510,67	4094,98
	w % PW in % of PW	81,7	82,0	80,0	80,1	80,8	81,8
Dolnośląskie	w zł in PLN	2558,80	2934,48	3151,77	3402,00	3614,00	4200,00
	w % średniej in % of average	81,9	83,2	80,1	80,3	81,5	83,1
	Polska=100 Poland=100	96,9	101,0	101,2	103,4	102,9	102,6
Okres poprzedni = 100 Previous period = 100							
Polska Poland	ceny bieżące current prices	x	110,1	107,2	105,7	106,7	116,6
Dolnośląskie		x	114,7	107,4	107,9	106,2	116,2
Polska Poland	ceny stałe X 2008 basic prices X 2008	x	103,3	99,9	105,2	107,2	113,1
Dolnośląskie		x	107,6	100,1	107,5	106,8	112,7

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników badań GUS.  
 Source: own calculations based on Statistics Poland research results.

Przedstawioną wyżej tezę cechuje względnie trwały charakter – dolnośląskie wskaźniki na tle kraju w każdym z 6 kolejnych badań były dla mediany wyższe niż dla wynagrodzenia przeciętnego. Mediana wynagrodzeń w regionie była wyższa niż w Polsce już od 2010 r. (dla PW nastąpiło to począwszy od 2012 r.). Po 2014 r. przewaga ta jednak zmalała, co było wynikiem wyższego wzrostu mediany w kraju niż w województwie. **W każdym badaniu mediana minimalnie przekraczała 80% PW.**

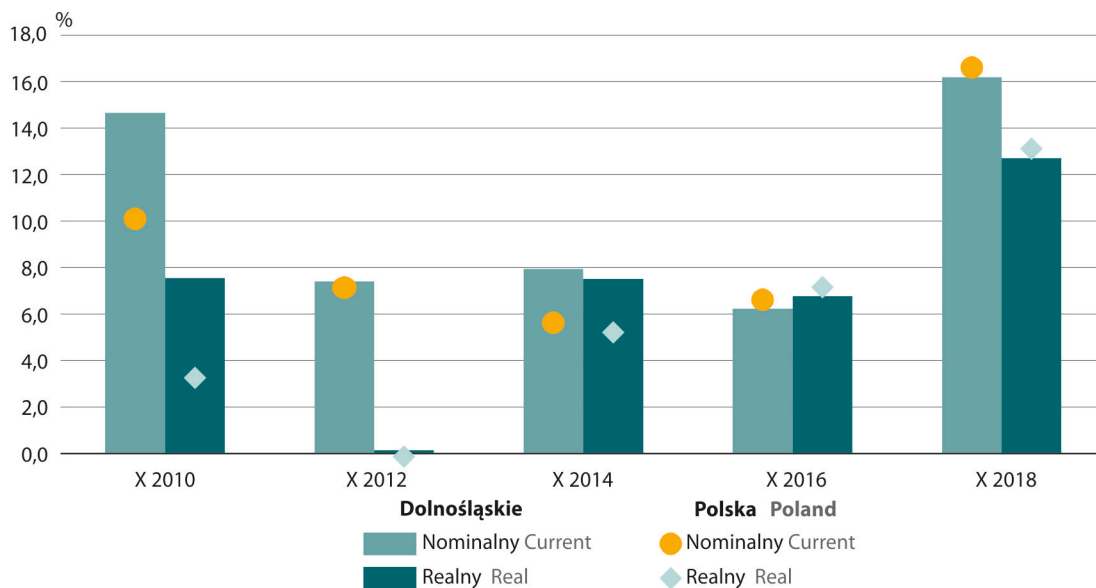
Na uwagę zasługuje duża różnica dynamiki wzrostu mediany w kraju i w regionie w latach 2010-2012 (4,6 p. proc. w ujęciu nominalnym i 4,3 p. proc. w ujęciu realnym). Dla PW różnice te były niższe (odpowiednio 3,3 i 3,1 p. proc.). Można uznać, że w regionie w większym stopniu niż w kraju na wzrost wynagrodzeń składały się tendencje płacowe w grupie osób mniej zarabiających.

Zarówno w kraju, jak i regionie **mediana rosła szybciej niż PW** w czterech okresach (z pięciu analizowanych). Mogłoby to świadczyć o malejącej dyspersji. Należy jednak zauważyć, że skala zmian o odwrotnym kierunku w latach 2010-2012 była na tyle duża, że nominalna dynamika PW i mediany dla całego okresu 2008-2018 była w kraju niemal identyczna (wzrost odpowiednio o 54,8% i 55,1%). Na Dolnym Śląsku różnica była nieco większa (61,6% i 64,1%).

Za główną przyczynę odmienności występujących w latach 2010-2012 należałoby uznać skutki spowolnienia gospodarczego dla rynku pracy. Do początku 2013 r. narastało bezrobocie. Redukcja zatrudnienia dotyczyły głównie osób o niskim wykształceniu, kwalifikacjach i dotychczasowych wynagrodzeniach, pracujących w mniej stabilnych segmentach gospodarki – w sektorze prywatnym, zwłaszcza budownictwie i przemyśle. Tzw. rynek pracodawcy oznaczał większą gotowość poszukujących pracy do przyjęcia mniej atrakcyjnych ofert zatrudnienia. Natomiast dobrze zarabiający specjaliści i kierownicy posiadali bardziej stabilne stanowiska, byli poszukiwani na rynku pracy i ich wynagrodzenia nadal rosły. Spowolnieniu gospodarczemu towarzyszyły zjawiska inflacyjne. W efekcie, nominalnemu wzrostowi mediany towarzyszyła stagnacja jej poziomu realnego – w kraju nastąpił jej spadek o 0,1%, a w regionie wzrost o 0,1%. Stanowiło to kontrast wobec wzrostu przeciętnych realnych wynagrodzeń w Polsce o 2,5% i w regionie o 3,9%.

Inaczej było w innych okresach. W latach 2016-2018, w warunkach bardziej stabilnie rozwijającej się gospodarki, szybciej rosły niskie wynagrodzenia z powodu niedostatecznej podaży pracowników oraz z jednej strony uzupełniania braków pracownikami sprowadzanymi z zagranicy, a z drugiej strony konieczności formułowania przez pracodawców atrakcyjniejszych ofert płacowych. Z kolei w tradycyjnym segmencie wysokich wynagrodzeń konkurencja między pracownikami uległa pogłębieniu w wyniku przede wszystkim szybkiego wzrostu liczby osób z wyższym wykształceniem. Wymienione czynniki w największym stopniu wpłynęły na zmniejszanie się dyspersji wynagrodzeń oraz szybszy wzrost mediany niż przeciętnego wynagrodzenia.

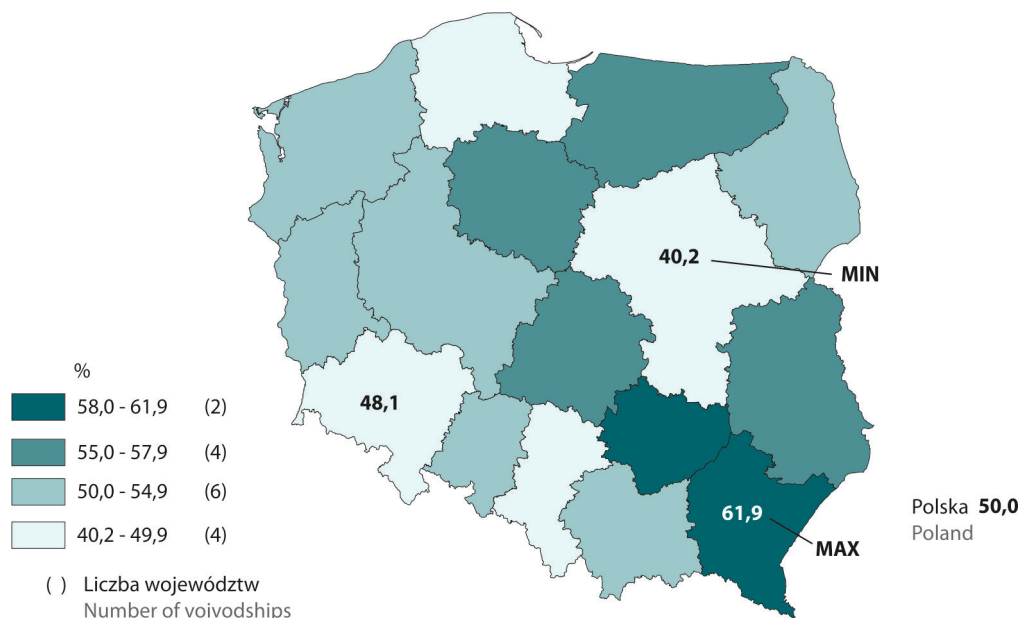
**Wykres 3. Wzrost mediany wynagrodzeń brutto w stosunku do poprzedniego okresu**  
Chart 3. An increase in the median monthly gross wages and salaries compared to the previous period



Wartość środkowa wynagrodzeń dzieli zbiorowość zatrudnionych na 2 równe części, co oznacza, że odsetek zatrudnionych w Polsce otrzymujących wynagrodzenie co najwyżej równe krajowej medianie wynagrodzeń wynosi zawsze 50,0%. Tylko w 4 województwach (mazowieckim, dolnośląskim, pomorskim i śląskim) mniej niż połowa zatrudnionych zarabiała nie więcej niż krajowa mediana. Są to jednocześnie te same 4 województwa, w których przeciętne wynagrodzenie było wyższe od średniej krajowej. Świadczy to o podobnych wewnętrznych rozkładach wynagrodzeń w regionach. Zdecydowanie najmniejszy udział w zatrudnieniu osób o płacach niższych od mediany cechował najbogatsze województwo mazowieckie. Płace wyższe od mediany miało niemal o połowę więcej osób niż płace od niej niższe (59,8% wobec 40,2%). **W województwie dolnośląskim analogiczna proporcja wyniosła 51,9% do 48,1%.** Największy odsetek dotyczył województwa podkarpackiego, w którym 61,9% zatrudnionych zarabiała nie więcej niż krajowa mediana.

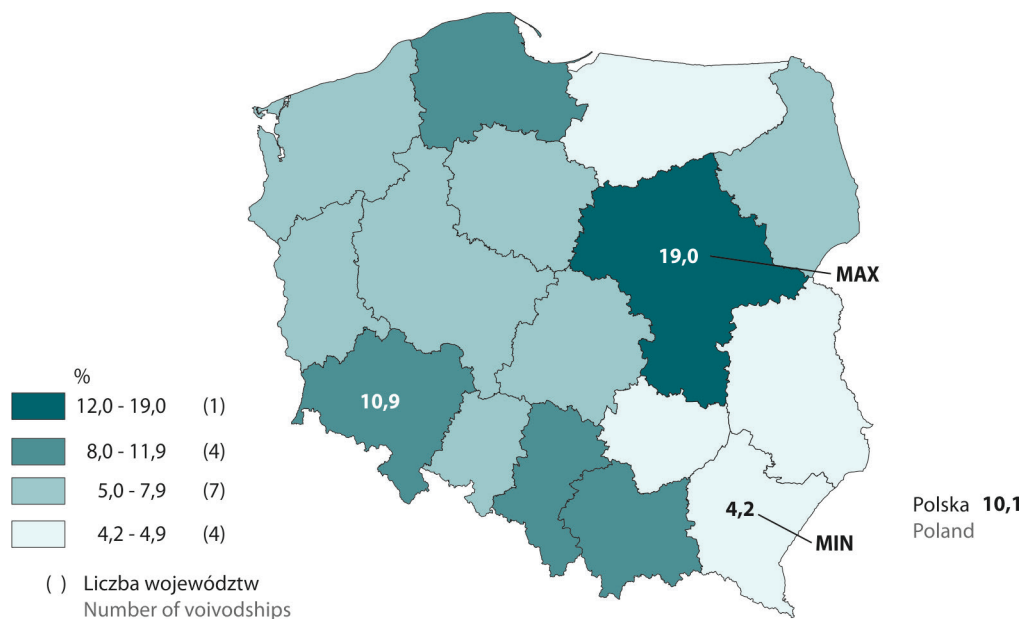
**Mapa 7. Odsetek pracowników otrzymujących wynagrodzenie brutto co najwyżej równe krajowej medianie wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej (tzn. do 4094,98 zł)**

Map 7. Percentage of employees receiving gross salary lower or equal to the median total gross salary in national economy (i.e. up to PLN 4,094.98)



**Mapa 8. Odsetek pracowników otrzymujących wynagrodzenie brutto co najmniej równe dwukrotnej krajowej medianie wynagrodzenia (tzn. do 8189,96 zł)**

Map 8. Percentage of employees receiving gross salary lower or equal to twice median total gross salary in national economy (i.e. up to PLN 8,189.96)



Przedstawione wnioski dotyczyły relacji wynagrodzeń do mediany krajowej. Mediana wojewódzka była na Dolnym Śląsku wyższa o 2,6% od krajowej i 50,0% zatrudnionych jej nie przekraczało.

Identyczne wnioski można wyciągnąć na podstawie analizy zróżnicowania terytorialnego populacji uzyskującej co najmniej podwójną wartość krajowej mediany wynagrodzeń brutto. Uzyskiwał ją co 10. pracownik w Polsce. W województwie mazowieckim był to co 5. zatrudniony, a w dolnośląskim co 9. Na przeciwnym biegunie znajdował się co 24. zatrudniony w województwie podkarpackim.

Przedstawione dotychczas wnioski z badań wynagrodzeń są spójne. Mapa 8 jest negatywowym odbiciem mapy 7 (różnice wynikają z odmienności wyznaczania przedziałów). Podobnie było w przypadku przeciętnych wynagrodzeń i map 5-6, a także wykresu 1. Niezależnie od ujęcia zdecydowanie najlepsza sytuacja w Polsce pod względem wynagrodzeń dotyczy województwa mazowieckiego, a najgorsza województwa podkarpackiego. W każdym ujęciu Dolny Śląsk znajdował się w 2018 r. na 2. miejscu w Polsce (oprócz wynagrodzeń godzinowych, gdzie ustępował również województwu pomorskiemu).

### Decyle i kwartyle

Dane zebrane dla grup decylowych pozwalają na precyzyjniejszą niż mediana ocenę poziomu dyspersji wynagrodzeń oraz kierunku jej zmian. Podstawą analizy mogą być zmiany zachodzące w poszczególnych dziesięcioprocentowych grupach zatrudnionych lub wskaźniki względne liczone na bazie decyli i kwartyli.

**Wskaźnik wahanía decylowego** informuje o relacji poziomu wynagrodzeń niskich i wysokich w stosunku do wynagrodzenia środkowego i liczony jest, jako relacja różnicy bezwzględnej między decylem IX i decylem I do wartości mediany (decyla V).

**Wskaźnik wahanía kwartylowego** oblicza się, jako iloraz różnicy między kwartylem III a kwartylem I do wartości mediany (kwartyła II).

**Współczynnik zróżnicowania decylowego** informuje o rozpiętości wynagrodzeń i liczony jest jako iloraz decyla IX i decyla I.

**Współczynnik zróżnicowania kwartylowego** oblicza się jako iloraz kwartyła III i kwartyła I.

**Tablica 6. Zróżnicowania wynagrodzeń w grupach decylowych i kwartylowych**  
 Table 6. Differentiation of wages and salaries in decile and quartile groups

Wyszczególnienie Specification	X 2016	X 2018		X 2016	X 2018	X 2016	X 2018	Różnica Difference
	w zł in PLN		X 2016 = 100	mediana = 100 median = 100		przeciętnie wynagrodzenie = 100 average wages and salaries = 100		
Decyle Decils								
I	1960,00	2250,00	114,8	54,2	53,6	44,2	44,5	0,3
II	2358,48	2774,96	117,7	65,3	66,1	53,2	54,9	1,7
III	2758,00	3230,03	117,1	76,3	76,9	62,2	63,9	1,7
IV	3163,14	3692,62	116,7	87,5	87,9	71,4	73,1	1,7
<b>V (mediana median)</b>	<b>3614,00</b>	<b>4200,00</b>	<b>116,2</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>81,5</b>	<b>83,1</b>	<b>1,6</b>
VI	4146,62	4777,92	115,2	114,7	113,8	93,6	94,6	1,0
VII	4762,79	5464,27	114,7	131,8	130,1	107,5	108,2	0,7
VIII	5660,46	6469,86	114,3	156,6	154,0	127,7	128,1	0,4
IX	7486,52	8458,83	113,0	207,2	201,4	168,9	167,5	-1,5
Kwartyle Quartiles								
I	2553,82	2995,92	117,3	70,7	71,3	57,6	59,3	1,7
III	5150,47	5903,86	114,6	142,5	140,6	116,2	116,9	0,7
Wskaźniki względne Relative indicators								
Wskaźnik wahanía decylowego The decile fluctuation index				1,53	1,48			.
Wskaźnik wahanía kwartyłowego Quartile fluctuation index				0,72	0,69			.
Współczynnik zróżnicowania decylowego The decile differentiation coefficient				3,82	3,76			.
Współczynnik zróżnicowania kwartyłowego Quartile differentiation coefficient				2,02	1,97			.

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników badań GUS.  
 Source: own calculations based on Statistics Poland research results

Analiza zmian zachodzących w grupach decylowych i kwartylowych potwierdza wstępny wniosek wynikający z badania tendencji dotyczących mediany – **nastąpiło zmniejszenie dyspersji wynagrodzeń w województwie dolnośląskim**. Proces ten zachodzi od 2014 r., gdyż wtedy zanotowano największe zróżnicowania wynagrodzeń. Współczynnik zróżnicowania decylowego wynosił wtedy 4,18. Był też wysoki w okresie 2008-2012 kiedy wynosił 4,01 – 4,03. W 2016 r. po raz pierwszy wartość decyla IX mniej niż 4 razy przewyższała poziom decyla I (3,82), a w 2018 r. wskaźnik osiągnął wartość 3,76. Taka tendencja dotyczyła nie tylko skrajnych części zbiorowości ale także ilorazu kwartyła III i I – po raz pierwszy współczynnik zróżnicowania kwartyłowego osiągnął poziom niższy od 2 (1,97).

Wnioski potwierdzają wskaźniki wahanía decylowego i kwartyłowego, które są relacjonowane do mediany. W ciągu 2 lat mediana (czyli V decyl lub II kwartył) zwiększyła swój udział w przeciętnym wynagrodzeniu w województwie o 1,6 p. proc. Był to efekt sekwencji zmian o podobnej skali w decylach poprzedzających medianę z wyjątkiem decyla I. (decyle II-IV zanotowały wzrost udziału w wynagrodzeniu przeciętnym o 1,7 p. proc.). Z drugiej strony aby doszło do tego niezbędne było zmniejszenie relatywnej przewagi, którą miały grupy decylowe wyższe od mediany. Wszystkie one zanotowały mniejszą nominalną dynamikę wzrostu w okresie X 2016 – X 2018 niż decyle II-V.

Wzmacniał się więc segment środkowych i niższych wynagrodzeń na tle względnego osłabiania się segmentu wyższych, a zwłaszcza bardzo wysokich wynagrodzeń. Decyl IX jako jedyny zanotował obniżkę udziału w stosunku do rosnącego przeciętnego wynagrodzenia. Zestawienie nie zawiera wartości maksymalnego wynagrodzenia w województwie (byłby to decyl X), gdyż taka pojedyncza skrajna wartość nie daje dobrej charakterystyki statystycznej zbiorowości. Należy zakładać, że tak duży postęp w 8 grupach decylowych nie byłby możliwy bez względnego regresu nie tylko w IX grupie decylowej, ale przede wszystkim w X grupie decylowej, a więc w grupie 20% zatrudnionych (grupa kwintylowa) na Dolnym Śląsku o najwyższych wynagrodzeniach.

Przedstawione zmiany należy wiązać ze wskazanymi uprzednio przyczynami tkwiącymi w zmianach makroekonomicznych znajdujących odzwierciedlenie w **sytuacji na rynku pracy**. Stopa bezrobocia rejestrowanego notowana w październiku wzrosła w województwie dolnośląskim z poziomu 9,2% w 2008 r. do 12,6% w 2012 r. Następnie szybko obniżała się osiągając kolejno wartości: 10,6%, 7,2% i 5,0%, czyli zbliżając się do stanu ocenianego przez ekonomistów jako bezrobocie naturalne. Niedobór wolnej siły roboczej w bardzo wielu zawodach wymusił na pracodawcach aktywniejsze zabieganie o nowych i dbałość o już zatrudnionych pracowników. Wynagrodzenia z narzutami są poważnym kosztem działalności, co ograniczyło możliwości podniesienia wysokich wynagrodzeń, zwłaszcza w sytuacji napływu na rynek pracy dużej grupy osób z wyższym wykształceniem.

Należy zauważyć, że wartość **I decyla** wzrosła w okresie X 2016 – X 2018 w mniejszej skali niż decyli II-VI. Gdyby zmiany były podobne, wskaźnik wahania decylowego oraz współczynnik zróżnicowania decylowego byłyby jeszcze korzystniejsze (czyli ukazywałyby jeszcze niższy poziom zróżnicowań wynagrodzeń). Względnie mały przyrost I decyla stanowi zmianę w stosunku do tendencji obserwowanych w okresie wcześniejszym, które doprowadziły w 2016 r. do osiągnięcia maksimum udziału I decyla w medianie (54,2%). W latach 2008-2014 udziały te jednak były mniejsze niż w 2018 r. (od 50,5% do 52,6% wobec 53,6%). Także relacja do wynagrodzenia przeciętnego wzrosła, chociaż w niewielkim stopniu. Zaobserwowaną sytuację należy wiązać z dwoma czynnikami – wzmożonym po 2016 r. napływem pracowników z zagranicy uzupełniających niedobór pracowników z niskimi kwalifikacjami oraz z poziomem ustawowych zmian wynagrodzeń minimalnych.

## 2.3 Wpływ płacy minimalnej na zróżnicowanie wynagrodzeń

### 2.3 The impact of the minimum wage on the earnings disparity

#### Wady i zalety ustalania wynagrodzeń minimalnych

Płaca minimalna chroni pracobiorcę przed wyzyskiem ze strony pracodawcy na obszarach, gdzie rynkowa cena pracy jest niska. Ma ona duże znaczenie jedynie w krajach, w których odsetek objętych nią pracowników jest znaczny. Przede wszystkim odnosi się do ochrony osób podejmujących pierwszą lub nową pracę. Zwykle płaca minimalna jest cyklicznie podwyższana przez rząd<sup>9</sup>. Jej ewentualne obniżenie jest traktowane przez ekonomistów i polityków jako narzędzie walki z bezrobociem, ale konsekwencją są napięcia polityczne<sup>10</sup>.

Kontrowersje polityczne, społeczne i ekonomiczne związane z wynagrodzeniami minimalnymi powodują, że część krajów rozwiniętych i znaczna większość rozwijających się ich nie stosuje. Za wykorzystywaniem tego rozwiązania przemawiają:

- walka z wyzyskiem ze strony pracodawców,
- nacisk wyborców i związków zawodowych,
- ułatwianie młodzieży wejścia na rynek pracy,
- wyrównywanie szans osób zamieszkałych w biedniejszych regionach.

Przeciwnicy akcentują wady tego rozwiązania:

<sup>9</sup> B. Winiarski (red.), *Polityka gospodarcza*, PWN, Warszawa 2006, s. 440-441.

<sup>10</sup> M. Burda, Ch. Wyplosz, *Makroekonomia. Podręcznik europejski*. PWE, Warszawa 1995, s. 151.

- podwyższanie kosztów działalności i pozycji konkurencyjnej firm w kraju i za granicą, ograniczenie możliwości rozwojowych, redukcje zatrudnienia, upadłość przedsiębiorstw,
- przenoszenie działalności gospodarczej i zatrudnienia do szarej strefy z konsekwencjami dla wpływów podatkowych i ubezpieczeń społecznych,
- wzrost bezrobocia (zgodnie z krzywą Phillipsa),
- stymulowanie inflacji,
- niechęć zatrudniania bez doświadczenia zawodowego, zwłaszcza osób młodych,
- traktowanie jako instrumentu walki z napływem pracowników z biedniejszych krajów UE,
- negatywne skutki przy zbyt wysokim poziomie oraz niespełnianie swojej roli przy niskim ustalonym poziomie wynagrodzeń,
- spłaszczanie wynagrodzeń, zmniejszanie motywacji pracowników doświadczonych<sup>11</sup>,
- wzrost kosztów funkcjonowania sfery publicznej, wzrost podatków i deficytu budżetowego.

Rolą rządu jest wyważenie sprzeczności i płynne zmiany płac minimalnych nie powodujące zakłóceń.

Z punktu widzenia ogólnopolskiego badania wynagrodzeń wynagrodzenie minimalne decyduje o:

- zdefiniowaniu granicy pierwszego przedziału szeregu rozdzielczego zatrudnionych według wynagrodzeń,
- ograniczonej porównywalności danych w czasie dla pierwszego przedziału z powodu zmian o charakterze skokowym,
- wartości I decyla wynagrodzeń (teoretycznie także II decyla), udziału osób z minimalnymi wynagrodzeniami w tym decylu i w całej zbiorowości,
- decylowych wskaźników dyspersji (wahania decylowego i zróżnicowania decylowego),
- dynamice wzrostu wynagrodzeń, zwłaszcza w grupach zawodów i specjalności oraz sekcjach PKD z najniższymi wynagrodzeniami.

### Porównania międzynarodowe - wynagrodzenia minimalne w Europie

Komisja Europejska podjęła konsultacje z partnerami społecznymi na temat sprawiedliwej płacy minimalnej<sup>12</sup>. Żadne obligacje w tej sprawie nie ciążyą na państwach członkowskich, a Komisja nie ma na celu ustanowienia jednolitej europejskiej płacy minimalnej, ani systemów ustalania takiej płacy. Komisja uzasadnia, że płaca minimalna, jeśli jest konsultowana, przestrzegana i aktualizowana, może:

- zapewnić pracownikom o słabszej pozycji na rynku bufor finansowy na wypadek trudnej sytuacji,
- stwarzać większe zachęty do pracy i poprawiać wydajność,
- ograniczać nierówności płacowe w gospodarce,
- zwiększać popyt krajowy oraz odporność gospodarki,
- pomóc w zniesieniu luki płacowej między kobietami a mężczyznami.

Systemy ustalania płac minimalnych w krajach członkowskich UE są różne; istnieją następujące:

1. Brak krajowej płacy minimalnej, którą zastępują branżowe układy zbiorowe: kraje skandynawskie (Dania, Szwecja, Finlandia) oraz Europy południowej i środkowej (Włochy, Cypr, Austria).
2. Nieinstytucjonalizowane decyzje – Czechy.
3. Rząd rozszerza umowy zbiorowe przez ustawodawstwo – Belgia, Estonia.
4. Indeksacja (decyzje podjęte w innym trybie) – Belgia, Holandia, Luksemburg, Francja, Słowenia, Malta.
5. Decyzje rządu na podstawie rekomendacji wyspecjalizowanych organów – Niemcy, Grecja, Francja, Irlandia, Wielka Brytania.

<sup>11</sup> Ten czynnik będzie miał znaczenie w badaniu za 2020 r. z powodu wyłączenia dodatku stażowego z wynagrodzenia minimalnego.

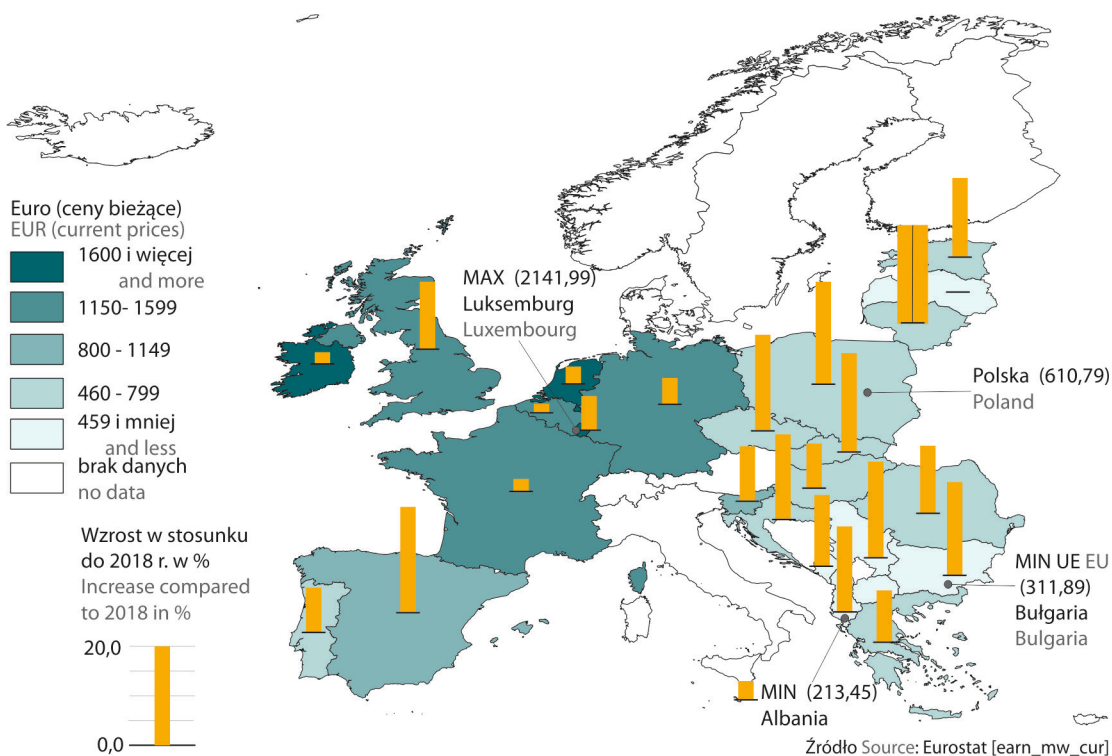
<sup>12</sup> *Sprawiedliwa płaca minimalna: Komisja rozpoczyna drugi etap konsultacji z partnerami społecznymi*. Komunikat prasowy, Komisja Europejska, Bruksela 3 czerwca 2020 r. Jeśli nie zaznaczono inaczej, dalsza faktografia została zaczerpnięta z aneksów do komunikatu.

6. Decyzje rządu po dwustronnym/trójstronnym procesie konsultacji – Hiszpania, Portugalia, Malta, Węgry, Słowenia, Chorwacja, Bułgaria, Rumunia, Łotwa.
7. Decyzje rządu po trójstronnym procesie podejmowania decyzji – Słowacja, Litwa, Polska.

Sposób podejmowania decyzji ma wpływ na wysokość płacy minimalnej oraz odsetek pracujących, którzy ją uzyskują. Według danych za 2017 r. największy odsetek pracowników otrzymujących od 80% do 105% minimalnego wynagrodzenia cechował Rumunię (26%), Portugalię (18%) oraz Chorwację, Wielką Brytanię, Bułgarię, Luksemburg i Polskę (od 10 do 14%). Najmniejsze udziały (do 3%) wystąpiły na Malcie, w Belgii, Słowenii i Grecji. W tych ostatnich krajach ustalanie płacy minimalnej ma ograniczone skutki, gdyż jej poziom jest niski na tle wynagrodzeń kształtowanych przez warunki rynkowe. Podany wyżej odsetek dla Polski dotyczy wszystkich podmiotów włączając mikroprzedsiębiorstwa (odsetek wykazany w dalszej części rozdziału jest nieco niższy).

Poziom płac minimalnych (w euro) w krajach UE, kandydackich i potencjalnych kandydackich przedstawia mapa 9. Zawiera dane aktualne na tle zmian od roku badania wynagrodzeń (2018).

**Mapa 9. Minimalne miesięczne wynagrodzenia brutto w Europie w 2020 r.**  
Map 9. Minimum monthly gross salaries in Europe in 2020



Wynagrodzenia minimalne na dzień 1.01.2020 r. przeliczone na euro według bieżącego kursu wymiennego sytuowały **Polskę na 12. miejscu w UE** wśród 21 państw ustalających wynagrodzenia minimalne. W stosunku do 2018 r. płace minimalne najbardziej wzrosły na Litwie, w Hiszpanii i w Polsce (o 21,5%). Hiszpania jest tu wyjątkiem, gdyż kraje Europy Zachodniej cechowała stosunkowo niewielka skala zmian, w odróżnieniu od Europy Wschodniej (z wyjątkiem Łotwy i najbiedniejszej Albanii).

Jednocześnie Eurostat przelicza dane na PPS (parytet siły nabywczej) i w tym zestawieniu Polska znajdowała się na 9. miejscu w UE wyprzedzając m.in. Maltę, Grecję i Czechy, a spoza Europy nawet USA<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> USA posiada bardzo duże rozwarstwienie wynagrodzeń, a kraj cechuje poziom płacy minimalnej znacznie niższy niż w bogatych krajach UE. Dane Eurostatu [earn\_mw\_cur] wskazywały poziom wynagrodzeń minimalnych w USA przeliczonych według kursu wymiennego – 1119 euro, wobec 611 w Polsce i 440 w Turcji. Z powodu znacznie niższego poziomu cen w Polsce, a zwłaszcza w Turcji realna siła tych wynagrodzeń dawała odwrotną kolejność (dane w PPS): 1. Turcja (1157,16). 2. Polska (1056,37). 3. USA (964,44).



Poziom realnych wynagrodzeń minimalnych w Polsce należy uznać za względnie wysoki.

**Komisja Europejska zaleca, aby płaca minimalna stanowiła 60% mediany wynagrodzeń** (analogiczny wskaźnik 60% mediany dochodów gospodarstw domowych na 1 mieszkańca został przyjęty jako granica zagrożenia ubóstwem). W 2018 r. nieznacznie przekraczała ten próg Portugalia i Francja, a Polska znajdowała się w przedziale od 50 do 60% mediany (razem ze Słowenią, Rumunią, Wielką Brytanią, Luksemburgiem, Węgrami i Litwą). Najniższy wskaźnik (41-42%) cechował Hiszpanię oraz Czechy (Hiszpania potem znacznie podniosła płacę minimalną). W Turcji wynagrodzenie minimalne na początku dekady otrzymywało ponad 40% zatrudnionych i wynosiło ono 92% mediany.

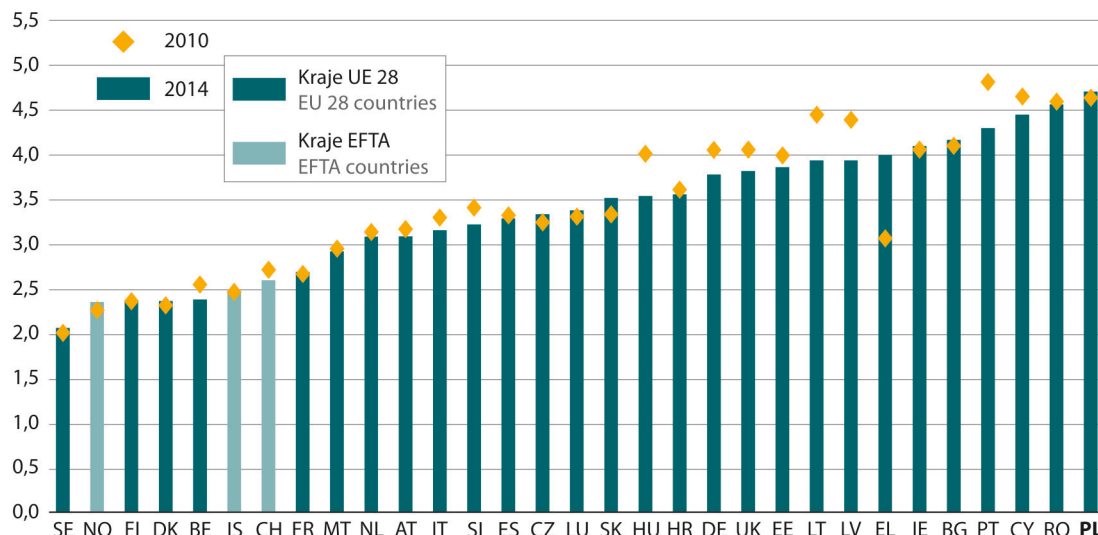
Eurostat bada także poziom zróżnicowań stawek godzinowych wynagrodzeń z wykorzystaniem współczynnika zróżnicowania decylowego. Względnie wysoki poziom płac minimalnych decyduje o wartości decyla I i tym samym o współczynniku. W świetle danych z 2014 r. Polskę cechowały największe zróżnicowania w UE, a wskaźnik miał wartość 4,7 (dwukrotnie mniejsze rozwarstwienia wykazywały kraje skandynawskie). Dla oceny tego faktu ważne są zastrzeżenia:

- dane dotyczą stawek godzinowych, a średni wymiar miesięcznego czasu pracy wśród najlepiej zarabiających jest niższy od przeciętnej i tym samym zróżnicowania miesięcznych wynagrodzeń są mniejsze,
- pod uwagę było branych 17 sekcji PKD z pominięciem sekcji A oraz sekcji O, mających wpływ na wyniki przedstawiane w tablicy 6,
- dane odnoszą się do 2014 r., gdy w Polsce występowała najwyższa w okresie 2008-2018 dyspersja wynagrodzeń miesięcznych (wskaźnik 4,2),
- po 2014 r. w bogatszych krajach UE nastąpił niewielki wzrost płac minimalnych, w odróżnieniu dużego ich wzrostu w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, co przyczyniło się zapewne do zmniejszenia współczynnika zróżnicowania decylowego.

Powyższe uwagi prowadzą do wniosku, że w 2018 r. Polska może nie być liderem w zakresie dysproporcji płacowych (Eurostat udostępni dane w końcu 2020 r.), ale nie zmienia to generalnego wydźwięku wniosku – na tle innych krajów członkowskich UE Polskę cechują duże różnice płacowe.

#### Wykres 4. Współczynnik zróżnicowania decylowego godzinowego wynagrodzenia brutto<sup>a</sup> w krajach Europy

Chart 4. Coefficient of gross hourly wage<sup>a</sup> decile differentiation in European countries



a Bez sekcji A i O.

a Without sections A and O.

#### Kształtowanie się wynagrodzeń minimalnych w Polsce w okresie 2008-2018

Wynagrodzenia minimalne w Polsce ustala rząd po negocjacjach odbywających się w ramach Rady Dialogu Społecznego, na podstawie umocownia ustawowego<sup>14</sup>, a stawki (miesięczne i od niedawna godzinowe) wchodzi w życie na podstawie kolejnych rozporządzeń Rady Ministrów.

#### Tablica 7. Wybrane relacje minimalnego wynagrodzenia i wynagrodzeń w Polsce i w województwie dolnośląskim

Table 7. Selected relations of minimum wages and salaries in Poland and in the Dolnośląskie Voivodship

Wynagrodzenie minimalne brutto Minimum gross wages		X 2008	X 2010	X 2012	X 2014	X 2016	X 2018
W zł In PLN		1126,00	1317,00	1500,00	1680,00	1850,00	2100,00
Okres poprzedni = 100 Previous period = 100	ceny bieżące current prices	x	117,0	113,9	112,0	110,1	113,5
	ceny stałe basic prices	x	109,7	106,2	111,6	110,7	110,1
Przeciętne wynagrodzenie = 100 Average wages and salaries = 100	Polska Poland	34,8	37,2	38,5	40,9	42,6	42,0
	Dolnośląskie	36,0	37,3	38,1	39,6	41,7	41,6
Mediana = 100 Median = 100	Polska Poland	42,7	45,3	48,2	51,0	52,7	51,3
	Dolnośląskie	44,0	44,9	47,6	49,4	51,2	50,0
I decyl = 100 1st decile = 100	Dolnośląskie	86,4	88,8	90,5	96,0	94,4	93,3

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników badań GUS.

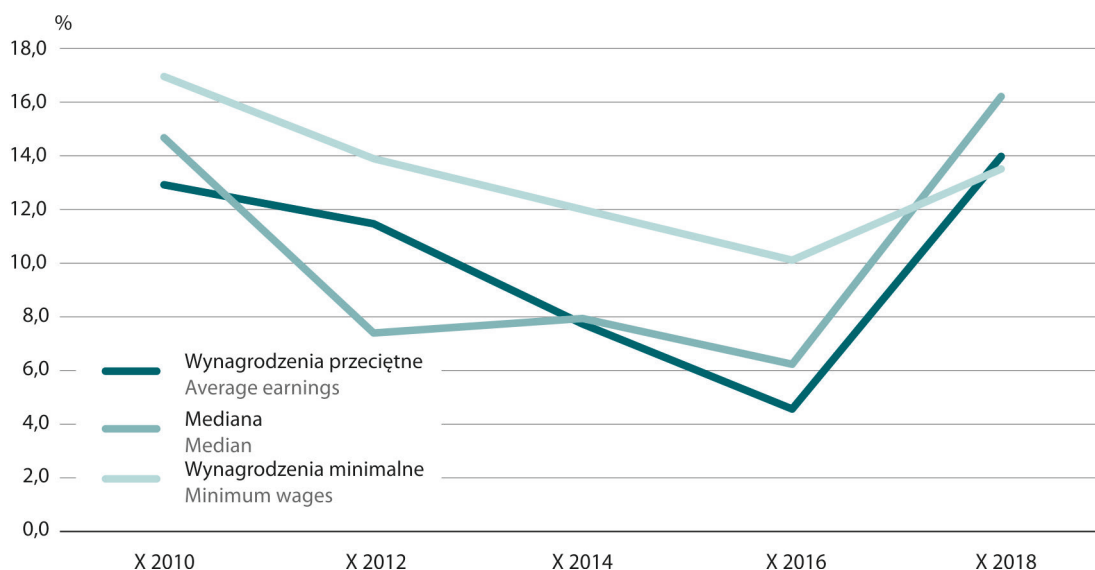
Source: own calculations based on Statistics Poland research results.

14 Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Dz. U. 2018, poz. 2177.

Wzrost wynagrodzenia minimalnego w całym okresie 2008-2018 wyniósł 86,5%, a licząc w cenach stałych – 58,3%. Zdecydowanie wyprzedzał inflację – o 4,7% średniorocznie. Wzrost minimalnej płacy był też szybszy niż przeciętnych wynagrodzeń oraz mediany w kraju i na Dolnym Śląsku. Dotyczyło to lat 2008-2016, gdyż w okresie 2016-2018 wynagrodzenia wzrosły bardziej. Dolnośląska mediana wynagrodzeń miała dynamikę nieznacznie większą (w cenach bieżących).

**Wykres 5. Wzrost przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto, mediany oraz wynagrodzenia minimalnego w stosunku do poprzedniego okresu**

Chart 5. An increase in the average monthly gross wages and salaries, median and minimum wage compared to the previous period



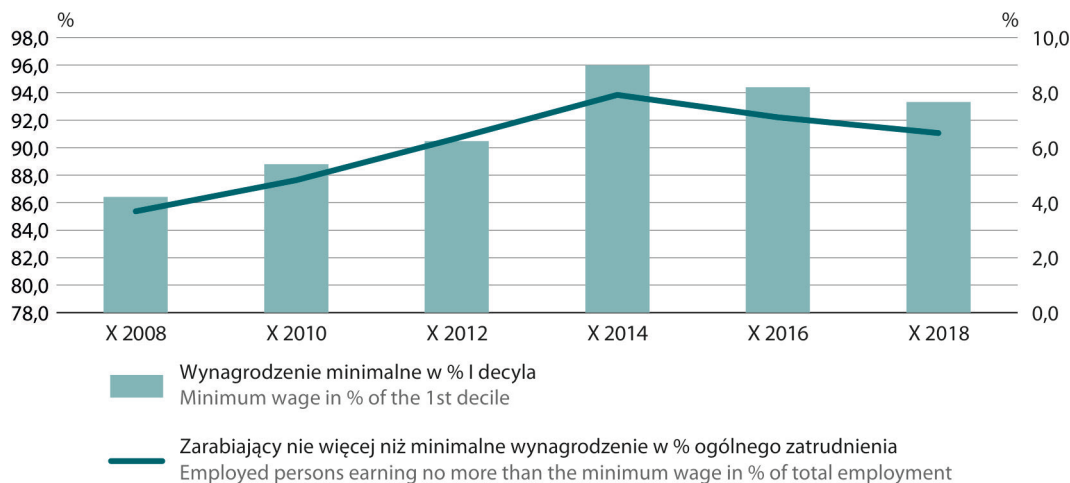
W rezultacie tych różnic w latach 2008-2016 płaca minimalna stanowiła coraz większy odsetek wynagrodzeń i mediany. Nie doszło jednak do osiągnięcia wskaźnika 60% proponowanego w 2020 r. przez Komisję w konsultacjach z partnerami społecznymi<sup>15</sup>. Wynagrodzenie minimalne w październiku 2018 r. stanowiło dokładnie połowę mediany wynagrodzeń na Dolnym Śląsku i 51,3% mediany wynagrodzeń krajowych.

Relacja płacy minimalnej do kwoty decyla I wzrosła w dużej skali do 2014 r. Wskazywało to na możliwość przekroczenia tej kwoty w kolejnych latach i tym samym wzrost odsetka pracowników pobierających minimalne wynagrodzenie do liczby dwucyfrowej. Jednak w późniejszym okresie ta relacja się obniżyła, co ilustruje zmniejszenie się odsetka takich zatrudnionych z 7,9% do 6,5% (w Polsce w październiku 2018 r. minimalne wynagrodzenia otrzymywało 7,6% pracowników). Należy przypomnieć, że w obliczeniach pominięto zatrudnionych w mikroprzedsiębiorstwach, a zgodnie z corocznymi danymi sprawozdawczymi (SP-3) ponad 40% zatrudnionych w jednostkach do 9 pracujących otrzymuje jedynie płacę minimalną.

<sup>15</sup> Rząd przyspieszył proces wzrostu minimalnych wynagrodzeń – wyniosło ono 2250 zł w 2019 r., 2600 zł w 2020 r., a w 2021 r. będzie wynosić 2800 zł. Pozwoli to zbliżyć się do założonego przez Komisję wskaźnika 60%.

**Wykres 6. Związek wynagrodzenia minimalnego i I decyla wynagrodzeń brutto**

Chart 6. Relationship between the minimum wage and the 1st decile of gross wages and salaries



Analizowane dane dotyczą całego zatrudnienia na Dolnym Śląsku – we wszystkich sekcjach PKD oraz grupach zawodów i specjalności. Występują jednak segmenty niskich płac, czyli sekcje oraz grupy zawodów z bardzo niskimi wynagrodzeniami. Oznacza to możliwość zaistnienia sytuacji, w której minimalne wynagrodzenie otrzymuje nie 6,5% pracowników ale 20%, a nawet 40% (czyli 2-4 grupy decylowe). Egzemplifikacje zostaną przedstawione w rozdziale 5.

## Rozdział 3

### Chapter 3

## Różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

### Gender pay gap

#### 3.1 Polska na tle Unii Europejskiej

##### 3.1 Poland against the background of the European Union

#### Równość wynagrodzeń w świetle prawa i praktyki działań unijnych

Równość kobiet i mężczyzn jest podstawową zasadą prawa UE, która ma zastosowanie do wszystkich aspektów życia społecznego, w tym do zatrudnienia. Zasada równości płci wynika z zapisów prawa pierwotnego (traktatowego) oraz aktów prawa wtórnego. Formą wdrażania tego prawa są z jednej strony programy działania finansowane z budżetu unijnego z określonymi szczegółowymi kryteriami aplikowania, a z drugiej strony rozstrzygnięcia Trybunału Sprawiedliwości związane ze złamaniem przyjętych zasad. Polska przed przystąpieniem do UE w 2004 r. przyjęła dorobek prawny UE, w tym artykuł na ten temat w Traktacie ustanawiającym Wspólnotę Europejską (Traktat Rzymski z 1957 r.). Obecne brzmienie tego artykułu przedstawia Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (art. 157).

1. Każde Państwo Członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

2. Do celów niniejszego artykułu przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.

Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że:

- a) wynagrodzenie za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie tej samej jednostki miary;
- b) wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku.

3. Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, przyjmują środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

Zakazuje się dyskryminacji ze względu na płeć nie tylko w odniesieniu do wynagradzania za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ale także w odniesieniu do warunków pracy (dostępu do zatrudnienia, zwolnienia, kształcenia i awansu zawodowego, zrzeszania się). W zakresie wynagradzania dotyczy to też systemu zaszeregowania pracowników przy ustalaniu wynagrodzenia. Niemniej jednak odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn można uznać za niedyskryminacyjne, jeżeli ze względu na rodzaj danej działalności podjęte środki są zgodne z prawem i proporcjonalne.

Zwalczane są obie główne formy dyskryminacji. **Dyskryminacja bezpośrednia:** sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. **Dyskryminacja pośrednia:** sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne.

Rozwinięcie powyższych zasad znajduje się w dyrektywie 2006/54/WE z 2006 r.<sup>16</sup> Zasada niedyskryminacji płacowej pojawia się w wielu dokumentach programowych, w tym w przyjętym w końcu 2017 r. Europejskim filarze praw socjalnych, którego 3 główne obszary tematyczne dotyczą: równych szans i dostępu do zatrudnienia, uczciwych warunków pracy, ochrony socjalnej i integracji społecznej. Filar zawiera 20 szczegółowych zasad, z których 3 najściślej się wiążą ze zwalczaniem luki płacowej: (2) równouprawnienie płci; (3) równe szanse; (6) wynagrodzenie.

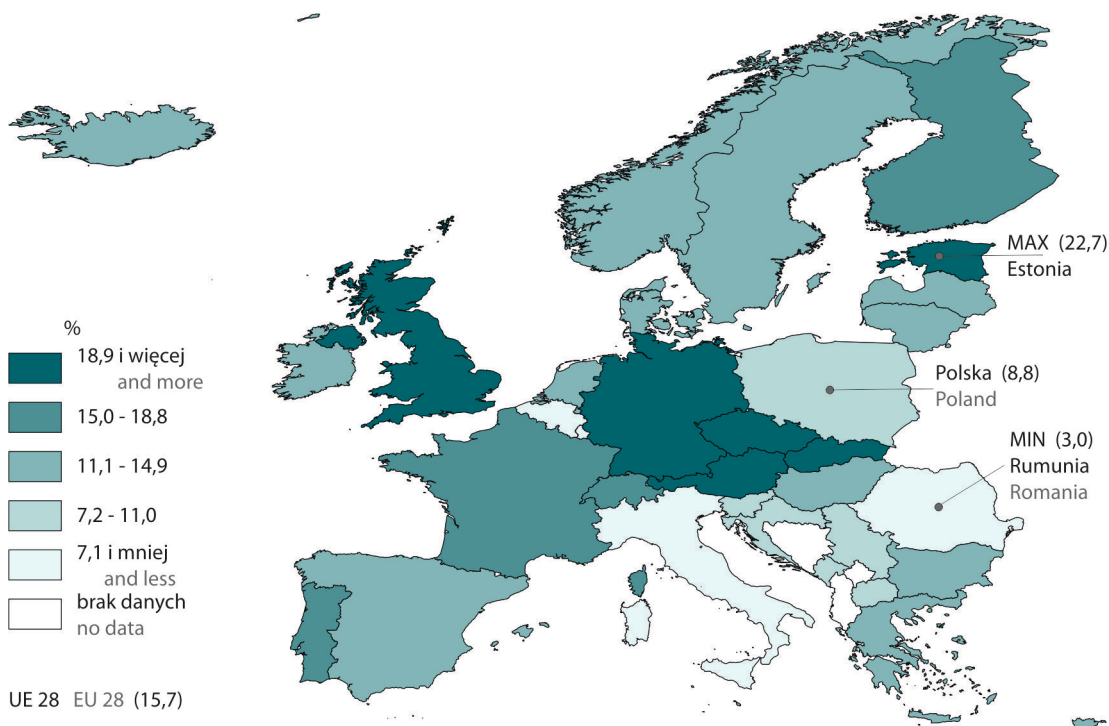
Do monitorowania postępu w ramach wszystkich przyjętych zasad zostały zobligowane Komisja oraz Eurostat. Dane na temat wynagrodzeń kobiet i mężczyzn Eurostat zbiera od kilkudziesięciu lat.

### Luka płacowa w krajach Unii Europejskiej

**Luka płacowa** (gender pay gap), czyli **wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć** to różnica średnich stawek godzinowych brutto kobiet i mężczyzn. Oblicza się ją z zastosowaniem wspólnej metodologii na podstawie krajowych badań zróżnicowań wynagrodzeń. Analogicznie jak w Polsce, dotyczy to wynagrodzeń wypłacanych bezpośrednio pracownikom przed odliczeniem podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne oraz dotyczy podmiotów zatrudniających 10 osób i więcej. W porównaniach nie są brane pod uwagę sekcje A i O. Dostępne są dane za 2018 r.

#### Mapa 10. Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń mężczyzn i kobiet w Europie w 2018 r. jako % wynagrodzeń godzinowych mężczyzn

Map 10. Gender pay gap in Europe in 2018 as % of men's hourly wages



Dla Irlandii, Włoch, Szwajcarii dane z 2017 r.  
For Ireland, Italy, Switzerland data from 2017

Dla Grecji, Czarnogóry, Macedonii Północnej i Serbii dane z 2014 r.  
For Greece, Montenegro, North Macedonia and Serbia data from 2014

Źródło Source: Eurostat [earn\_gr\_gpgr2]

Struktury wynagrodzeń w poszczególnych krajach są względnie trwałe – zbliżona kolejność państw wystąpiła w 2016 r. Powyżej średniej UE 28 znajdowało się 10 państw członkowskich (uwzględniając tu także Wielką Brytanię), a poniżej 18 krajów, w tym Polska. Większość najbogatszych krajów cechowała duża luka płacowa, natomiast

<sup>16</sup> Dz. Urz. UE nr L 204 z 26.7.2006, s. 23–36.

w krajach biedniejszych różnice były zwykle znacznie mniejsze. Dotyczy to także krajów pozaunijnych – luka płacowa w Czarnogórze, Serbii i Macedonii Północnej była dwukrotnie mniejsza niż w Szwajcarii. Tylko częściowo można to wiązać ze spuścizną historyczną, gdyż w Europie Środkowej i Wschodniej występowały przeciwstawne poziomy wskaźnika zróżnicowań wynagrodzeń ze względu na płeć.

Największa luka wystąpiła w 2 krajach o liberalnych modelach gospodarczych (Estonii i Wielkiej Brytanii) oraz 4 krajach środkowoeuropejskich zaliczanych do modelu kontynentalnego, o dużych cechach państwa opiekuńczego. Tym samym w tej grupie trudno wskazywać na podobną rolę państwa w gospodarce i zakres regulowania rynku pracy. Nie istnieje także jednolity model śródziemnomorski. Nie wystąpiły duże różnice w grupie 5 krajów skandynawskich, które nie mieszczą się jednak w czołówce (miały wskaźniki od 12,2% do 16,5%). Można to uznać za pewne zaskoczenie w kontekście prowadzenia przez wszystkie te kraje intensywnej polityki równościowej.

**Polska zajmowała w 2018 r. 6. miejsce w UE** w grupie państw o najmniejszej luce płacowej (8,8%), a lepsze wskaźniki miały Rumunia, Luksemburg, Belgia, Włochy i Słowenia (spoza UE – Czarnogóra i Serbia). Niewielka luka płacowa niekoniecznie oznacza, że w danym kraju panuje większa równość między płacami. Niewielkie różnice w tych krajach mogą wynikać z wysokich płac będących skutkiem znacznej przewagi wykształcenia kobiet nad wykształceniem mężczyzn. Mniej wykształcone kobiety często są bierne ekonomicznie i tym samym mniejsza luka występuje często w krajach, w których kobiety cechuje mała aktywność na rynku pracy. Średni wskaźnik zatrudnienia kobiet wynosił w UE w 2018 r. 62,3%, a mężczyzn 73,0%, lecz między krajami UE występowały duże różnice. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Niemczech i Estonii był o 15 p. proc. wyższy niż w Rumunii.

Większa luka płacowa zwykle oznacza, że wiele kobiet wykonuje niskopłatne zawody lub pracuje w niepełnym wymiarze godzin (dotyczy to w UE 29,9% kobiet i 8,3% mężczyzn). Awans zawodowy i płacowy dla kobiet jest utrudniony z powodu przerywania pracy w celu pełnienia obowiązków rodzinnych i opiekuńczych (31,0% kobiet i 4,2% mężczyzn). Luka płacowa jest mniejsza wśród osób wchodzących na rynek pracy, a potem rośnie, chociaż występują pewne różnice między krajami członkowskimi (średni czas pracy zawodowej kobiet jest krótszy). Najważniejsze różnice wynikają z odmiennych proporcji zatrudnienia kobiet i mężczyzn w segmentach o wysokich wynagrodzeniach (wyodrębnionych w przekrojach: sektorów własnościowych, sekcji PKD, wymaganych kwalifikacji).

## 3.2 Determinanty i poziom różnic wynagrodzeń

### 3.2 Determinants and the level of gender pay gap

#### Determinanty

Występowanie różnic wynagrodzeń ze względu na płeć jest niewłaściwe i niezgodne z prawem krajowym i unijnym. Dotyczy to przypadków, gdy pracownicy – kobieta i mężczyzna – posiadają identyczne kwalifikacje, wiedzę, doświadczenie, kompetencje społeczne, zaangażowanie, intensywność pracy, mobilność i kreatywność, czyli cechy, które decydują o wydajności na danym stanowisku pracy i przydatności pracownika. Jest to istotne dla pracodawcy, który może samodzielnie kształtować politykę wynagrodzeń. Wymienione cechy nie mają charakteru mierzalnego i dlatego w statystycznej analizie zróżnicowań decydujące znaczenie mają jednoznaczne cechy mierzalne, zwykle o charakterze formalnym, zwłaszcza że również zdecydowana większość podmiotów posiada sformalizowane systemy płac oraz regulaminy wynagradzania.

Głównymi determinantami zróżnicowań wynagrodzeń ze względu na płeć są elementy, które zostały uwzględnione w kwestionariuszu badania wynagrodzeń:

- sektor własności,
- sekcja PKD,
- wielkość zakładu,
- zawód i specjalność,
- wiek,
- wykształcenie,
- staż pracy.

Zbiorowość pracujących kobiet posiada inną charakterystykę (strukturę) niż zbiorowość pracujących mężczyzn dla wszystkich 7 wymienionych wyżej cech. Są czynniki decydujące o poziomie wynagrodzeń i dlatego ogólna różnica wynagrodzeń kobiet i mężczyzn jest przede wszystkim funkcją innych struktur zatrudnienia. W ramach szczegółowych grup zatrudnionych o identycznych cechach istnienie różnic wynagrodzeń kobiet i mężczyzn może być traktowane jako dyskryminowanie ze względu na płeć. Należy przyrzeć się bliżej niektórym niedyskryminacyjnym, **strukturalnym podstawom istnienia luki płacowej**.

Segmenty niskich i wysokich płac szczególnie są widoczne w strukturze przedmiotowej (rodzajowej) gospodarki, którą ukazuje PKD. W badaniu wynagrodzeń wyodrębniane są **sekcje PKD**, ale należy mieć na uwadze istnienie zróżnicowań wewnątrz sekcji. M.in. wysokie wynagrodzenia występują w sekcji M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna), ale dotyczy to głównie działów 69-74, natomiast w dziale 75 (działalność weterynaryjna) wynagrodzenia są niskie. Odmienny jest też poziom feminizacji poszczególnych działów – w działalności weterynaryjnej zatrudnione są przede wszystkim kobiety, a w dziale 71 (działalność w zakresie architektury i inżynierii; badania i analizy techniczne) głównie mężczyźni. W efekcie odmienności struktur zatrudnienia występowanie luki płacowej na poziomie całej sekcji M ma charakter naturalny. Niskie wynagrodzenia w działalności weterynaryjnej są także efektem różnic między **sektorem publicznym i prywatnym**, gdyż badanie wynagrodzeń dotyczy jednostek zatrudniających 10 i więcej osób, a w tym przypadku są to głównie publiczne służby weterynaryjne. Podobnych przypadków jest wiele, a przedstawiona egzemplifikacja miała na celu ukazanie mechanizmu powstawania zróżnicowań wynagrodzeń w sekcjach PKD.

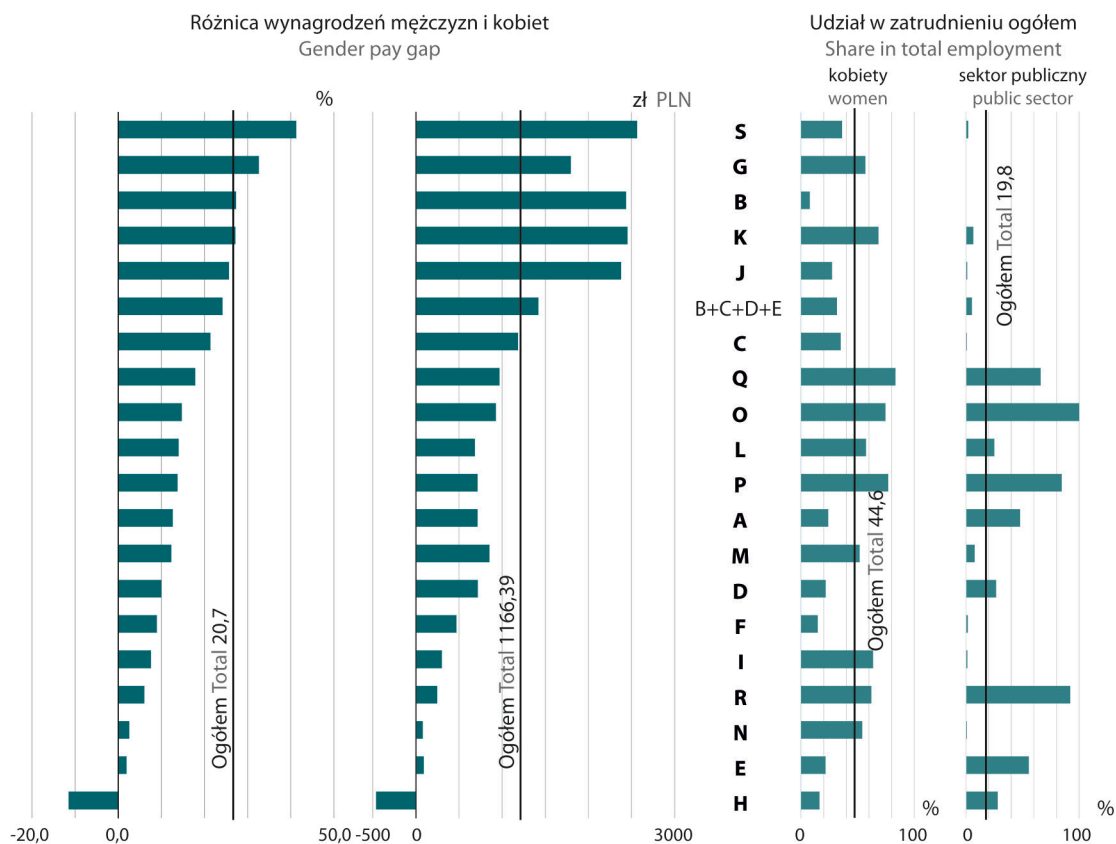
**W województwie dolnośląskim** tylko w jednej sekcji PKD – transport i gospodarka magazynowa (H) – przeciętne wynagrodzenia kobiet były wyższe niż mężczyzn (o 461,34 zł, czyli 11,5%). Przyczyny należy upatrywać w niewielkim poziomie feminizacji tej sekcji (na każdych 6 pracujących 5 stanowili mężczyźni). Kobiety w tej sekcji znacznie rzadziej niż mężczyźni wykonują pracę magazyniera czy kierowcy, za to pracują częściej na stanowiskach wymagających wyższych kwalifikacji i poziomu wykształcenia – w logistyce i zarządzaniu, w księgowości. Głównie ze względu na transport kolejowy wysoki odsetek w tej sekcji ma sektor publiczny.

Największa względna przewaga wynagrodzeń mężczyzn dotyczyła kolejno sekcji PKD: S – pozostała działalność usługowa (41,3%, -2565,10 zł), G – handel; naprawa pojazdów samochodowych (32,6% -1795,91 zł), B – górnictwo i wydobywanie (27,3% - 2436,56 zł), K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa, J – informacja i komunikacja, C – przetwórstwo przemysłowe. Wymienione sekcje mają głównie charakter komercyjny, a rola sektora publicznego jest w nich znikoma.

Znacznie mniejsze zróżnicowanie wynagrodzeń występuje w sekcjach z dominacją sektora publicznego: O – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja ta jest pomijana w porównaniach międzynarodowych), P – edukacja, Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna, a zwłaszcza w sekcji R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. We wszystkich 4 sekcjach kobiety dominują w zatrudnieniu, a 3 sekcje zajmują pod tym względem pierwsze miejsca w całej gospodarce (z udziałem kobiet od 74,6% do 83,4%; kolejność sekcji: Q, P i O).



**Wykres 7. Różnice wynagrodzeń mężczyzn i kobiet na tle struktury zatrudnienia według sekcji PKD**  
**Chart 7. Gender pay gap against the background of the employment structure by PKD/NACE Rev. 2 sections**



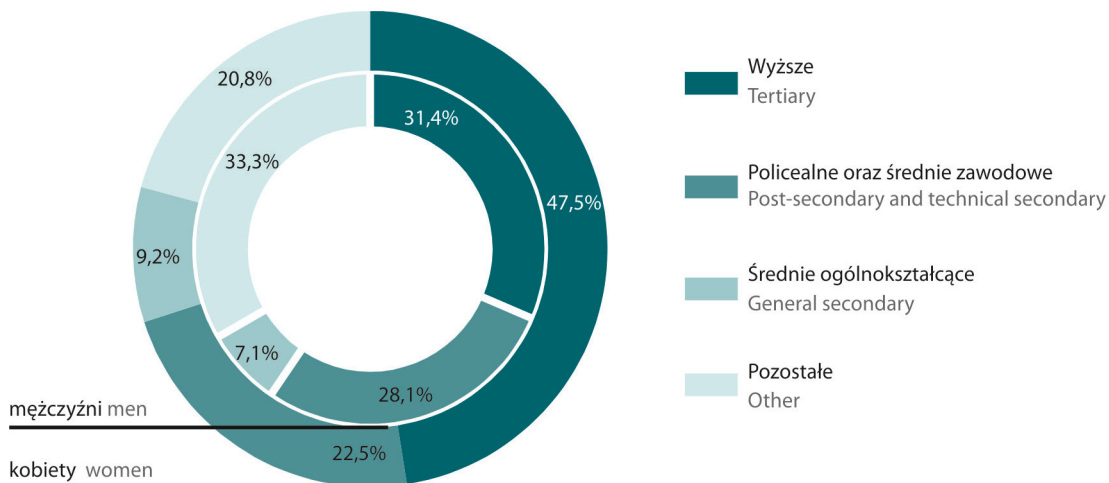
Seksje:

Sections:

<b>S</b>	Pozostała działalność usługowa Other service activities	<b>P</b>	Edukacja Education
<b>G</b>	Handel; naprawa pojazdów samochodowych <sup>Δ</sup> Trade; repair of motor vehicles <sup>Δ</sup>	<b>A</b>	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo Agriculture, forestry and fishing
<b>B</b>	Górnictwo i wydobywanie Mining and quarrying	<b>M</b>	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna Professional, scientific and technical activities
<b>K</b>	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa Financial and insurance activities	<b>D</b>	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę <sup>Δ</sup> Electricity, gas, steam and air conditioning supply
<b>J</b>	Informacja i komunikacja Information and communication	<b>F</b>	Budownictwo Construction
<b>B+C+D+E</b>	Przemysł Industry	<b>I</b>	Zakwaterowanie i gastronomia <sup>Δ</sup> Accommodation and catering <sup>Δ</sup>
<b>C</b>	Przetwórstwo przemysłowe Manufacturing	<b>R</b>	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją Arts, entertainment and recreation
<b>Q</b>	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna Human health and social work activities	<b>N</b>	Administrowanie i działalność wspierająca <sup>Δ</sup> Administrative and support service activities
<b>O</b>	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne Public administration and defence; compulsory social security	<b>E</b>	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja <sup>Δ</sup> Water supply, sewerage; waste management and remediation activities
<b>L</b>	Obsługa rynku nieruchomości <sup>Δ</sup> Real estate activities	<b>H</b>	Transport i gospodarka magazynowa Transportation and storage

Determinantą różnicowań wpływającą potencjalnie na zmniejszenie luki płacowej jest poziom wykształcenia zatrudnionych. Podobnie jak w innych krajach, zwłaszcza Europy Środkowej i Wschodniej, kobiety są w Polsce lepiej wykształcone od mężczyzn.

**Wykres 8. Struktura wykształcenia zatrudnionych według płci**  
Chart 8. Structure of employees' education by sex



Niemal połowa kobiet pracujących w województwie dolnośląskim posiada wyższe wykształcenie. Ten status edukacyjny cechuje niespełna co 3. mężczyznę. Ogólna różnica wynosiła w 2018 r. 16,1 p. proc. i była nieco większa w sektorze publicznym (odsetek wśród kobiet wynosił 68,5%, a mężczyzn 51,7%) niż prywatnym (odpowiednio 36,4% i 27,8%). Mężczyźni znacznie częściej wcześniej kończyli edukację, w tym zwłaszcza na poziomie wykształcenia zasadniczego zawodowego. Wykazywało się nim 24,7% zatrudnionych mężczyzn i 13,4% kobiet.

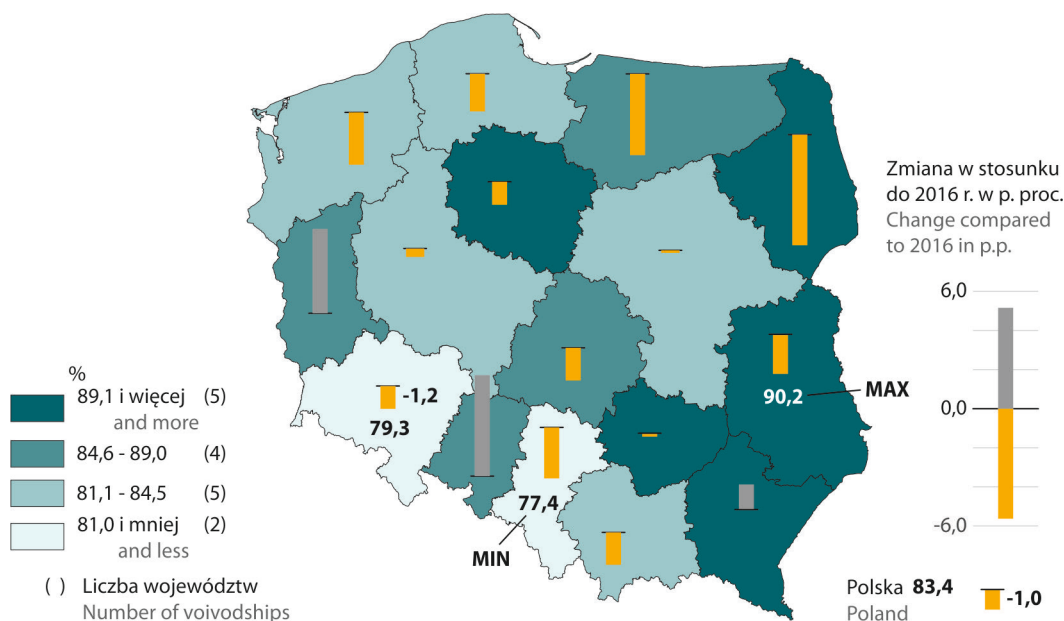
Przedstawione dane nie zawsze wiążą się z wykonywaniem zawodu wymagającego posiadania tak wysokiego poziomu wykształcenia. Znaczna część zatrudnionych pracuje poniżej swoich kwalifikacji, niekiedy w zawodach, którym w charakterystykach zawartych w KZiS przypisano jedynie poziomy wykształcenia 1-3 według ISCED 2011. W takiej sytuacji pracodawcy na ogół w swoich systemach płacowych nie uwzględniają czynnika wykształcenia jako podnoszącego wynagrodzenie oferowane na danym stanowisku. W wielkiej grupie zawodów 5 – pracownicy usług i sprzedawcy (o wymaganych poziomach wykształcenia 3-4 według ISCED) osoby z wyższym wykształceniem (według ISCED są to poziomy 5-8) stanowiły 13,0% zatrudnionych. Znacznie częściej praca poniżej **kwalifikacji dotyczyła kobiet** – w tej grupie stanowiły one 69,0%. Takie sytuacje zdarzają się też w wielkich grupach zawodów o jeszcze niższych wymaganiach. W grupie 7 obejmującej robotników przemysłowych i rzemieślników (poziom 3 ISCED) osoby z wyższym wykształceniem stanowiły 3,5% zatrudnionych; w grupie 8 – operatorów i monterów maszyn i urządzeń (poziomy 2-3 ISCED) udział ten wynosił 3,2%. Zdarzały się osoby z wykształceniem wyższym wykonujące prace proste (grupa 9 o wymaganych poziomach 1-2 ISCED) – ich udział w zatrudnieniu wyniósł 1,3%.

Inne strukturalne determinanty wysokości wynagrodzeń kobiet mają zwykle negatywny wpływ na różnice płacowe. Są więc destymulantami zwiększającymi lukę płacową. Ze względu na pełnienie częściej niż mężczyźni obowiązków opiekuńczych i wychowawczych (oznacza to zwykle przerwy w zatrudnieniu) oraz wcześniejsze przechodzenie na emeryturę średni **staż pracy** kobiet jest krótszy niż mężczyzn. O niższym średnim **wiek** **pracujących** kobiet decydują te same czynniki, a dodatkowo dochodzi późniejsze wejście na rynek pracy z powodu kontynuacji kształcenia.

## Zróżnicowania przestrzenne

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet wynosiło w województwie dolnośląskim 4456,09 zł a mężczyźn 5622,48 zł. **Luka płacowa stanowiła 20,7%**. Jest to różnica znacznie większa niż w kraju, gdzie miała ona poziom 16,6% (płace wynosiły odpowiednio 4543,36 zł i 5447,24 zł). Tym samym w regionie kobiety zarabiały o 1/5 mniej niż mężczyźni, a w Polsce tylko o 1/6. Średnie wynagrodzenie ogółem było na Dolnym Śląsku o 1,0% wyższe niż w kraju dzięki wynagrodzeniom mężczyźn, które były wyższe od średniej krajowej o 3,2%. Wynagrodzenia kobiet na Dolnym Śląsku były z kolei niższe od przeciętnych w kraju o 1,9%.

**Mapa 11. Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć według województw**  
Map 11. Gender pay gap by voivodships



Województwo dolnośląskie miało drugi najniższy w kraju wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć – za województwem śląskim. Te 2 regiony cechuje duże podobieństwo w zakresie dwóch elementów – najwyższego w kraju poziomu urbanizacji (odsetka ludności miejskiej) i przede wszystkim rozwiniętego przemysłu wydobywczego. Sekcją B – górnictwo i wydobywanie cechują najwyższe wynagrodzenia przewyższające o 72,8% średnie płace w regionie. Zaledwie co 13. zatrudniony w tej sekcji to kobieta, która pracuje zwykle na stanowisku niżej płatnym. Tuż za tymi regionami znajdują się inne województwa z dużymi aglomeracjami – małopolskie, mazowieckie i wielkopolskie, w których ważnymi specjalizacjami gospodarczymi są sekcje J (informacja i komunikacja) oraz K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa). Sekcje te wraz z sekcją B zajmują pierwsze 3 miejsca pod względem przeciętnych wynagrodzeń. W sekcji J tylko ¼ zatrudnionych to kobiety. W sekcji K kobiety przeważają, ale dominują one na niżej płatnych stanowiskach związanych z bezpośrednią obsługą klienta.

Wymienione 3 dobrze płatne dziedziny działalności gospodarczej pełnią niewielką rolę w strukturze gospodarczej najbiedniejszych regionów w kraju, które są jednocześnie województwami najmniej zurbanizowanymi, z dużym znaczeniem rolnictwa, z dominacją niewielkich firm, ze znacznie wyższymi płacami w sektorze publicznym niż w sektorze prywatnym (zwłaszcza w województwach: podkarpackim, świętokrzyskim i lubelskim). Dużą rolę pełni zatrudnienie w sferze budżetowej, gdzie luka płacowa jest znacznie mniejsza niż w działalności komercyjnej.

## Luka płacowa w ujęciu grup zawodów

Struktura gospodarcza obszaru determinuje z jednej strony poziom płac, a z drugiej strony skalę rozwarstwienia płac mężczyzn i kobiet. Jak zaznaczono uprzednio, nie oznacza to jednak wyrównanych wynagrodzeń na poziomie wykonywanych zawodów, gdyż należy tu uwzględnić także inne elementy wpływające na wysokość wynagrodzeń (m.in. wiek, staż pracy, liczba nadgodzin).

Na **123 średnie grupy zawodowe** występujące w województwie dolnośląskim:

- w 102 grupach wynagrodzenia mężczyzn były wyższe,
- w 16 grupach wynagrodzenia kobiet były wyższe,
- w 2 grupach pracowały wyłącznie kobiety (położne oraz praktykujący niekonwencjonalne metody leczenia),
- w 3 grupach pracowali wyłącznie mężczyźni (operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru, rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej oraz hodowcy zwierząt).

**Tablica 8. Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć według grup zawodów**  
Table 8. Gender pay gap by occupational groups

Wielkie grupy zawodów Major occupational groups			Liczba średnich grup Number of minor groups				
nazwa name	luka płacowa gender pay gap		ogółem total	według poziomu luki płacowej by gender pay gap			zatrudnieni z 1 płci only 1sex employed
	w % in %	w zł in PLN		20,8- 66,6	0-20,7	poniżej 0 less than 0	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy Managers	24,6	2632,02	11	4	7	-	-
Specjaliści Professionals	24,9	1782,52	31	8	17	5	1
Technicy i inny średni personel Technicians and associate professionals	26,2	1575,27	20	7	9	3	1
Pracownicy biurowi Clerical support workers	7,3	320,00	8	1	6	1	-
Pracownicy usług i sprzedawcy Service and sales workers	8,3	273,88	12	-	11	1	-
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy Skilled agricultural, forestry and fishery workers	25,3	957,74	5	1	2	-	2
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy Craft and related trades workers	30,9	1517,83	14	5	6	3	-
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń Plant and machine operators, and assemblers	22,7	1032,71	13	2	8	2	1
Pracownicy wykonujący prace proste Elementary occupations	17,7	580,61	9	1	7	1	-
<b>Razem Total</b>	<b>20,7</b>	<b>1166,39</b>	<b>123</b>	<b>29</b>	<b>73</b>	<b>16</b>	<b>5</b>

Źródło: obliczenia własne na podstawie tab. 3 i wyników badań GUS.  
Source: own calculations based on table 3 and Statistics Poland research results.

O wysokim poziomie średniej luki płacowej (20,7%) decydowało 29 grup zawodowych, które cechowało wyższe rozwarstwienie wynagrodzeń, natomiast poniżej tego poziomu było 89 grup zawodów. Ta dysproporcja liczebna jest częściowo wynikiem dużych odchyień różnic w górę od średniej, ale w większym stopniu większej liczby zatrudnionych przypadających na jedną grupę o dużych odchyleniach. Zagadnienie liczebności ma zasadnicze znaczenie dla oceny różnic. Dotyczy to głównie ogólnej liczby zatrudnionych w danej grupie zawodowej i dlatego na wykresach grupy mniej liczne zaznaczane są jaśniejszymi odcieniami. Ważna jest także proporcja zatrudnionych mężczyzn i kobiet. Nawet w stosunkowo dużej grupie mały odsetek oznacza niewielu zatrudnionych mężczyzn lub kobiet, a wnioski nie powinny być wyciągane na podstawie wynagrodzeń kilku osób. Należy przypomnieć, że są to uogólnione wyniki badań, a największa precyzja dotyczy dużych zbiorowości.

Najmniejsze zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć dotyczy pracowników biurowych. Luka płacowa wynosiła 7,3% i tylko w jednej średniej grupie zawodów płace mężczyzn wykazywały dużą przewagę nad płacami kobiet (powyżej 20,7%), ale też w jednej grupie płace kobiet były wyższe. Zbliżona różnica (w ujęciu bezwzględny była ona najmniejsza) występowała w grupie pracowników usług i sprzedawców. W żadnej z 12 średnich grup luka nie osiągała przeciętnego jej poziomu w regionie, a w jednej z grup wyższe były wynagrodzenia kobiet. Aż w 5 średnich grupach zaliczanych do grupy specjalistów wynagrodzenia kobiet były wyższe niż mężczyzn, ale w całej tej wielkiej grupie luka (24,9%) była wyższa od przeciętnej w województwie. Najwyższa luka (30,9%) cechowała wielką grupę robotników przemysłowych i rzemieślników, pomimo tego, że w 3 średnich grupach (na 14 istniejących) płace kobiet były wyższe.

Najwyższą **przewagę wynagrodzeń kobiet** wystąpiła w następujących średnich grupach zawodów (w nawiasach ich numery w KZIS):

- 42,0% – (514) fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni (tylko co 9. pracujący to mężczyzna, a wynagrodzenia należą do najniższych),
- 24,4% – (931) robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie (udział wyliczony na podstawie znikomej liczby kobiet, które stanowiły 0,6% zatrudnionych),
- 19,4% – (352) technicy telekomunikacji i urządzeń transmisyjnych (udział kobiet w zatrudnieniu wynosił 4,6%),
- 12,7% – (324) technicy weterynarii (niewielka liczba pracujących oraz mały odsetek mężczyzn – 9,3%),
- 12,2% – (833) kierowcy ciężarówek i autobusów (1 zatrudniona kobieta przypadła na 55 mężczyzn),
- 7,6% – (712) robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (bardzo mały udział kobiet w zatrudnieniu – 1,6%),
- 7,3% – (233) nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych,
- 7,1% – (216) architekci, geodeci i projektanci,
- 6,3% – (234) nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania.

Tylko ostatnie 3 wymienione grupy dają dokładny obraz zróżnicowań, gdyż są to zawody sfeminizowane, ale bez bardzo dużych dysproporcji według płci, a ogólna liczba zatrudnionych w tych grupach jest wysoka. Czynnikiem sprzyjającym przewadze wynagrodzeń kobiet jest wiek i staż pracy. Mężczyźni nauczyciele i projektanci zwykle pracują krócej i częściej zmieniają pracę poszukując wyższych wynagrodzeń w innych zawodach.

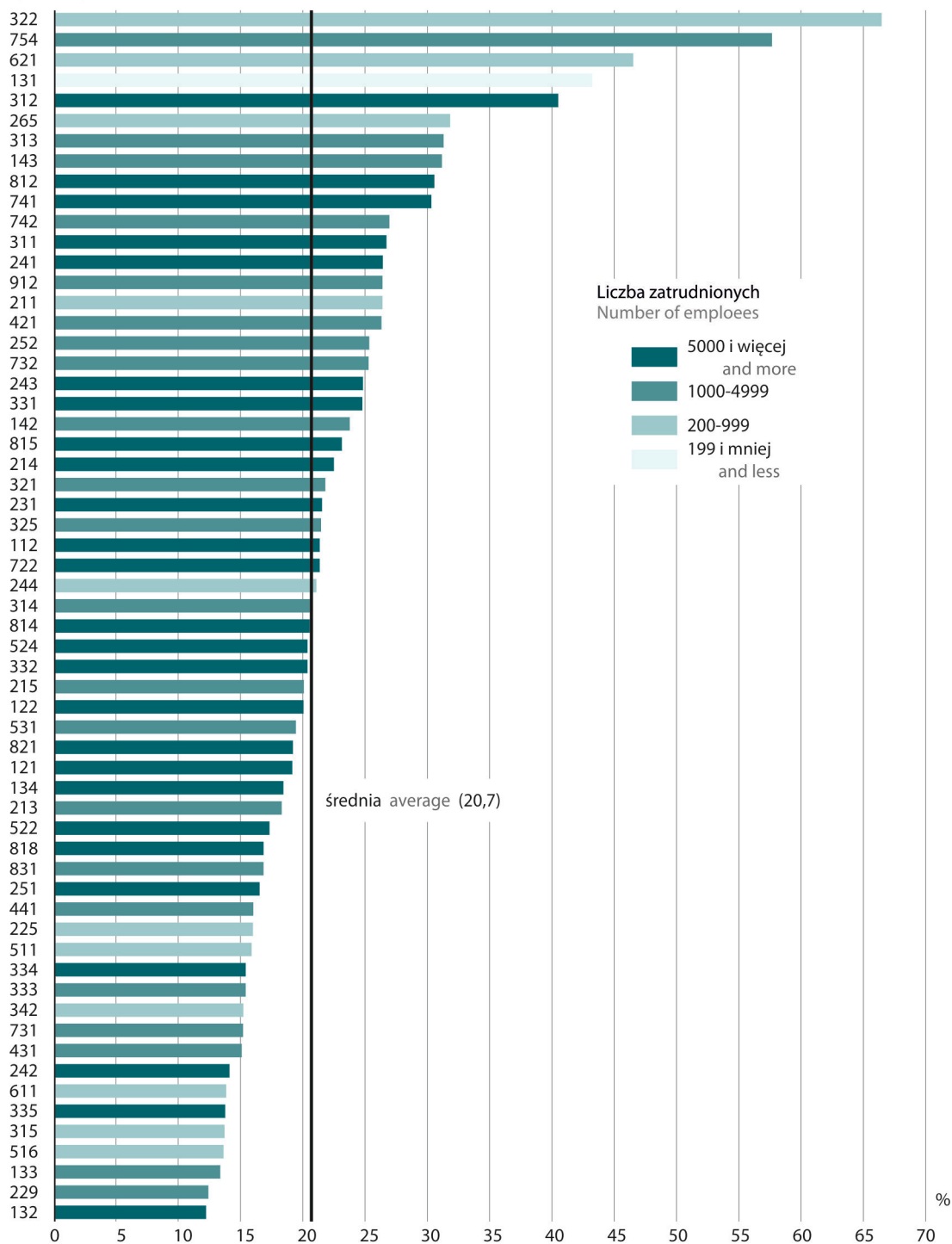
Poziom **przewagi wynagrodzeń mężczyzn** był znacznie wyższy niż ukazany powyżej:

- 66,6% – (322) dietetycy i żywnościowcy (ogółem niewielu pracujących, a 91,0% to kobiety),
- 57,7% – (754) pozostali robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy i pokrewni,
- 46,5% – (621) robotnicy leśni i pokrewni (niewielu zatrudnionych, udział kobiet 13,9%),
- 43,35 – (131) kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie (121 pracujących),
- 40,5% – (312) mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym i budownictwie, dozór.

Pełen ranking luki płac dla średnich grup zawodów zawiera wykres (nazwy grup – załącznik Excel).

**Wykres 9. Luka płac mężczyzn i kobiet w % wynagrodzenia mężczyzn według średnich grup zawodów**  
**Chart 9. Gender pay gap as % of men's wages and salaries by minor occupational groups**

Symbol według KZiS  
 Symbol by ISCO-08

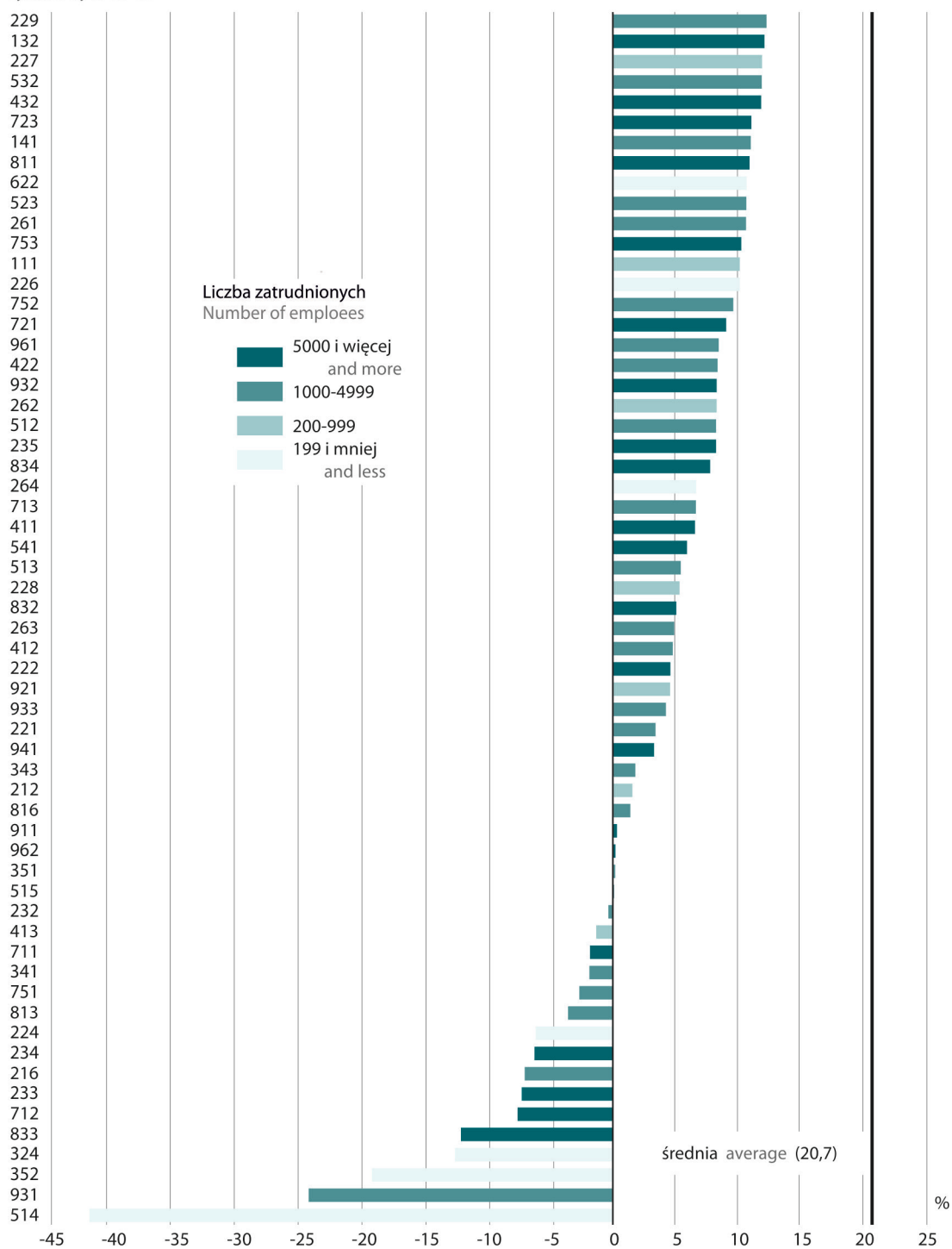


W grupach 223 i 323 pracowały wyłącznie kobiety, a 612, 613 i 817 wyłącznie mężczyźni.  
 In groups 223 and 323 only women employed, and 612, 613, 817 only men.

**Wykres 9. Luka płac mężczyzn i kobiet w % wynagrodzenia mężczyzn według średnich grup zawodów (dok.)**  
**Chart 9. Gender pay gap as % of men's wages and salaries by minor occupational groups (cont.)**

Symbol według KZiS

Symbol by ISCO-08



W grupach 223 i 323 pracowały wyłącznie kobiety, a w 612, 613 i 817 wyłącznie mężczyźni.  
 In groups 223 and 323 only women employed, and in 612, 613, 817 only men.

## Rozdział 4

### Chapter 4

## Podstawowe przekroje wynagrodzeń

### Basic structure of wages and salaries

#### 4.1 Struktura wynagrodzeń według wykształcenia

##### 4.1 The structure of earnings by education level

W województwie dolnośląskim wśród 673,2 tys. zatrudnionych, którzy przepracowali w badanych jednostkach cały miesiąc październik 2018 r., najwięcej było osób z wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym – 29,8%. W stosunku do października 2016 r. udział tych osób wzrósł o 1,1 p. proc. W tym samym okresie w Polsce odnotowano wzrost o 1,4 p. proc. do poziomu 32%. Oznacza to, że w 2018 r. w województwie dolnośląskim udział zatrudnionych posiadających tego rodzaju dyplom był niższy niż średnio w kraju o 2,2 p. proc.

Kolejnymi najliczniejszymi grupami zatrudnionych były osoby z wykształceniem średnim zawodowym (20,6%) oraz zasadniczym zawodowym (19,2%), których udział w okresie dwóch lat wzrósł odpowiednio o 0,1 i 0,2 p. proc. W badanych jednostkach w Polsce odsetek osób z wykształceniem średnim zawodowym był zbliżony (21%), natomiast odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym taki sam jak w województwie dolnośląskim.

Osób legitymujących się wykształceniem wyższym z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym było 9,6%, o 0,2 p. proc. więcej niż dwa lata wcześniej. Jedyną kategorię, której udział w stosunku do października 2016 r. uległ zmniejszeniu, stanowiły osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (z 11,0% do 8,1%). Niewielka część badanych posiadała wykształcenie podstawowe lub niepełne podstawowe (7,6%) oraz policealne (4,8%). Jednak najmniej liczną grupą były osoby legitymujące się wykształceniem gimnazjalnym (0,5%), podobnie jak w Polsce (0,4%).

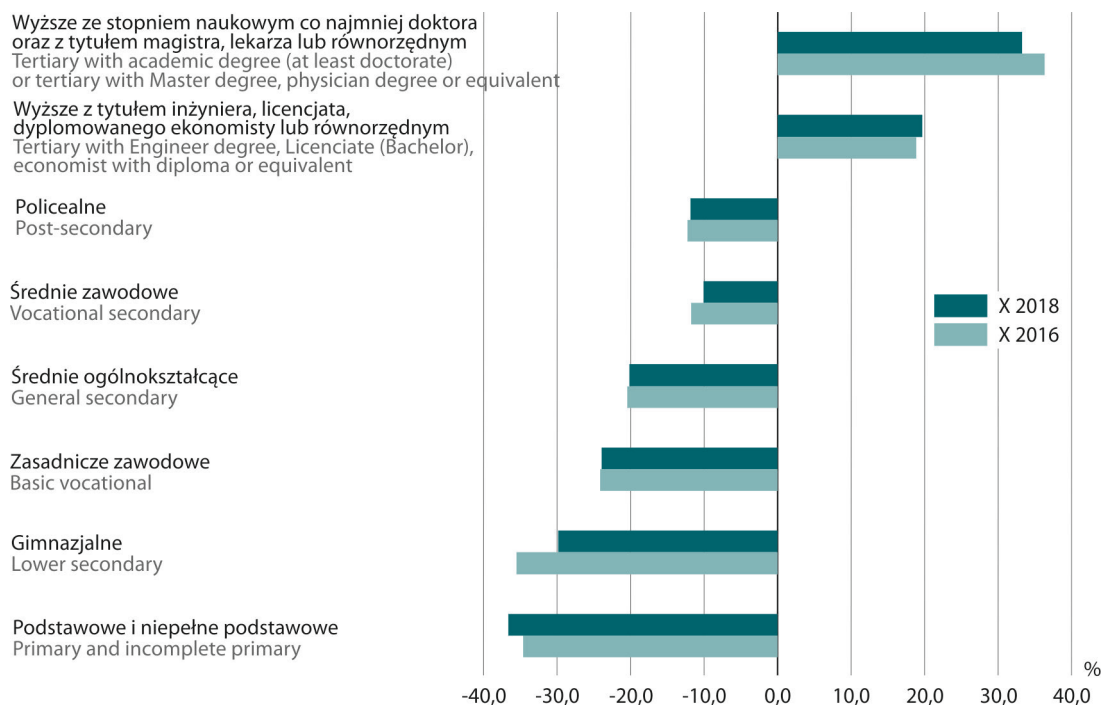
Wykształcenie było jednym z czynników najbardziej różnicujących przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto, a ich poziom zwiększał się wraz ze wzrostem wykształcenia. W październiku 2018 r. najwyżej opłacano osoby z wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz z tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym – przeciętne wynagrodzenie brutto w tej grupie wyniosło 6735,83 zł i było o 33,3% wyższe od kwoty przeciętnego wynagrodzenia brutto ogółem (5051,53 zł). W porównaniu do października 2016 r. nastąpił wzrost o 11,5%. W województwie dolnośląskim zarobki w tej kategorii wykształcenia były nieznacznie wyższe (o 63,91 zł, tj. o 1,0%) niż w analogicznej zbiorowości w Polsce.

Drugą najlepiej wynagradzaną grupą były osoby z wykształceniem wyższym z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym. Przeciętne wynagrodzenie brutto tych osób w październiku 2018 r. wyniosło 6045,23 zł, czyli o 19,7% więcej od kwoty ogółem. W ciągu dwóch lat zarobki w tej grupie wzrosły o 14,7%. W województwie dolnośląskim były wyższe o 161,46 zł (tj. o 2,7%) niż w Polsce.



### Wykres 10. Odchylenia względne przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto od przeciętnego wynagrodzenia brutto według poziomu wykształcenia

Chart 10. Relative deviations of average monthly gross wages and salaries from the average gross wages and salaries by educational level



Dla wszystkich pozostałych poziomów wykształcenia przeciętne wynagrodzenie brutto było mniejsze od kwoty ogółem, wynoszącej 5051,53 zł. Na zbliżonym poziomie kształtowały się wynagrodzenia w dwóch kolejnych grupach: osób z wykształceniem średnim zawodowym (4543,82 zł, tj. o 10,1% poniżej wartości ogółem) oraz osób, które ukończyły szkoły policealne (4448,13 zł, tj. o 11,9% mniej). W porównaniu do 2016 r. nastąpił w nich wzrost zarobków odpowiednio o 16,2% i 14,5%. Poziom wynagrodzeń w 2018 r. w województwie dolnośląskim był w wymienionych grupach relatywnie wysoki, ponieważ przekraczał odpowiednio o 6,0% oraz 5,2% wartości ogólnopolskie.

Zarobki osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz poniżej średniego nie przekraczały 80% wartości ogółem. W tym pierwszym przypadku przeciętne wynagrodzenie brutto wyniosło 4029,48 zł, tj. o 20,2% mniej niż kwota ogółem. W ciągu dwóch lat licząc od października 2016 r. wzrosło o 14,3%. Również w tej grupie przeciętne wynagrodzenie w województwie dolnośląskim było wyższe niż w Polsce – o 2,4%.

Na zbliżonym poziomie kształtowały się wynagrodzenia osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Przeciętne wynagrodzenie brutto w tej grupie wyniosło 3838,69 zł, co oznacza, że było niższe od kwoty ogółem o 24%. Podobnie jak dla pozostałych kategorii wykształcenia, w relacji do października 2016 r. nastąpił wyraźny wzrost zarobków – w tym przypadku o 14,3%. Z kolei, w porównaniu do wartości ogólnopolskiej przeciętne wynagrodzenie na Dolnym Śląsku było wyższe o 5,0%.

Osoby z wykształceniem gimnazjalnym przeciętnie otrzymywały wynagrodzenie w wysokości 3540,27 zł, tj. o 29,9% mniej od wartości ogółem. W grupie tej odnotowano jednak najwyższą dynamikę wzrostu w okresie dwóch lat poprzedzających badanie – wynagrodzenie wzrosło w tym czasie o 24,1%. Również w porównaniu z przeciętnym wynagrodzeniem odnotowanym w całej Polsce było ono wyraźnie wyższe (o 6,9%).

Najniższe zarobki otrzymywały osoby najslabiej wyedukowane – z wykształceniem podstawowym lub niepełnym podstawowym. Przeciętne wynagrodzenie brutto w tej grupie wyniosło 3200,05 zł i było o 36,7% niższe od wartości ogółem. Jednocześnie w porównaniu z październikiem 2016 r. wzrosło ono o 10,6%, czyli w mniejszym stopniu niż we wszystkich pozostałych kategoriach. Była to również jedyna grupa, w której przeciętne wynagrodzenie w Dolnośląskim okazało się niższe niż w Polsce (o 7,0%).

Przedstawione dane potwierdzają powszechnie występującą zależność, zgodnie z którą wysokość wynagrodzeń rośnie wraz z poziomem wykształcenia. W okresie dwóch lat rozpiętość zarobków minimalnie zmniejszyła się. W 2016 r. najniższe i najwyższe wynagrodzenie stanowiły odpowiednio 64,4% i 136,4% średniej wartości, podczas gdy dwa lata później było to 63,3% i 133,3% średniej. Dla wszystkich poziomów wykształcenia, oprócz podstawowego i niepełnego podstawowego, Dolnoślązacy otrzymywali wyższe zarobki niż przeciętnie w Polsce.

## 4.2 Struktura wynagrodzeń według wieku

### 4.2 The structure of earnings by age

Wśród 673,2 tys. zatrudnionych, którzy przepracowali w badanych jednostkach cały miesiąc październik 2018 r., najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 35-44 lat, które stanowiły 30% ogółu. W stosunku do października 2016 r. udział tych osób wzrósł o 1,6 p. proc. W tym samym okresie w Polsce odnotowano wzrost o 1 p. proc. do bardzo zbliżonego poziomu 30,3%.

Kolejne pod względem liczebności grupy zatrudnionych stanowiły osoby w wieku 25-34 lat (24,8%) oraz 45-54 lat (23,2%). Udział pierwszej z nich w okresie dwóch lat zmniejszył się o 1,9 p. proc., natomiast udział drugiej wzrósł o 1,4 p. proc. W październiku 2018 r. grupy te stanowiły odpowiednio 24,5% i 24,0% wszystkich zatrudnionych objętych badaniem w Polsce.

Znacznie mniejsze udziały w strukturze badanych w województwie dolnośląskim osiągnęły pozostałe grupy wiekowe: 55-59 lat (10,8%), do 24 lat (5,8%), 60-64 lata (5,1%). Najmniejszy udział odnotowano dla grupy zatrudnionych w wieku 65 lat i więcej (0,4%). Grupy te w podobnym stopniu były reprezentowane w strukturze badanych na poziomie kraju.

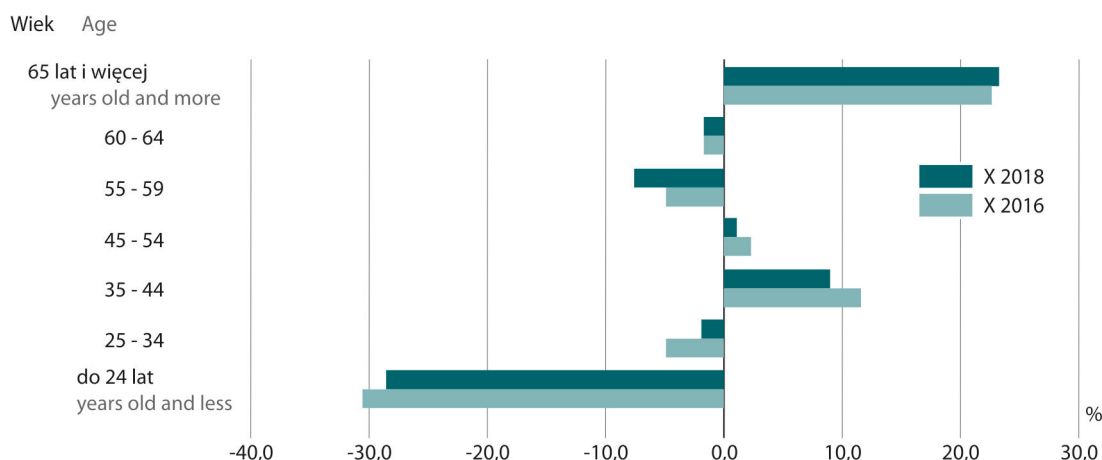
W październiku 2018 r. najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto, wynoszące 6230,32 zł otrzymywały osoby należące do najstarszej grupy wiekowej. Kwota ta była o 23,3% wyższa od wartości ogółem i wzrosła o 14,5% w okresie dwóch lat. Zarobki w województwie dolnośląskim, stanowiąc 89,4% wartości dla całego kraju, były w tej grupie wyraźnie niższe niż w odpowiedniej zbiorowości w Polsce.

Na drugim miejscu znalazły się osoby w wieku 35-44 lata, które zarabiałały przeciętnie kwotę 5506,61 zł, przewyższającą przeciętne wynagrodzenie ogółem o 9,0%. W porównaniu z październikiem 2016 r. wynagrodzenie wzrosło o 11,4%, było również nieznacznie wyższe (o 1,2%) niż w całym kraju.

Ostatnią grupę wiekową, w której wynagrodzenie brutto przewyższało kwotę ogółem, stanowiły osoby w wieku 45-54 lata. Zarabiałały one przeciętnie 5106,18 zł, tj. o 1,1% więcej niż w przypadku wszystkich objętych badaniem na Dolnym Śląsku. Kwota ta przewyższała o 12,7% wartość zaobserwowaną dwa lata wcześniej. Jednocześnie wynagrodzenie w tej grupie było o 0,7% niższe niż w Polsce.

### Wykres 11. Odchylenia względne przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto od przeciętnego wynagrodzenia brutto według wieku

Chart 11. Relative deviations of average monthly gross wages and salaries from the average gross wages and salaries by age



Bardzo zbliżone wartości wynagrodzenia, wynoszące odpowiednio 4964,28 zł oraz 4957,29 zł, odnotowano w grupach wiekowych 60-64 lata oraz 25-34 lata. Kwoty te stanowiły 98,3% oraz 98,1% wartości ogółem, a w porównaniu do 2016 r. wzrosły o 14,0% oraz 17,6%. Odmiennie kształtowała się ich relacja do wynagrodzeń w Polsce – w starszej grupie wiekowej kwota wynagrodzenia była o 3,7% niższa, natomiast w młodszej o 4,9% wyższa niż w odpowiednich zbiorowościach w całym kraju.

W grupie wiekowej 55-59 lat przeciętne wynagrodzenie brutto wyniosło 4667,49 zł, tj. 92,4% kwoty ogółem. W tej grupie odnotowano najniższą dynamikę wzrostu, mianowicie 10,7% w okresie dwóch lat. Zaobserwowane wynagrodzenie było o 2,5% niższe niż w Polsce.

Zdecydowanie najniższe były zarobki w grupie do 24 lat. W województwie dolnośląskim wyniosły przeciętnie 3608,35 zł, czyli o 28,6% mniej od wartości ogółem. Jednocześnie charakteryzowały się relatywnie wysoką dynamiką – w porównaniu z październikiem 2016 r. wzrosły o 17,3%. Przeciętne wynagrodzenie na Dolnym Śląsku było w tej grupie wyższe o 3,3% niż w całym kraju.

Co prawda, najniższe przeciętne wynagrodzenie zaobserwowano wśród osób najmłodszych, a najwyższe wśród najstarszych, jednak w przypadku pozostałych grup wiekowych nie miała miejsca jednoznaczna zależność między wiekiem a wysokością zarobków. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest fakt, że struktura zatrudnionych według wieku nie pokrywa się ze strukturą według kryterium stażu pracy. Rozpiętość wynagrodzeń według wieku była mniejsza niż w przypadku kryterium wykształcenia, przyjmowały one bowiem wartość od 71,4% do 123,3% kwoty ogółem.

## 4.3 Struktura wynagrodzeń według stażu pracy

### 4.3 The structure of earnings by seniority of service

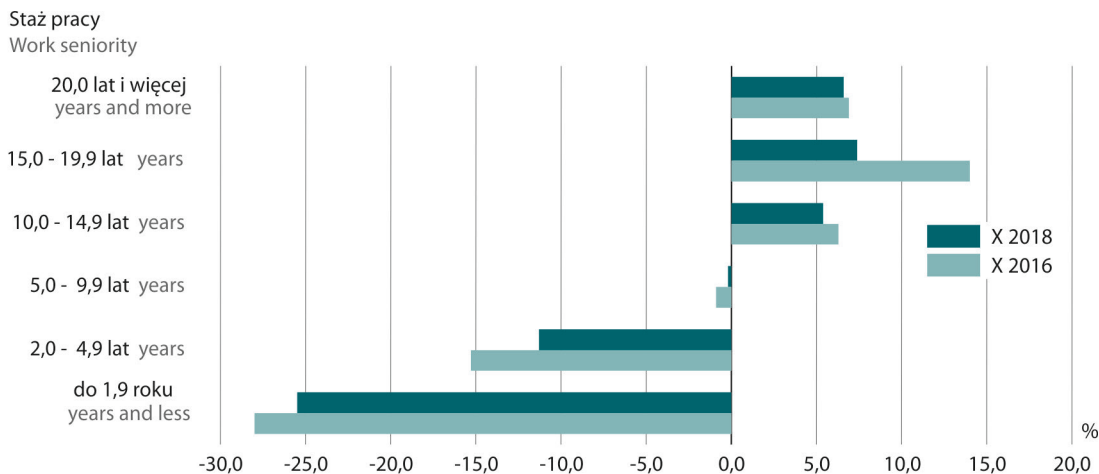
Biorąc pod uwagę doświadczenie zawodowe, w październiku 2018 r. zdecydowanie najliczniejszą grupę tworzyły osoby ze stażem pracy 20 lat i więcej, stanowiące ponad jedną trzecią (33,6%) ogółu zatrudnionych objętych badaniem w województwie dolnośląskim. W stosunku do października 2016 r. udział tych osób zmniejszył się o 1,3 p. proc. W tym samym okresie w Polsce odnotowano spadek o 1,1 p. proc. do poziomu 35,5%.

Drugą pod względem liczebności grupą zatrudnionych były osoby o stażu pracy 10-14,9 lat, stanowiące 16,8% przebadanej zbiorowości. Ich udział wzrósł w okresie dwóch lat o 1,7 p. proc. Odsetek tych osób wśród badanych w Polsce był podobny (16,4%).

Trzecią największą grupą były osoby, które przepracowały od 5 do 9,9 lat (14,8%, o 1,2 p. proc. mniej niż w 2016 r.). Mniej liczne były zbiorowości pracujących o stażu 15-19,9 lat (12,6%, wzrost o 0,7 p. proc.), 2-4,9 lat (11,3%, wzrost o 1,1 p. proc.) oraz poniżej 2 lat (10,8%, spadek o 1,1 p. proc.).

### Wykres 12. Odchylenia względne przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto od przeciętnego wynagrodzenia brutto według stażu pracy

Chart 12. Relative deviations of average monthly gross wages and salaries from the average gross wages and salaries by seniority of service



W październiku 2018 r. najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto, wynoszące 5423,16 zł otrzymywały osoby legitymujące się stażem pracy 15,0-19,9 lat. Kwota ta jednak w nieznacznym stopniu przewyższała wartość przeciętną (o 7,4%). W tej grupie zanotowano też najmniejszą dynamikę wzrostu w relacji do 2016 r. (7,4%). Przeciętne wynagrodzenie w Dolnośląskim było o 1,6% niższe niż w analogicznej zbiorowości w Polsce.

Jedynie nieznacznie mniejsze było przeciętne wynagrodzenie w grupach osób ze stażem pracy co najmniej 20 lat oraz 10,0-14,9 lat, wynoszące odpowiednio 5384,49 zł (106,6% kwoty ogółem) oraz 5326,80 zł (105,4% kwoty ogółem). Wyższa była natomiast dynamika ich wzrostu w okresie dwóch lat poprzedzających badanie – zwiększyły się o 13,6% oraz 13,1%. W obu grupach przeciętne wynagrodzenie było wyższe niż w Polsce – odpowiednio o 1,3% oraz 0,7%.

Osoby o stażu poniżej 10 lat otrzymywały przeciętne wynagrodzenie brutto niższe niż dla całej objętej badaniem zbiorowości. W przypadku osób ze stażem pracy 5,0-9,9 było ono mniejsze jedynie o 0,2% i wynosiło 5042,93 zł. W porównaniu do października 2016 r. wzrosło o 14,8%, osiągając poziom o 2,3% wyższy niż w całym kraju.

Wyraźnie niższe były natomiast zarobki osób ze stażem 2,0-4,9 lat (4479,38 zł) oraz poniżej 2 lat (3764,31 zł). Były one niższe od przeciętnego wynagrodzenia brutto ogółem odpowiednio o 11,3% oraz 25,5%. Jednocześnie charakteryzowały się najwyższą dynamiką wzrostu w okresie dwóch lat, bowiem zwiększyły się o 19,3% oraz 18,0%. Wynagrodzenia w tych grupach w województwie dolnośląskim były wyższe niż w Polsce odpowiednio o 3,0% oraz 2,0%.

Wysokość przeciętnego wynagrodzenia jest jednoznacznie zależna od stażu pracy. Wraz ze wzrostem liczby przepracowanych lat zwiększa się wartość zarobków. Niewątpliwie ma na to wpływ fakt, że jednym ze składników wynagrodzeń branych pod uwagę w badaniu jest dodatek za staż pracy. Osoby z większym doświadczeniem zawodowym częściej obejmują również wyższe stanowiska, otrzymując większe wynagrodzenia zasadnicze i/lub dodatki funkcyjne. Warto jednak zauważyć, że omawiane kryterium w najmniejszym stopniu różnicowało zarobki. Przyjmowały one bowiem wartość od 74,5% do 107,4% przeciętnego wynagrodzenia ogółem.

## 4.4 Struktura wynagrodzeń według wielkości zakładów

### 4.4 The structure of earnings by size of enterprises

Wśród 673,2 tys. osób, które przepracowały w badanych jednostkach cały październik 2018 r., najwięcej było zatrudnionych w zakładach o liczbie pracujących mieszczącej się w przedziale 20-49 osób – 17,8%. W stosunku do października 2016 r. udział tych osób wzrósł o 2,3 p. proc. W Polsce w tym okresie nie zmienił się i wynosił 17,4%, tj. o 0,4 p. proc. mniej niż w województwie dolnośląskim.

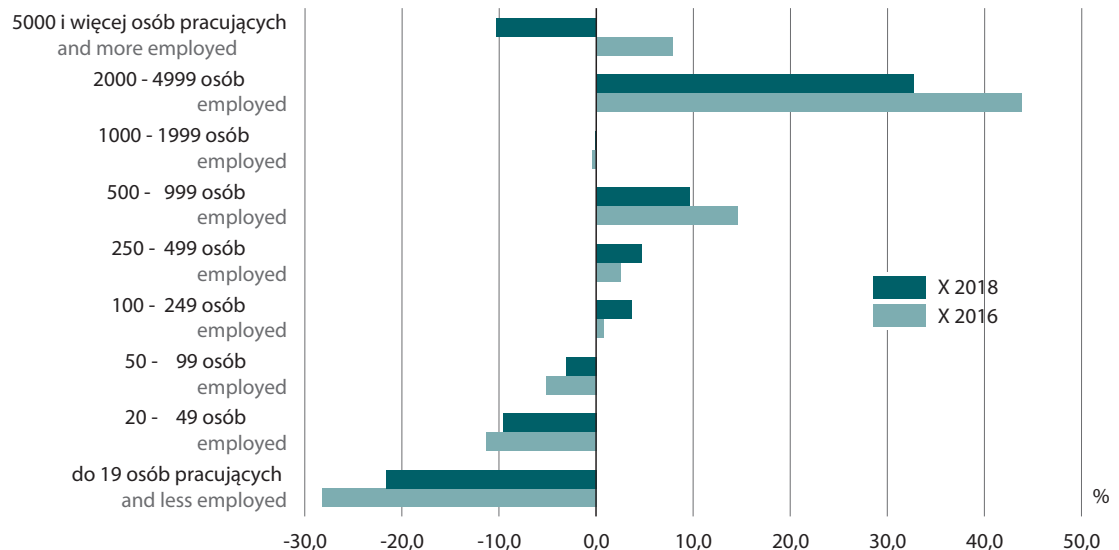
Drugą najliczniejszą kategorię stanowili zatrudnieni w zakładach pracy o liczbie pracujących 100-249 osób (16,5%, tj. o 2,0 p. proc. więcej niż w 2016 r.). Zakłady o przedziale zatrudnienia 50-99 osób reprezentowało 12,2% osób objętych badaniem (spadek o 1,0 p. proc.), natomiast o liczbie 250-499 pracujących – 10,9% osób (wzrost o 2,4 p. proc.).

Taki sam udział (10,4%) zatrudnionych odnotowano dla zakładów o liczbie pracujących poniżej 20 oraz w przedziale od 1000 do 1999 osób. W pierwszym przypadku udział ten zmniejszył się o 1,7 p. proc., a w drugim wzrósł o 1,3 p. proc. w porównaniu z 2016 r.

Udział każdej z pozostałych grup nie przekroczył 10%. W przypadku przedziału 500-999 pracujących udział wyniósł 9,1% (spadek o 0,3 p. proc.), w przedziale 2000-4999 pracujących wyniósł 8,5% (wzrost o 0,6 p. proc.), natomiast był najmniejszy w zakładach o liczbie pracujących co najmniej 5 tys. osób (4,1%, spadek aż o 5,7 p. proc.).

#### Wykres 13. Odchylenia względne przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto od przeciętnego wynagrodzenia brutto według wielkości zakładów

Chart 13. Relative deviations of average monthly gross wages and salaries from the average gross wages and salaries by size of units



W październiku 2018 r. zdecydowanie najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto, wynoszące 6708,10 zł otrzymywały osoby zatrudnione w zakładach o liczbie pracujących 2000-4999 osób. Kwota ta była o 32,8% wyższa od wartości przeciętnej i wzrosła o 5,2% w okresie dwóch lat. Zarobki na Dolnym Śląsku były o 5,6% wyższe niż dla odpowiedniej zbiorowości w Polsce.

Drugie pod względem wysokości przeciętne wynagrodzenie wypłacano w zakładach zatrudniających między 500 a 999 osób. Wynosiło ono 5536,53 zł, tj. 109,6% wynagrodzenia ogółem i powiększyło się o 9% w stosunku do października 2016 r. Jednocześnie było niższe o 6,0% niż w przypadku tej samej klasy zakładów w kraju.

Bardzo zbliżone kwoty zarobków wypłacano w zakładach o liczbie pracujących 250-499 oraz 100-249 osób. Wyniosły one odpowiednio 5291,29 zł oraz 5239,39 zł, przewyższając kwotę ogółem o 4,7% i 3,7%. W okresie dwóch lat poprzedzających badanie wzrosły o 16,5% i 17,2%. W pierwszej grupie zakładów przeciętne wynagrodzenie było o 3,1% niższe, a w drugiej o 1,5% wyższe niż w Polsce.

W pozostałych klasach zakładów przeciętne wynagrodzenie brutto nie przekraczało średniej wartości dla całej badanej zbiorowości. Bliskie osiągnięcia tego progu było ono w zakładach o wielkości zatrudnienia 1000-1999 osób (5047,26 zł, tj. 99,9% kwoty ogółem). Warto zauważyć, że w analogicznej zbiorowości w Polsce było ono wyższe o 14,4% od kwoty ogółem. W zakładach o liczbie pracujących 50-99, 20-49 oraz co najmniej 5000 osób przeciętne wynagrodzenie wyniosło odpowiednio 4893,73 zł (96,9% kwoty ogółem), 4568,31 zł (90,4%) oraz 4531,12 zł (89,7%).

W zakładach zatrudniających do 19 osób przeciętne zarobki wyniosły 3953,85 zł (tj. 78,3% kwoty ogółem) i były zdecydowanie najniższe. W porównaniu do października 2016 r. wzrosły jednak o 24,4%, więc charakteryzowały się najwyższą dynamiką wzrostu. Były również o 9,0% wyższe niż w analogicznej grupie zakładów w Polsce.

Generalnie rzecz biorąc, wyższe przeciętne wynagrodzenia brutto zaobserwowano w zakładach zatrudniających większą liczbę osób. Nie dotyczyło to jednak zakładów o największej liczbie pracowników (co najmniej 5000 osób), zarówno w województwie dolnośląskim, jak i w kraju. Według kryterium wielkości zakładów wynagrodzenia przyjmowały wartość od 78,3% do 132,8% kwoty ogółem.

## 4.5 Struktura wynagrodzeń według przedziałów wynagrodzeń

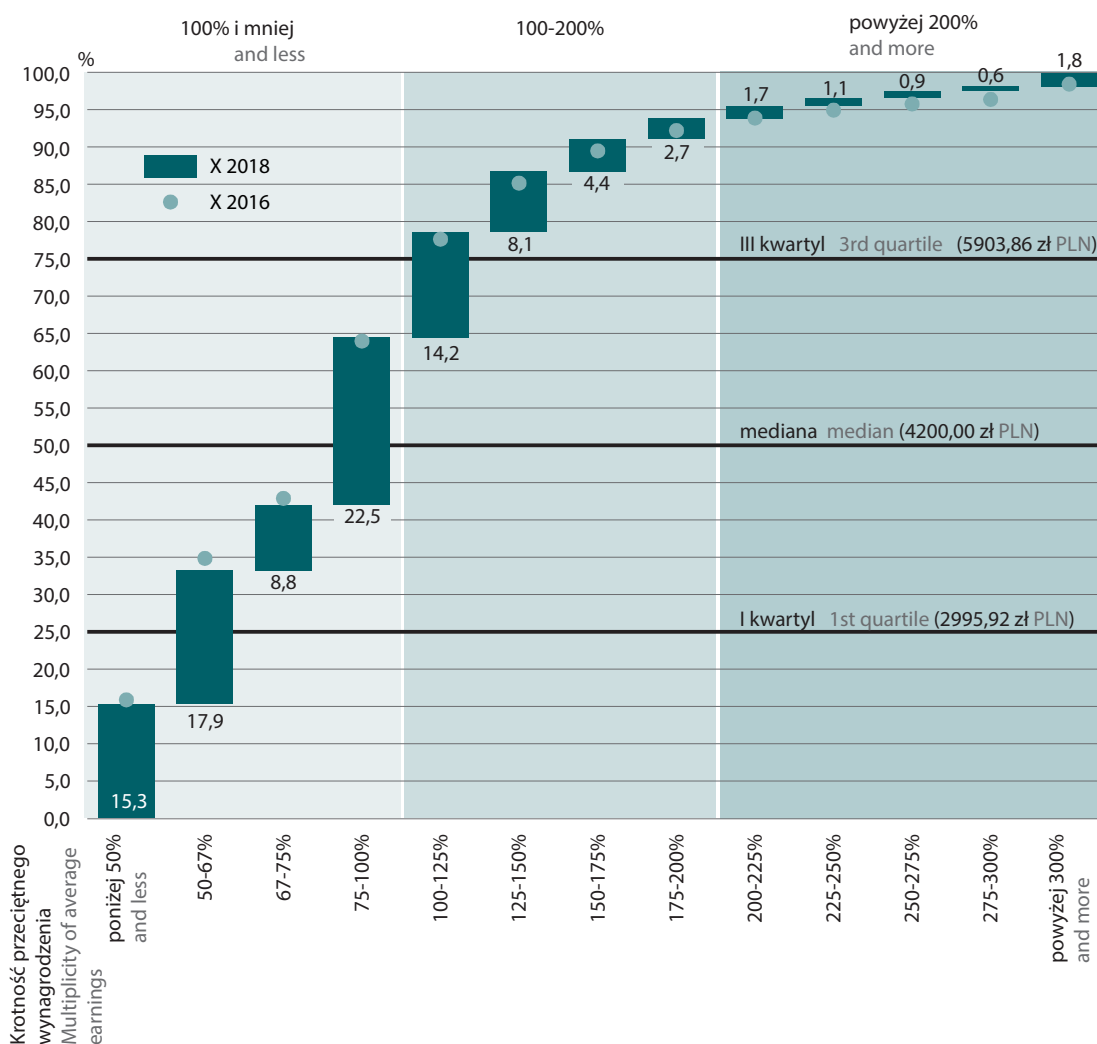
### 4.5 The structure of earnings by earning ranges

Niemal dwie trzecie (64,5%) objętych badaniem pracowników otrzymywało w październiku 2018 r. pensje poniżej przeciętnego wynagrodzenia brutto odnotowanego w województwie dolnośląskim (PW). W okresie dwóch lat poprzedzających badanie udział ten praktycznie nie uległ zmianie (w 2016 r. wynosił 65,0%). Odsetek zatrudnionych otrzymujących wynagrodzenie poniżej analogicznego progu w Polsce był zbliżony i wynosił 66,1%. Oznacza to więc, że **prawie 2/3 zatrudnionych otrzymuje wynagrodzenia niższe od przeciętnych**.

Wykres kaskadowy ułatwia ocenę nie tylko częstości występowania określonej przedziałowo grupy wynagrodzeń ale także postępu ich kumulowania się, a więc przekraczania wartości kolejnych kwartyli, a w dokładniejszym ujęciu także decyli. Widoczne są także duże, zagregowane przedziały. Jak zaznaczono, odsetek zatrudnionych z wynagrodzeniami nie większymi od PW wynosi 64,5%. Odsetek zatrudnionych mających płace powyżej PW do wysokości 2 PW wynosi 29,4%. **Segment bardzo wysokich wynagrodzeń (powyżej 2 PW czyli 10103,06 zł) obejmuje 6,1% zatrudnionych**. Oznacza to że co 16. zatrudniony w województwie dolnośląskim otrzymał w październiku 2018 r. wynagrodzenie pięciocyfrowe.

### Wykres 14. Pracownicy zatrudnieni według przedziałów wynagrodzeń (krotności przeciętnego wynagrodzenia brutto)

Chart 14. Employees by earning ranges (multiplicity of average gross wages and salaries)



Warto przyrzeć się przedziałom o mniejszym stopniu agregacji. Najliczniej reprezentowana była grupa zatrudnionych, których zarobki mieściły się w przedziale 3788,66–5051,53 zł, tj. 75–100% PW. Osoby te stanowiły 22,5% badanej zbiorowości, o 1,1 p. proc. więcej niż dla tego samego przedziału wyrażonego w wartościach względnych w 2016 r. Podobnie sytuacja przedstawiała się w Polsce, gdzie pensje 22,9% pracowników mieściły się w 2018 r. w analogicznym przedziale.

Drugi pod względem udziału przedział wynagrodzeń obejmował zakres od 2525,78 do 3384,53 zł, tj. 50–67% PW. Takie zarobki otrzymywało 17,9% osób, tj. o 1,3 p. proc. mniej niż w 2016 r. (biorąc pod uwagę wartości względne początku i końca przedziału). W Polsce zaobserwowano nieco większy udział (18,4%) pracujących otrzymujących pensje w przedziale 50–67% krajowego przeciętnego wynagrodzenia brutto.

W październiku 2018 r. 6,5% wynagrodzeń mieściło się w najniższym przedziale (do poziomu ustawowej płacy minimalnej 2100,00 zł, tj. 41,6% PW). W okresie dwóch lat odnotowano spadek o 0,6 p. proc., przy czym w 2016 r. wartość progu (wynagrodzenie minimalne) wynosiła 1850,00 zł. W Polsce zarobki poniżej kwoty 2100,00 zł otrzymywało 7,6% osób objętych badaniem, a kwota ta stanowiła 42,0% przeciętnego wynagrodzenia brutto wyliczonego dla kraju.

Wynagrodzenia przekraczające 300% PW (tj. 15154,60 zł) otrzymywało 1,8% zatrudnionych. Było to 0,3 p. proc. mniej niż dla analogicznego progu dwa lata wcześniej. W Polsce 2,1% pracujących dostawało pensje powyżej 300% przeciętnego wynagrodzenia brutto w kraju.

Podsumowując, wynagrodzenia zdecydowanej większości pracujących nie przekraczały kwoty przeciętnego wynagrodzenia brutto. Zarobki zbliżone do przeciętnych (w zakresie 75-125% PW) otrzymywało 36,6% osób objętych badaniem.

## 4.6 Struktura wynagrodzeń według sekcji PKD

### 4.6 The structure of earnings by PKD / NACE Rev. 2 sections

#### Województwo dolnośląskie na tle kraju

W ujęciu zagregowanym można wyróżnić trzy podstawowe **sektory gospodarki** – rolnictwo (sekcja A), przemysł (sekcje B, C, D, E i F) oraz usługi (pozostałe sekcje). W październiku 2018 r. zdecydowanie najliczniejszą grupę stanowili zatrudnieni w sektorze usług (61,3%, tj. o 3,4 p. proc. mniej niż w 2016 r.). W sektorze przemysłowym pracowało 38,1% osób objętych badaniem (wzrost o 4 p. proc.), natomiast w rolnictwie tylko 0,6% (o 0,6 p. proc. mniej niż dwa lata wcześniej). W Polsce udziały te wynosiły odpowiednio 64,6%, 34,7% oraz 0,7%.

W **przekroju sekcji PKD** sytuacja przedstawiała się zgoła odmiennie, ponieważ do sektora usług zalicza się aż 13 sekcji. Najwięcej osób objętych badaniem było zatrudnionych w sekcji przetwórstwo przemysłowe (27,8%, o 2,2 p. proc. więcej niż w 2016 r.). W Polsce udział tej sekcji również był największy i wyniósł 26,1%.

Powyżej 10% zatrudnionych objętych badaniem odnotowano ponadto tylko w dwóch sekcjach: G i P. W przypadku handlu hurtowego i detalicznego oraz naprawy pojazdów samochodowych było to 13% (wzrost o 0,3 p. proc.). Natomiast w sekcji edukacja pracowało 12,2% osób (wzrost o 0,8 p. proc.). Podobnie sytuacja kształtowała się na poziomie kraju, gdzie udziały tych sekcji wyniosły odpowiednio 15% i 12,7%.

W październiku 2018 r. najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto, wynoszące 8728,64 zł, otrzymywały osoby pracujące w sekcji górnictwo i wydobywanie. Kwota ta przewyższała wartość ogółem aż o 72,8%, ponadto była o 16,5% wyższa niż dwa lata wcześniej. Przeciętne wynagrodzenie w województwie dolnośląskim było w tej sekcji znacznie wyższe niż w Polsce (o 12,2%).

Tylko nieznacznie niższe zarobki odnotowano w sekcji informacja i komunikacja – 8612,58 zł, tj. o 70,5% więcej niż kwota ogółem. Dynamika wzrostu wyniosła 20,6% w relacji do października 2016 r. Przeciętne wynagrodzenie w województwie dolnośląskim było o 2,9% niższe niż w kraju.

Przeciętne wynagrodzenia brutto przewyższające średnią wartość w badanej zbiorowości odnotowano również w sekcjach: działalność finansowa i ubezpieczeniowa (145,5% kwoty ogółem), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną (138,9%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (128,4%), administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (110,7%), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (108,6%), pozostała działalność usługowa (104,6%), budownictwo (102,6%) oraz przetwórstwo przemysłowe (101,4%).



### Wykres 15. Odchylenia względne przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto od przeciętnego wynagrodzenia brutto według sekcji PKD

Chart 15. Relative deviations of average monthly gross wages and salaries from the average gross wages and salaries by PKD / NACE Rev. 2 sections



W pozostałych sekcjach zarobki kształtowały się na poziomie poniżej średniej. Najniższe przeciętne wynagrodzenie, wynoszące 3077,82 zł, zaobserwowano w sekcji działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca. Kwota ta była o 39,1% niższa od kwoty ogółem, a także o 11,1% mniejsza niż przeciętne wynagrodzenie odnotowane w tej sekcji w Polsce.

Rodzaj działalności stanowi kryterium silnie różnicujące przeciętne wynagrodzenia, które w październiku 2018 r. przyjmowały wartości od 60,9% do 172,8% kwoty ogółem. Wysokie zarobki w górnictwie są w Polsce regułą, a w województwie dolnośląskim dodatkowo przewyższają średnią krajową dla tej sekcji ze względu na wyjątkową charakterystykę zagłębia miedziowego. Z kolei niskie wynagrodzenia w sekcji N wynikają m.in. z nieatrakcyjnych warunków zatrudnienia w branżach takich jak działalność ochroniarska czy utrzymanie porządku w budynkach.

### **Polska na tle krajów UE**

Przedstawione odchylenia od wynagrodzenia przeciętnego podlegają niewielkim zmianom w kolejnych badaniach wynagrodzeń, jednak bez istotnego wpływu na kolejność sekcji PKD. Dotyczy to zwłaszcza segmentów wysokich wynagrodzeń i segmentów niskich wynagrodzeń. Najłatwiej o przesunięcia kolejności sekcji pod tym względem jest w ich środkowej grupie, gdzie różnice między sekcjami są niewielkie.

Poziom płac w skrajnych sekcjach jest wyznaczany rynkowo, z jednej strony równoważąc relacje popyto-podażowe na rynku pracy (zapotrzebowanie na pracowników posiadających określone kwalifikacje), a z drugiej strony określając rynkową cenę siły roboczej z uwzględnieniem rentowności, nowoczesności i dynamizmu rozwojowego poszczególnych sekcji. Te zależności mają charakter powszechny, co jest widoczne w wycenie pracy w innych krajach. Różnice występują, ale ich skala jest ograniczona.

Badania wynagrodzeń w krajach unijnych są przeprowadzane zwykle w cyklu dwuletnim, ale wyniki są publikowane przez Eurostat co 4 lata. Ostatnie dostępne wyniki odnoszą się do 2014 r., lecz w świetle poczynionych uwag ranking kolejności sekcji PKD można uznać za nadal miarodajny.

Podstawowe uwagi metodyczne odnoszące się do rankingu są następujące:

- na 28 ówczesnych państw członkowskich rankingiem objęto 26 państw – Grecja i Chorwacja nie dostarczyły danych,
- ranking wyznacza kolejność 17 sekcji PKD pod względem wynagrodzeń; pominięte zostały sekcja A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) oraz sekcja O (administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne),
- w 3 najmniejszych krajach unijnych<sup>17</sup> oraz w Irlandii kolejność kilku wybranych sekcji (od 2 do 5) została objęta tajemnicą statystyczną ze względu na niewielki poziom zatrudnienia w tych sekcjach, ale nie wpłynęło to na publikowaną kolejność miejsc pozostałych sekcji,
- w jednym przypadku (Malta – sekcja D) wystąpił brak danych, co przesunęło kolejność wielu innych sekcji, natomiast w przypadku 2 innych małych państw (Luksemburg, Cypr) podano dane o 1. miejscu z zastrzeżeniem małej precyzji.

Należy także zauważyć występowanie różnic regionalnych w ramach państw, w tym przede wszystkim w Polsce. W 2018 r. najwyższe wynagrodzenia w województwie dolnośląskim występowały w sekcji B (górnictwo i wydobywanie) natomiast w Polsce w sekcji J (informacja i komunikacja).

<sup>17</sup> Niedostateczna wielkość próby skutkuje zmniejszoną precyzją danych dla zbiorowości uogólnionej. Stanowi to powód niepublikowania w Polsce danych z badania wynagrodzeń w przekrojach terytorialnych poniżej województwa. Malta, Luksemburg i Cypr posiadają mniejszą populację niż najmniejsze województwo w Polsce.

**Tablica 9. Ranking sekcji PKD pod względem miesięcznych wynagrodzeń brutto w krajach UE w 2014 r.**  
 Table 9. Ranking of the PKD/NACE Rev. 2 sections in terms of gross monthly earnings in the EU countries in 2014

Sekcje PKD NACE Rev. 2 sections		Miejsca sekcji PKD i państwa Places of PKD / NACE sections and countries				
		Polska Poland	pozostałe państwa (bez Chorwacji i Grecji) other countries (without Croatia and Greece)			
			miejsca najwyższe the highest places		miejsca najniższe the lowest places	
J	Informacja i komunikacja Information and communication	1	1	Finlandia Finland Czechy Czechia Słowacja Slovakia Słowenia Slovenia Bułgaria Bulgaria	6 5 5	Cypr Cyprus Luksemburg Luxembourg Włochy Italy
B	Górnictwo i wydobywanie Mining and quarrying	2	1	Dania Denmark Holandia Netherlands W.Brytania United Kingdom	9 9 6	Portugalia Portugal Belgia Belgium Finlandia Finland
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa Financial and insurance activities	3	1	9 państw 9 countries	4 3	Irlandia Ireland 6 państw 6 countries
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna Professional, scientific and technical activities	4	2 3	Belgia Belgium 6 państw 6 countries	6 5	Włochy Italy 9 państw 9 countries
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę <sup>Δ</sup> Electricity, gas, steam and air condition supply	5	1	Niemcy Germany Austria Belgia Belgium Hiszpania Spain	6 5 4	Łotwa Latvia Estonia 7 państw 7 countries
L	Obsługa rynku nieruchomości <sup>Δ</sup> Real estate activities	6	5 6 6 6 6	Belgia Belgium Holandia Netherlands Austria Szwecja Sweden Portugalia Portugal	16 14 12 12 12	Cypr Cyprus Łotwa Latvia Dania Denmark Czechy Czechia Węgry Hungary
P	Edukacja Education	7	1 2 4	(Luksemburg Luxembourg) Cypr Cyprus Portugalia Portugal	16 15 14	Łotwa Latvia Szwecja Sweden Estonia
E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja <sup>Δ</sup> Water supply; sewerage, waste management and remediation activities	8	7	Belgia Belgium Łotwa Latvia W.Brytania United Kingdom	14 13 13	Portugalia Portugal Francja France Czechy Czechia
C	Przetwórstwo przemysłowe Manufacturing	9	5 6 6 6	Finlandia Finland Francja France Niemcy Germany Czechy Czechia	15 14 13	Portugalia Portugal Cypr Cyprus Bułgaria Bulgaria
F	Budownictwo Construction	10	6 6 7	Estonia W.Brytania United Kingdom Holandia Netherlands	16 16 15 15	Węgry Hungary (Malta) Słowenia Slovenia Luksemburg Luxembourg
G	Handel; naprawa pojazdów samochodowych <sup>Δ</sup> Trade; repair of motor vehicles <sup>Δ</sup>	11	9	Czechy Czechia Słowacja Slovakia Rumunia Romania	16 15 15 15	W.Brytania United Kingdom Holandia Netherlands Austria Cypr Cyprus

(<sup>Δ</sup>) Dane mogą nie być wiarygodne z powodu małej próby lub pozycja kraju doszacowana.

(<sup>Δ</sup>) Data may not be reliable due to small sample size or estimated position of the country.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat. News Release 248/2016.

Source: own study based on Eurostat. News Release 248/2016.

**Tablica 9. Ranking sekcji PKD pod względem miesięcznych wynagrodzeń brutto w krajach UE w 2014 r. (dok.)**

Table 9. Ranking of the PKD/NACE Rev. 2 sections in terms of gross monthly earnings in the EU countries in 2014 (cont.)

Sekcje PKD NACE Rev. 2 sections		Miejsca sekcji PKD i państwa Places of PKD / NACE sections and countries				
		Pol- ska Po- land	pozostałe państwa (bez Chorwacji i Grecji) other countries (without Croatia and Greece)			
			miejsca najwyższe the highest places		miejsca najniższe the lowest places	
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją Arts, entertainment and recreation	14	1 3	Włochy Italy (Cypr Cyprus) Malta	16	Dania Denmark Estonia Litwa Lithuania Rumunia Romania
S	Pozostała działalność usługowa Other service activities	15	4 8 10	Łotwa Latvia Dania Denmark Cypr Cyprus	15	6 państw 6 countries
N	Administrowanie i działalność wspierająca <sup>a</sup> Administrative and support service activities	16	9 13 13	Łotwa Latvia Cypr Cyprus Estonia	17 17 16	Hiszpania Spain Słowenia Slovenia 13 państw 13 countries
I	Zakwaterowanie i gastronomia <sup>a</sup> Accommodation and catering <sup>a</sup>	17	16	Hiszpania Spain Słowenia Slovenia	17	23 państwa 23 countries

() Dane mogą nie być wiarygodne z powodu małej próby lub pozycja kraju doszacowana.

() Data may not be reliable due to small sample size or estimated position of the country.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat. News Release 248/2016.

Source: own study based on Eurostat. News Release 248/2016.

Statystyki wynagrodzeń w UE nie służą wyliczeniu średniej unijnej. Można zauważyć, że struktura wynagrodzeń w Polsce jest bardzo typowa na tle innych państw. Istnieją podstawy do sformułowania szczególnych wniosków:

- nie istnieją kraje mające identyczne lub prawie identyczne struktury wynagrodzeń według sekcji PKD, ale można szacować poziom średnich pozycji sekcji w całym ugrupowaniu,
- segment najwyższych płac niemal jednoznacznie jest związany z 5 sekcjami PKD; odstępstwa od tego są rzadkie i w grupie 25 krajów można oszacować następującą kolejność sekcji: K, J, D, B, M, natomiast w Polsce ich kolejność nieco się różniła: J, B, K, M, D,
- najniższe wynagrodzenia zdominowała w Unii sekcja I (zakwaterowanie i gastronomia); cechuje ją możliwość świadczenia pracy bez kwalifikacji i biegłości językowej - z innych badań Eurostatu wynika, że występuje w niej największy odsetek pracowników pochodzących z innych krajów; w 24 państwach sekcja była na ostatnim miejscu, a w pozostałych 2 na przedostatnim,
- sekcja N (administrowanie i działalność wspierająca) dopełnia listę ostatnich pozycji oraz posiada dużą przewagę pozycji przedostatnich, ma podobne wymagania co do kwalifikacji, jak sekcja I; warto zauważyć, że w Polsce była to w 2014 r. oraz w 2018 r. przedostatnia pozycja, ale w województwie dolnośląskim ostatnia,
- różnice przeciętnych wynagrodzeń w sekcjach znajdujących się w Polsce na pozycjach 10-15 były stosunkowo niewielkie, co z jednej strony skutkuje możliwymi przesunięciami w kolejnych badaniach, a z drugiej strony z porównania międzynarodowego wynika, że w innych państwach sekcje te najczęściej zajmują miejsca w tym samym przedziale,
- 3 sekcje znajdujące się w Polsce na miejscach 7-9, po odrzuceniu krajów na skrajnych pozycjach, miały podobne miejsca w większości państw,
- na 6. miejscu w Polsce znajdowała się sekcja L (obsługa rynku nieruchomości) – na tle innych państw jest to wysoka pozycja, ale należy zauważyć bardzo dużą różnicę w stosunku do wynagrodzeń na pozycji 5. (w 2014 r. – w sekcji D, w 2018 r. – w sekcji M),

- struktury wynagrodzeń najbardziej odbiegające od typowych dotyczą najmniejszych państw unijnych, których specyfika gospodarcza oraz rynek pracy są odmienne od występujących w większych państwach, z drugiej strony wielkość przebadanej próby ma wpływ na precyzję wniosków; odmienności w największym stopniu dotyczyły Cypru, Łotwy, Estonii, Luksemburga i Słowenii,
- nie zmienia to generalnej prawidłowości oceny czynników decydujących o proporcjach płacowych według sekcji, gdyż istnieją uzasadnienia istniejących odstępstw, np. niskie wynagrodzenia w przetwórstwie przemysłowym na Cyprze wynikają z tego, że sekcja ta ma w tym kraju charakter zbliżony do rzemiosła, a wysokie wynagrodzenia w transporcie i gospodarce magazynowej w mniejszych krajach wyspiarskich wynikają z dominacji transportu morskiego nad lądowym,
- odchylenia wynagrodzeń i pozycji w górę dotyczą głównie małych państw, a w grupie średnich państw największe odmienności cechują Portugalię; Polska należy do grona 6 największych krajów UE 28, ma zdywersyfikowaną gospodarkę i dlatego cechuje ją podobieństwo do innych dużych krajów UE, co skutkuje niepojawianiem się naszego kraju na skrajnych pozycjach.

Przedstawiona analiza ma duże znaczenie dla oceny proporcji wynagrodzeń ze względu na rodzaj działalności gospodarczej w Polsce i w województwie dolnośląskim. Uzasadnione wydają się być oceny:

- zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na przedmiot działalności ma charakter naturalny, wynika ze społecznego podziału pracy ukształtowanego na podstawie relacji popytu i podaży oraz rynkowej wyceny wartości pracy,
- proporcje wynagrodzeń między sekcjami PKD mają charakter względnie trwałe, nie należy oczekiwać, że kolejne badania struktury wynagrodzeń poważnie zaburzą ich kolejność, chociaż przy niewielkich różnicach wyjściowych takie zmiany pozycji następują,
- w przypadku małych gospodarek na znaczeniu zyskuje ich indywidualna specjalizacja, w ślad za którą idzie struktura wynagrodzeń; analogiczna zależność występuje wewnątrz państw, co stanowi uzasadnienie do zajmowania w województwie dolnośląskim 1. miejsca przez sekcję B (górnictwo i wydobywanie), podczas gdy w kraju zajmuje ona 3. miejsce, a także przedostatniego miejsca sekcji I, chociaż w kraju jest ona ostatnia (należy to wiązać z szybko rozwijającą się turystyką na Dolnym Śląsku),
- struktura gospodarcza regionu stanowi uzasadnienie dla występowania określonego poziomu przeciętnych wynagrodzeń na tle kraju i innych regionów,
- każda branża posiada dominującą grupę pracowników o odmiennych kwalifikacjach niż w innych branżach, pracujących w specyficznych zawodach; zróżnicowane wynagrodzenia w różnych sekcjach PKD należy uznać za najważniejszy czynnik decydujący o poziomie wynagrodzeń w poszczególnych zawodach i specjalnościach.

## Rozdział 5

### Chapter 5

## Wynagrodzenia według grup zawodów

### Earnings by occupational groups

#### 5.1 Wielkie grupy zawodów

#### 5.1 Major occupation groups

##### Ocena sytuacji w grupach

Na 9 wielkich grup zawodów<sup>18</sup> tylko 3 cechowały wynagrodzenia wyższe od przeciętnych, a w pozostałych 6 grupach były one niższe.

Niemal podwójną średnią wynagrodzeń w regionie (187,5%) zarabiali **przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy**. Otrzymywali jednak wynagrodzenia nieznacznie niższe niż średnio w kraju w tej grupie (o 1,3% czyli 126,58 zł). O poziomie średniej krajowej decydują w dużym stopniu płace występujące w województwie mazowieckim, gdzie ta grupa zawodowa jest też szczególnie licznie reprezentowana (wpływa to na znaczną ogólną przewagę średnich wynagrodzeń w tym województwie nad resztą kraju). Opisane uprzednio zmniejszenie dyspersji wynagrodzeń w kraju i w regionie w latach 2016-2018, w wyniku przede wszystkim niewielkiej dynamiki ich wzrostu w 2 najwyższych grupach decyloowych, było w dużym stopniu skutkiem podobnie niskiej dynamiki wzrostu płac w tej wielkiej grupie zawodowej. Nominalny dwuletni wzrost wynagrodzeń w tej grupie w kraju był najmniejszy i wyniósł jedynie 9,2%, przy średnich zmianach płac w całej gospodarce wynoszących 15,1%. Na Dolnym Śląsku nominalna dynamika była jeszcze niższa i wyniosła 5,9% wobec średniego wzrostu płac o 14,0% wśród wszystkich zatrudnionych w regionie. Jeszcze w 2016 r. wynagrodzenia dolnośląskich kierowników i wyższych urzędników były wyższe od średniej krajowej, natomiast późniejsza zmiana przewagi była efektem różnic dwuletniej dynamiki zmian (9,2% - 5,9%).

**Specjaliści** zarabiali w 2018 r. o 19,6% więcej od średniej wojewódzkiej. Było to nieco mniej od średniej krajowej w tej grupie (o 0,8% czyli 51,41 zł). W tym przypadku jednak dynamika dwuletnia wzrostu wynagrodzeń w województwie dolnośląskim była wyższa o 1,0 p. proc. od krajowej i tym samym dolnośląscy specjaliści nieco zmniejszyli dystans płacowy do swoich kolegów w kraju. Ma to duży wpływ na ogólny poziom zmian wynagrodzeń, gdyż specjaliści to zdecydowanie największa wielka grupa zawodów z zatrudnieniem ponad trzykrotnie większym niż w grupie wyższych urzędników i kierowników.

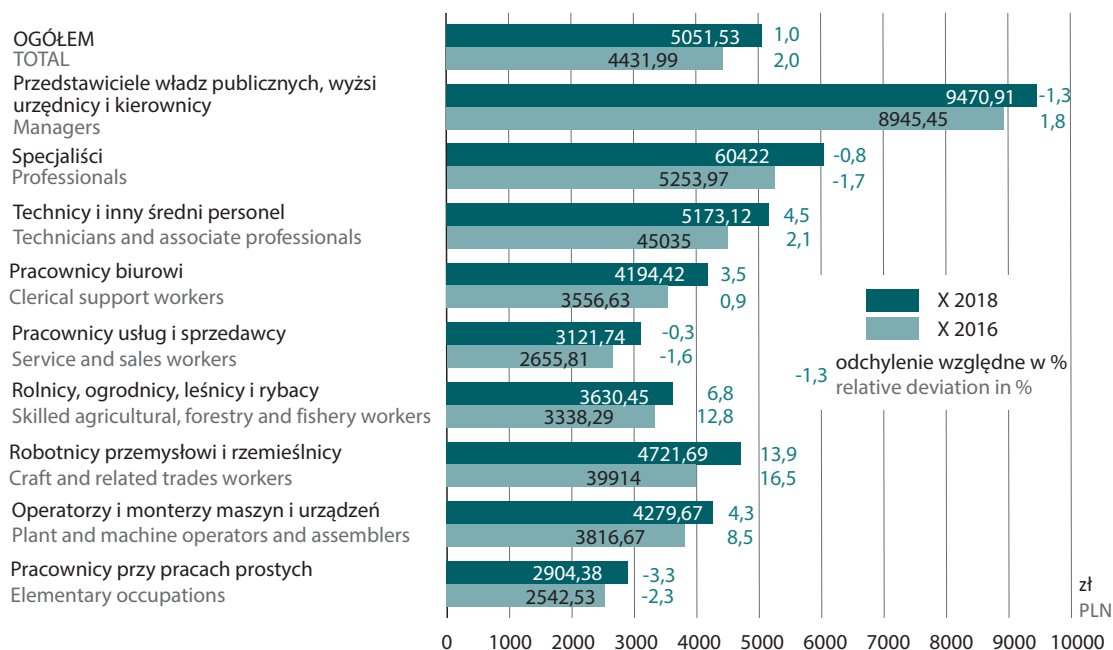
**Technicy i inny średni personel** to grupa oznaczona w KZiS numerem 3 i jest to także grupa zajmująca 3. miejsce pod względem wynagrodzeń, jednak tylko nieznacznie przekraczając średni wojewódzki poziom płac (o 2,4%). Dolnośląscy technicy zarabiali o 4,5% więcej niż ich koledzy w kraju, a w ciągu 2 lat ta przewaga wzrosła. W Polsce wynagrodzenia w tej grupie ustępowały średniej krajowej o 1,1%. Oznacza to, że w kraju tylko 2 pierwsze grupy zawodów znajdowały się powyżej PW (pozostałe 7 grup było poniżej), podczas gdy w regionie dotyczyło to 3 pierwszych wielkich grup.

Na 4. miejscu pod względem wynagrodzeń znajdowali się **robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy** uzyskujący 93,5% średniego wynagrodzenia wojewódzkiego. W tej grupie występowała największa przewaga nad średnią krajową (o 13,9%), czego odzwierciedleniem jest w kraju znacznie niższy udział wynagrodzeń tej grupy w PW (82,8%). Pomimo tak dużej różnicy, ta grupa także w kraju znajdowała się na 4. miejscu. Nominalne wynagrodzenia w tej grupie w ciągu 2 lat wzrosły najbardziej ze wszystkich 9 grup – w kraju o 20,9%, a w regionie o 18,3%. Grupa jest bardzo ściśle związana z przemysłem. Zarówno poziom wynagrodzeń w sekcjach B-E, jak i tendencje zmian znajdują swoje odzwierciedlenie w wynagrodzeniach tej grupy. O szczególnie wysokich wynagrodzeniach w tej grupie na Dolnym Śląsku decyduje przede wszystkim sekcja B (górnictwo i wydobywanie).

<sup>18</sup> KZiS zawiera 10 wielkich grup zawodów – badaniem wynagrodzeń nie zostały objęte siły zbrojne.

### Wykres 16. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w wielkich grupach zawodów i ich odchylenia względne od przeciętnych wynagrodzeń krajowych

Chart 16. Average monthly gross wages and salaries in major groups of occupations and their relative deviations from the average national wages and salaries



Wynagrodzenia na poziomie 84,7% średniej wojewódzkiej dały 5. pozycję grupie **operatorów i monterów maszyn i urządzeń**. W kraju zajmowali oni to samo miejsce, jednak ze znikomą stratą do 4. pozycji (39,00 zł). Na Dolnym Śląsku ta różnica była znacznie większa (442,02 zł). Jest to grupa także związana z przemysłem, a średni poziom wynagrodzeń w regionie również przekraczał średnią krajową (o 4,3%). Przewaga w ciągu 2 lat wyraźnie zmalała, gdyż w kraju grupa miała drugą dynamikę nominalną płac (16,6%), a w regionie dopiero siódmą (12,2%).

**Pracownicy biurowi** zarabiali tylko nieco mniej – w regionie o 85,25 zł brutto, a w kraju o 53,38 zł. Wynagrodzenia stanowiły odpowiednio 83,0% średniej wojewódzkiej i 81,0% średniej krajowej. Tym samym na Dolnym Śląsku niewielkie różnice dotyczyły dwóch grup zawodów, a w Polsce trzech (także robotników przemysłowych i rzemieślników), co wskazuje na możliwość zmiany miejsc w kolejnym badaniu, zwłaszcza że w regionie nominalne tempo wzrostu wynagrodzeń w latach 2016-2018 było szczególnie wysokie (17,9%).

Znacznie niższe były wynagrodzenia w pozostałych 3 grupach. W niewielkiej grupie **rolników, ogrodników, leśników i rybaków** (dotyczy to jednostek zatrudniających 10 i więcej osób i w efekcie grupa obejmuje zaledwie 1,0 tys. pracujących na Dolnym Śląsku) wynagrodzenia nadal były wyższe niż średnio w kraju, chociaż ich nominalny wzrost był prawie najmniejszy (8,8%) na tle innych grup. Wynagrodzenia stanowiły 71,9% średniej wojewódzkiej.

Bardzo niskie wynagrodzenia dotyczyły **pracowników usług i sprzedawców** – było to 61,8% średniej wojewódzkiej, a w Polsce 62,5% PW. Wynagrodzenia na Dolnym Śląsku były niższe niż w kraju, ale różnica była znikoma (8,03 zł). Grupa zanotowała 3. dynamikę wzrostu wynagrodzeń w kraju (16,0%) i w regionie (17,5%). Ten wzrost wynikał z dobrej sytuacji na rynku pracy. Niedobór pracowników wywołał oferowanie przez pracodawców atrakcyjniejszych wynagrodzeń, zwłaszcza przez wielkie sieci handlowe. Poziom zatrudnienia w tej grupie sytuuje ją w środku wśród 9 wielkich grup (79,3 tys. osób), ale obejmuje ona największą średnią grupę zawodową (wśród 123 grup) – pracowników sprzedaży w sklepach (KZiS 522), która w województwie dolnośląskim liczyła 32,3 tys. osób.

Najniższe kwalifikacje zawodowe są wymagane od **pracowników wykonujących prace proste** i wynagrodzenia w tej grupie są tradycyjnie najniższe. Wynosiły one w regionie 57,5% średniej wojewódzkiej, a w Polsce 60,0% PW. Również poziom tych wynagrodzeń był w kraju wyższy niż w województwie (o 98,05 zł). W 2016 r. dysproporcja w stosunku do średniej była nieco większa, ale nominalny wzrost w tej grupie był nieco szybszy od przeciętnego (w województwie o 0,2 p. proc., a w kraju o 0,3 p. proc.), przede wszystkim dzięki podniesieniu płacy minimalnej, którą pobiera znaczny odsetek zatrudnionych w tej grupie.

### **Identyfikacja przyczyn przewagi przeciętnych dolnośląskich wynagrodzeń nad krajowymi**

Niezależnie od przedstawionych uprzednio analiz prowadzonych na bazie mediany, decyli i kwartyli, pewne **zmniejszenie dysproporcji płacowych** jest widoczne na poziomie wielkich grup zawodowych. Najwolniej rosły one w grupie o najwyższych płacach, natomiast ich wzrost w ostatnich 2 grupach był wyższy od średniego.

Kolejność 9 wielkich grup zawodów pod względem poziomu wynagrodzeń była identyczna w Polsce i na Dolnym Śląsku. Nie oznacza to jednak identycznych proporcji tych wynagrodzeń, gdyż przy różnicy średniej wojewódzkiej i krajowej wynoszącej 47,75 zł, w grupie robotników przemysłowych i rzemieślników analogiczna przewaga miała wartość 577,74 zł.

**Przewaga wynagrodzeń na Dolnym Śląsku nad średnią krajową zmalała o 1,0 p. proc.** (z 2,0% do 1,0%). W 2016 r. poniżej średnich krajowych wynagrodzeń liczonych dla grup znajdowały się 3 dolnośląskie grupy, a w 2018 r. już 4 (doszła grupa pierwsza). W 5 wielkich grupach wynagrodzenia krajowe miały wyższą dynamikę niż w regionie, a w 4 było odwrotnie.

Różnice dynamiki wyjaśniają zmianę, jaka zaszła od poprzedniego badania. Nie ilustrują jednak niewielkiej przewagi, jaką nadal miało województwo dolnośląskie nad średnią krajową i nad wszystkimi województwami w kraju poza mazowieckim. Rozstrzygająca była przewaga wynagrodzeń w grupie robotników przemysłowych i rzemieślników. Przy niezmiennych innych warunkach, gdyby zamiast kwoty 577,74 zł przewaga ta była mniejsza od kwoty 226,42 zł, to średnie wynagrodzenie w województwie byłoby niższe od średniej krajowej.

Inne grupy też wykazywały przewagę nad analogicznymi średnimi wynagrodzeniami w kraju. Łącznie 5 wielkich grup przyczyniło się do zniwelowania ujemnych różnic powstałych w pozostałych 4 grupach. Ich udział był następujący:

- 57,6% - robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 91,5 tys. zatrudnionych i różnica 577,74 zł,
- 18,5% - technicy i inny personel średni - odpowiednio: 76,5 tys. i 222,24 zł,
- 16,8% - operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 87,9 tys. i 174,72 zł,
- 6,8% - pracownicy biurowi – 43,9 tys. i 142,85 zł;
- 0,3% - rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – 1,0 tys. i 230,38 zł.

Powyższe przewagi cząstkowe zniwelowały ujemny wpływ grup o większych przeciętnych wynagrodzeniach średnio w kraju niż w regionie. Dotyczyło to wielkich grup: specjalistów (39,4%), przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (30,6%), pracowników wykonujących prace proste (27,2%), pracowników usług i sprzedawców (2,8%).



## 5.2 Charakterystyka zróżnicowań w średnich grupach zawodów

### 5.2 Characteristics of the differences in minor groups of occupations

#### Wprowadzenie

Przedmiotem porównań są różne aspekty wynagrodzeń w średnich grupach zawodów w październiku 2018 r. Badaniem wynagrodzeń zostały objęte **123 średnie grupy zawodowe** wykazujące zatrudnienie w województwie dolnośląskim. Liczebności zatrudnionych w tych grupach są bardzo różne i dlatego każda grupa na wykresie posiada przydzieloną barwę, pozwalającą na identyfikację, w którym przedziale zatrudnienia się znajduje. Ma to istotne znaczenie dla interpretacji wyników, gdyż uogólnioną zbiorowość charakteryzuje wyższy poziom precyzji dla grup o większej liczebności. Z tego względu zupełnie zrezygnowano z przedstawiania danych dynamicznych (w odniesieniu do października 2016 r.) dla mniejszych grup, gdyż w tym przypadku skala błędów obliczeń ilorazu dwóch szacowanych zbiorowości mogłaby być zbyt duża. Mała liczba zatrudnionych nie pozwala też na wyliczenie decyli i mediany. Należy pamiętać, że przedstawione na wykresach dane dla grup o niewielkiej liczbie zatrudnionych, zwłaszcza wykazujące wartości bliskie minimalnych lub maksymalnych, mogą przede wszystkim odzwierciedlać efekt powstania nowej pojedynczej firmy lub likwidacji dotychczas istniejącej, natomiast nie zawsze pokazują realną sytuację pozostałych zatrudnionych przedstawicieli tej grupy.

Przyjęto zasadę szeregowania grup w poszczególnych przekrojach od wartości największych do najmniejszych w celu ułatwienia percepcji zróżnicowań występujących między nimi. Takie **rankingi** przedstawiono w formie graficznej w postaci **wykresów słupkowych** mieszczących się na 2 stronach. Czytelnik ma możliwość odczytania dokładnych wartości z tablic w formacie Excel, umieszczonych w elektronicznym **aneksie tabelarycznym** do niniejszego opracowania. Dotyczy to także wielu innych przekrojów danych, które nie są omawiane w niniejszym opracowaniu ze względu na jego objętość. Aneks tabelaryczny składa się z 19 obszernych tabel.

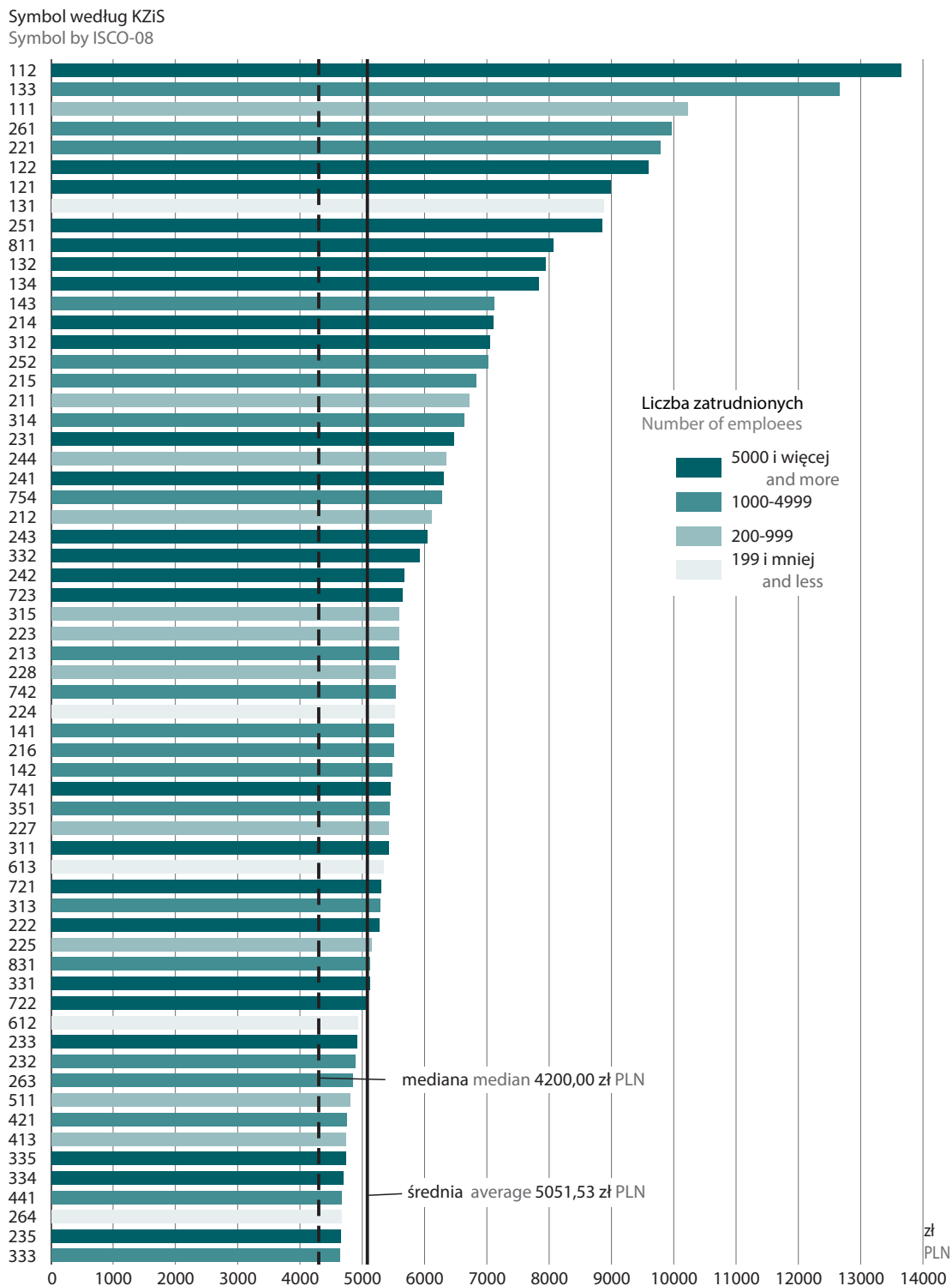
Na wykresach poszczególne grupy oznaczono trzycyfrowymi symbolami KZiS. Przypisanie nazw dla tych symboli można wykonać przez odszukanie tej klasyfikacji w sieci (na stronie GUS, w Dz. U. 2018, poz. 227 lub pod wieloma innymi adresami internetowymi), a przede wszystkim w elektronicznym aneksie tabelarycznym, co dodatkowo pozwoli czytelnikowi znaleźć wartości danych i wskaźników. W celu maksymalnego ułatwienia dostępu do wyników badania zostaną w tekście przedstawione dane i komentarze dla konkretnych grup zawodów o wartościach maksymalnych i minimalnych.

#### Wysokość przeciętnych wynagrodzeń brutto w październiku 2018 r.

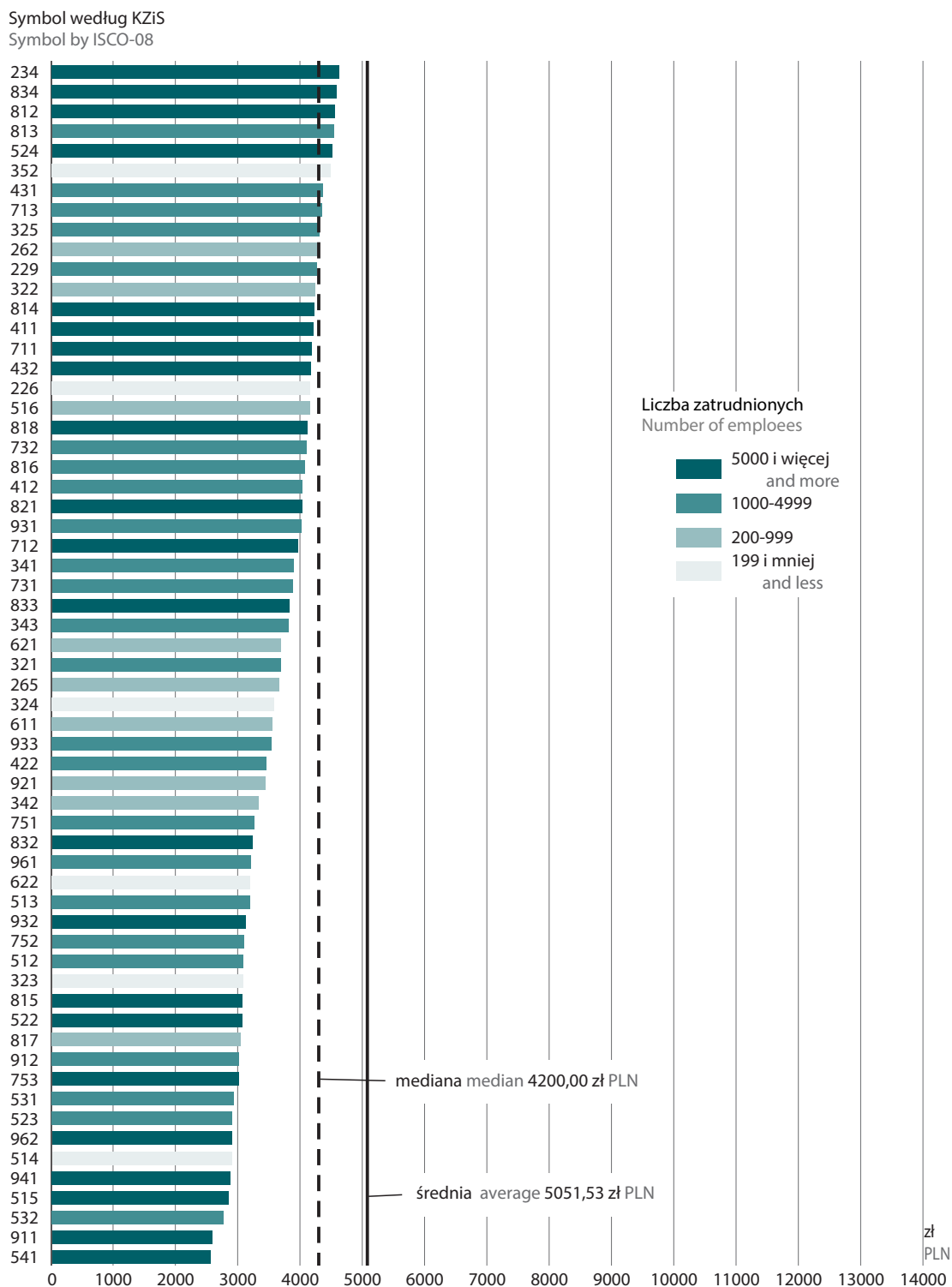
Wynagrodzenia wyższe od średniej wojewódzkiej (5051,53 zł) posiadało 49 średnich grup zawodów. Ta sama liczba grup przekraczała średnią krajową (5003,78 zł). W 74 grupach wynagrodzenia były mniejsze od średniej. Jest to rozkład charakterystyczny dla badań wynagrodzeń – populacja poniżej średniej jest zawsze większa od populacji powyżej. Dotyczy to liczby zatrudnionych, ale w praktyce także liczby grup. Rozkład ma charakter asymetryczny i skośny, gdyż mniej liczna grupa bardzo dobrze zarabiających podciąga średnią w górę. Odległość (różnica) wynagrodzeń najwyższych od średniej jest znacznie większa niż wynagrodzeń najniższych. Dlatego tak duże znaczenie w badaniach rozkładów wynagrodzeń ma ich wartość środkowa (mediana), dzieląca zbiorowość na 2 równe części – powyżej i poniżej tej wartości. Dolnośląska mediana wynagrodzeń wynosiła 4200,00 zł.

Średnie wynagrodzenia wyższe od mediany miało w województwie dolnośląskim 75 średnich grup zawodów. Poniżej mediany były przeciętne wynagrodzenia w 48 grupach. Mniejsza liczba grup poniżej mediany jest pozornym zaskoczeniem. W rzeczywistości przedstawianie na wykresie mediany ma znaczenie wyłącznie poglądowe, gdyż nie średnie grupowe, ale mediany grupowe powinny być porównywane z medianą dla całej zbiorowości zatrudnionych.

**Wykres 17. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto według średnich grup zawodów**  
 Chart 17. Average monthly gross wages and salaries by minor groups of occupations



**Wykres 17. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto według średnich grup zawodów (dok.)**  
 Chart 17. Average monthly gross wages and salaries by minor groups of occupations (cont.)



Największe wynagrodzenia w ujęciu średnich grup zawodowych stanowią odzwierciedlenie sytuacji w wielkich grupach zawodowych. Kolejne 3 pierwsze miejsca dotyczą wielkiej grupy zawodowej 1 (przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy). Na pierwsze 13 miejsc w rankingu aż 9 to reprezentanci wielkiej grupy 1. Pozostałe 4 miejsca zajmują trzech przedstawiciele wielkiej grupy 2 (specjaliści) oraz jeden z grupy 8 (operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń). Na wielką grupę 1 składa się 11 grup średnich. Poza ścisłą czołówką – na 35. i 37. miejscu są zatrudnieni na kierowniczych stanowiskach w tych sekcjach PKD, które w Polsce i w innych krajach UE są na dalekich miejscach pod względem średnich wynagrodzeń, czyli kierownicy w gastronomii i hotelarstwie (KZiS 141) oraz kierownicy do spraw handlu detalicznego i hurtowego (KZiS 142).

Poziom przeciętnych wynagrodzeń był najwyższy w następujących średnich grupach zawodów:

- 112 – Dyrektorzy generalni i zarządzający – 13673,39 zł.
- 133 – Kierownicy ds. technologii informatycznych i telekomunikacyjnych – 12573,51 zł.
- 111 – Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy – 10234,57 zł.
- 261 – Specjaliści z dziedziny prawa – 9967,89 zł.
- 221 – Lekarze – 9799,73 zł.
- 122 – Kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju – 9601,31 zł.
- 121 – Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania – 8988,90 zł.
- 131 – Kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie – 8884,12 zł.
- 251 – Analitycy systemów komputerowych i programiści – 8860,86 zł.
- 811 – Operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni – 8078,84 zł.

W pierwszej dziesiątce znaleźli się niektórzy przedstawiciele zawodów jednoznacznie przypisani do sekcji PKD o najwyższych średnich wynagrodzeniach: B (górnictwo i wydobywanie) – 10. miejsce; J (informacja i komunikacja) – 2. i 9. miejsce; K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) – 7. miejsce; M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) – 4. miejsce. Grupa znajdująca się na 8. pozycji obejmuje niewielu zatrudnionych (121 osób).

Najniższe wynagrodzenia brutto występowały w grupach zawodów:

- 541 – Pracownicy usług ochrony – 2538,02 zł.
- 911 – Pomoce i sprzętaczki domowe, biurowe, hotelowe – 2565,23 zł.
- 532 – Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni – 2753,96 zł.
- 515 – Gospodarze obiektów – 2830,00 zł.
- 941 – Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowaniem posiłków – 2866,21 zł.
- 514 – Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni – 2880,70 zł.

Dane o fryzjerach, kosmetyczkach i pokrewnych nie są reprezentatywne dla tego zawodu (113 osób). Tu dotyczą jedynie pracujących w podmiotach zatrudniających 10 osób i więcej, a specyfiką tej działalności jest praca w niewielkich punktach usługowych, które rzadko tworzą sieć z jednym właścicielem (osobą fizyczną lub spółką). Poza badaniem wynagrodzeń były dochody nieformalne (np. napiwki) częste w niektórych grupach zawodowych.

Rozpiętość względna (wielokrotność) między grupą o najwyższych wynagrodzenia i grupą o najniższych płacach wyniosła 5,4. Dyrektorzy generalni i zarządzający przewyższali średnią wojewódzką 2,7 razy. Z kolei pracownicy usług ochrony otrzymywali wynagrodzenie niemal dokładnie dwukrotnie mniejsze od średniej na Dolnym Śląsku.

### Zmiany wynagrodzeń w latach 2016-2018

Przeciętne wynagrodzenia w województwie dolnośląskim wzrosły w ciągu 2 lat w cenach bieżących o 14,0% (w cenach stałych o 10,6%). Na 92 analizowane w tym miejscu grupy o zatrudnieniu powyżej 1000 osób w 51 grupach dynamika była wyższa, a w 41 grupach – niższa.

Wyższa od średniej dynamika wynagrodzeń wystąpiła w 51 grupach zawodów, a niższa w 41, z czego w 2 grupach nastąpiło niewielkie zmniejszenie przeciętnych płac.

Wzrost wynagrodzeń skonfrontowano ze wzrostem lub spadkiem zatrudnienia w danej grupie zawodowej. Teoretycznie może wystąpić sytuacja, gdy wynagrodzenia i zatrudnienie jednocześnie nie ulegają żadnym zmianom (lub niemal żadnym), ale w praktyce taka sytuacja nie wystąpiła. Pamiętając o unikatości spadku wynagrodzeń nominalnych możemy identyfikować zaistnienie 4 podstawowych sytuacji:

- a. szybko rosną wynagrodzenia oraz zatrudnienie – zwykle w wyniku ogólnego procesu rozwoju branży (lub grupy branż), w której ważną rolę pełnią określone grupy zawodów; rośnie popyt na pracowników i aby go zaspokoić pracodawcy muszą zaoferować atrakcyjne warunki płacowe,
- b. szybko rosną wynagrodzenia, a zatrudnienie maleje – dotyczy to 2 głównych sytuacji: (1) następuje automatyzacja prac i wzrost wydajności pracy pozwalający zrealizować cele przy mniejszym zatrudnieniu, a dobrze wykwalifikowani i wydajni pracownicy otrzymują wyższe wynagrodzenia; (2) na rynku występuje deficyt osób o wymaganych kwalifikacjach i pomimo oferowania wysokich płac część stanowisk pracy pozostaje nieobsadzona,
- c. wolno rosną wynagrodzenia i maleje zatrudnienie – dotyczy to działalności i zawodów o charakterze schyłkowym, popyt rynkowy jest niski, działalność jest mało rentowna, a koszty podlegają racjonalizacji,
- d. wolno rosną wynagrodzenia, a zatrudnienie rośnie – zwykle model rozwoju ekstensywnego, bazujący na pracy grup zawodowych o niskich kwalifikacjach, m.in. z udziałem pracowników z zagranicy.

Ogólny wzrost zatrudnienia w podmiotach zatrudniających 10 osób i więcej wyniósł w ciągu 2 lat 2,7%. Wskazywałyoby to na pięciokrotnie mniejszą zmienność stanu zatrudnienia niż wynagrodzeń, ale tak nie było. Największy wzrost wynagrodzeń wyniósł niespełna 40%, natomiast w jednej grupie zawodowej (KZiS 912 - Myjący pojazdy, szyby, praczki i inni sprzętaczce) zatrudnienie wzrosło dwukrotnie, z kolei w 4 innych grupach wzrosło o ponad połowę. W 3 grupach (KZiS 421, 816, 523) w tak krótkim czasie zatrudnienie zmalało o ponad połowę.

Indywidualne sytuacje są ilustrowane na wykresie, co umożliwia skoncentrowanie uwagi na zmianach wynagrodzeń. Największy wzrost wynagrodzeń nominalnych wystąpił w średnich grupach:

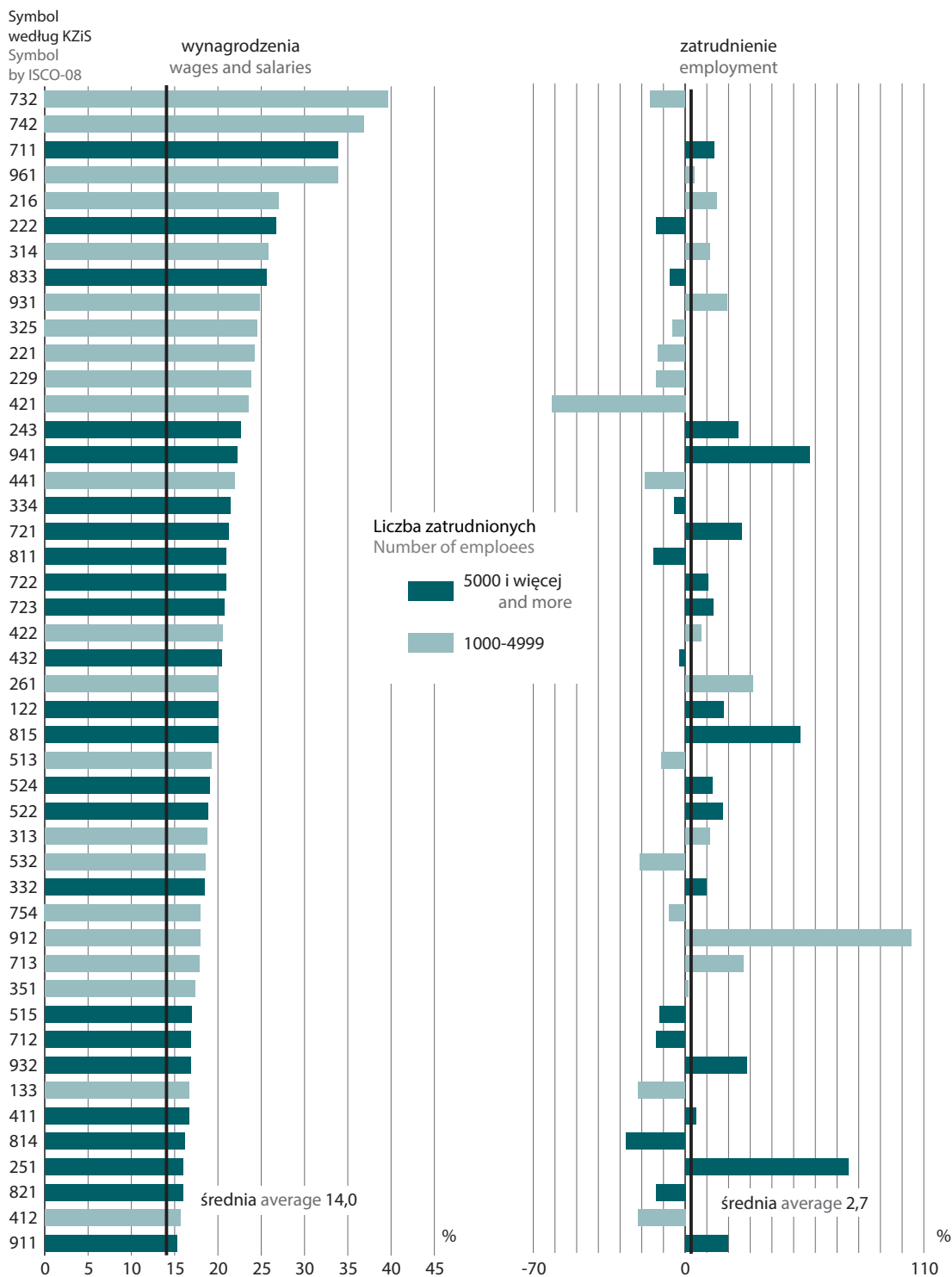
- 732 – Robotnicy poligraficzni – 39,7%.
- 742 – Monterzy-elektronicy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych – 36,9%.
- 711 – Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni – 33,9%.
- 961 – Ładowacze nieczystości i pokrewni – 33,9%.
- 216 – Architekci, geodeci i projektanci – 27,0%.

Niedobór pracowników dotyczy w dużym stopniu robotników wykwalifikowanych i stąd 3 pierwsze miejsca odnoszą się do tych grup zawodowych. Niezaspokojony popyt wynika z jednej strony z wyjazdu wykwalifikowanych pracowników do pracy za granicą, a z drugiej strony z nieefektywnego systemu kształcenia, niezapewniającego dopływu na rynek osób z niezbędnymi kwalifikacjami. Niedobór dotyczy z drugiej strony zawodów o niskich wymaganiach kwalifikacyjnych, ale uznawanych za uciążliwe. Istnieje także duże zapotrzebowanie na pracę niektórych grup specjalistów z powodu wzrostu potrzeb klasy średniej. Tym można tłumaczyć duży wzrost wynagrodzeń w grupie architektów, geodetów i projektantów. Płace zmalały lub niemal się nie zmieniły w grupach:

- 312 – Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym i budownictwie i dozór – -2,2%.
- 933 – Robotnicy wykonujący prace proste w transporcie i proste prace magazynowe – -0,8%.
- 112 – Dyrektorzy generalni i zarządzający – 0,1%.
- 134 – Kierownicy / dyrektorzy w instytucjach usług wyspecjalizowanych – 0,2%.
- 752 – Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni – 0,5%.

**Wykres 18. Zmiana przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto i zatrudnienia według średnich grup zawodowa w okresie X 2016 - X 2018**

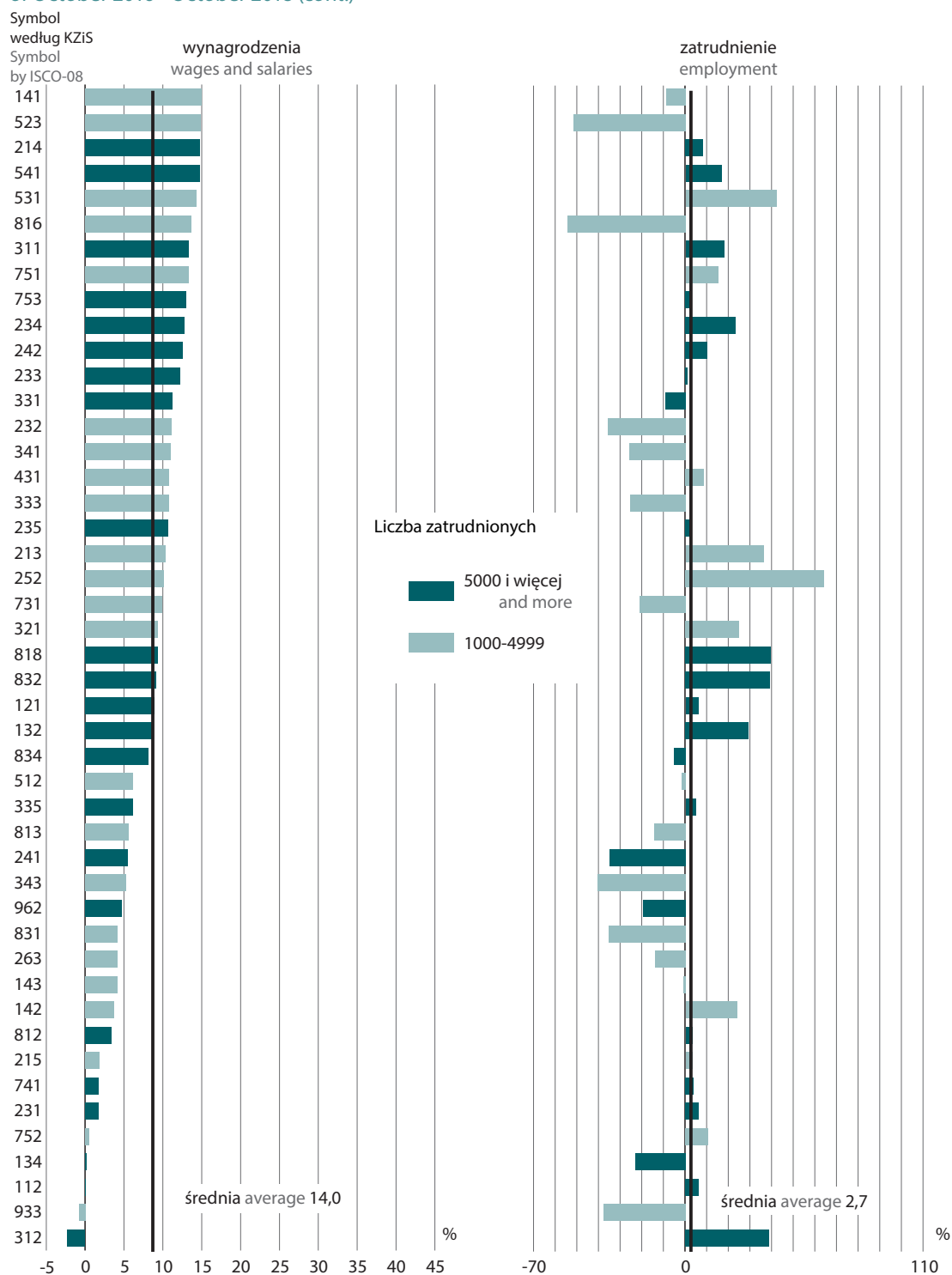
Chart 18. Change in average gross monthly wages and employment by minor occupational groups in the period of October 2016 - October 2018



a Grupy liczące 1000 zatrudnionych i więcej.  
a Groups of 1,000 employees and more.

**Wykres 18. Zmiana przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto i zatrudnienia według średnich grup zawodowycha w okresie X 2016 - X 2018 (dok.)**

Chart 18. Change in average gross monthly wages and employment by minor occupational groupsa in the period of October 2016 - October 2018 (cont.)

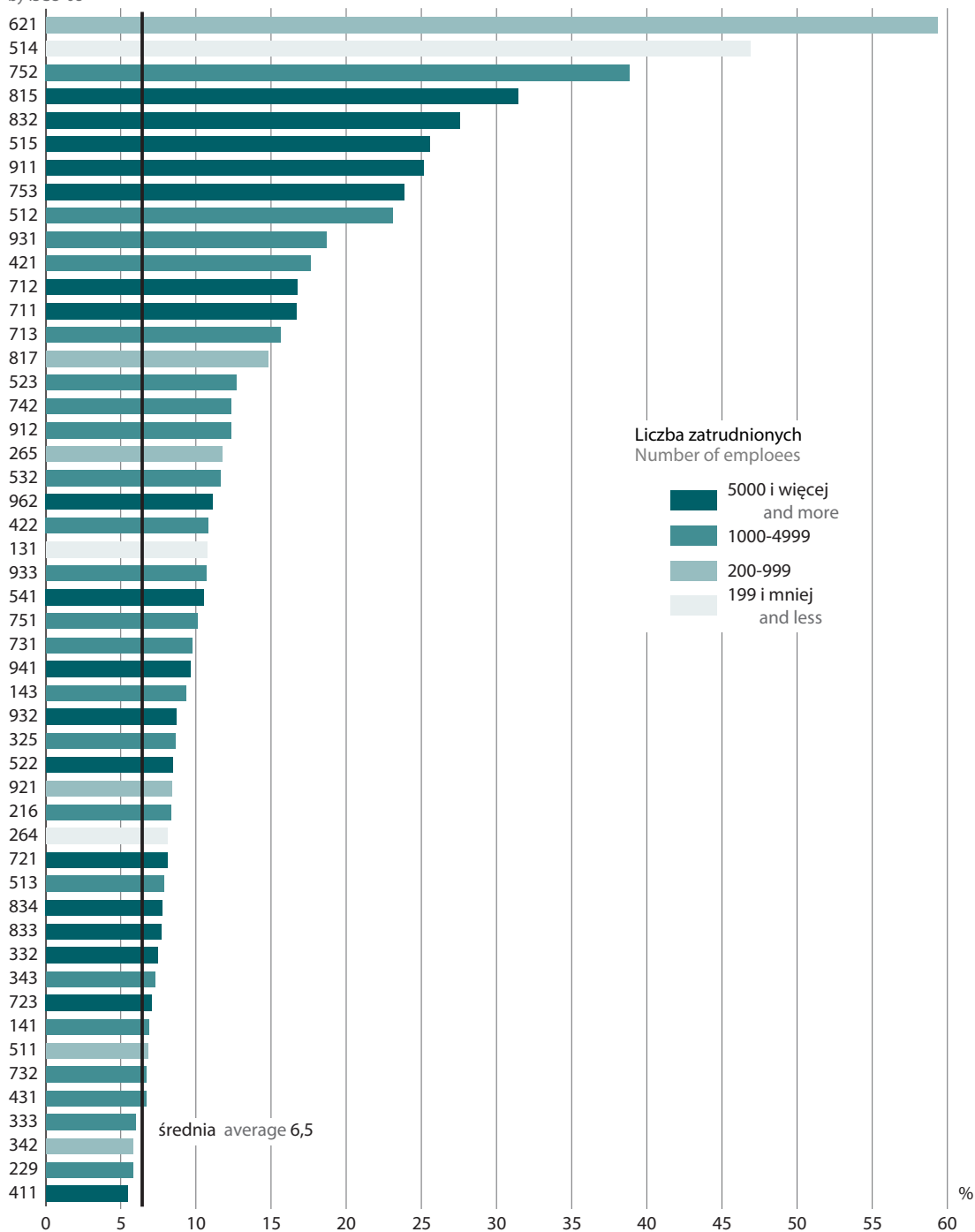


a Grupy liczące 1000 zatrudnionych i więcej.  
a Groups of 1,000 employees and more.

**Wykres 19. Odsetek zatrudnionych zarabiających nie więcej niż minimalne wynagrodzenie brutto według średnich grup zawodów**

Chart 19. Percentage of employed persons earning less than the minimum gross wage by minor occupational groups

Symbol według KZiS  
Symbol by ISCO-08

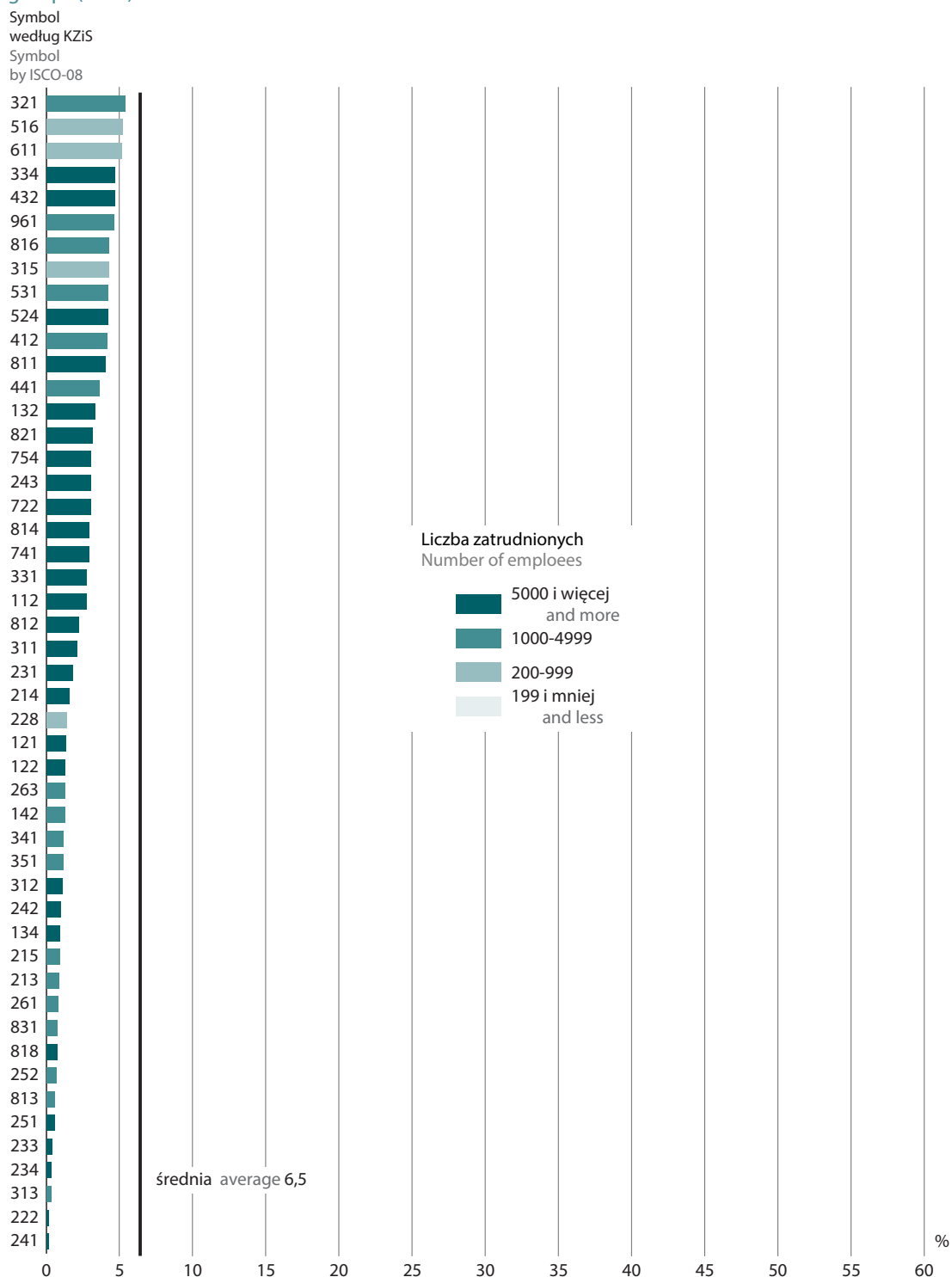


W pozostałych 24 grupach zawodów nie występowały wynagrodzenia minimalne.  
There were no minimum wages in the remaining 24 occupational groups.



### Wykres 19. Odsetek zatrudnionych zarabiających nie więcej niż minimalne wynagrodzenie brutto według średnich grup zawodów (dok.)

Chart 19. Percentage of employees earning no more than the minimum gross wage by minor occupational groups (cont.)



W pozostałych 24 grupach zawodów nie występowały wynagrodzenia minimalne.  
There were no minimum wages in the remaining 24 occupational groups.

## Segment najniższych wynagrodzeń

Ustawowe **minimalne wynagrodzenie** jest formalnie najniższym w gospodarce. W 2018 r. wynosiło 2100,00 zł. Stanowiło dokładnie połowę dolnośląskiej mediany oraz 41,6% przeciętnego wynagrodzenia w regionie. Wynagrodzenie minimalne pobierało 6,5% pracujących w jednostkach zatrudniających 10 i więcej osób.

Największy odsetek zatrudnionych z wynagrodzeniem minimalnym wystąpił w średnich grupach:

1. 621 – Robotnicy leśni i pokrewni – 59,4%.
2. 514 – Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni – 46,9%.
3. 752 – Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni – 38,9%.
4. 815 – Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzaných – 31,4%.
5. 832 – Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli – 27,6%.
6. 515 – Gospodarze obiektów – 25,5%.
7. 911 – Pomoce i sprzątaczkę domowe, biurowe, hotelowe – 25,1%.

Z powyższego wynika, że w tych 7 grupach wartość I kwartyła była równa wynagrodzeniu minimalnemu, a wśród robotników leśnych nawet II kwartyłowi czyli medianie. Wśród fryzjerów i kosmetyczek I decyl był równy II, III i IV (był to postęp, bo w 2016 r. 8 decyli było równych płacy minimalnej wynoszącej wtedy 1850,00 zł). Należy pamiętać o uprzednich uwagach na temat reprezentatywności w tej grupie zawodowej.

Porównanie powyższej listy z 6 grupami o najniższych przeciętnych wynagrodzeniach pokazuje ich zbieżność w zakresie 3 grup – 514, 515, 911. Stosunkowo niewielki jest odsetek osób z minimalnym wynagrodzeniem w 3 innych grupach o najniższych wynagrodzeniach przeciętnych – 541, 532, 941. Odsetek ten ukształtował się na poziomie od 9,6% do 11,6%. Należy to interpretować jako efekt dużego rozwarstwienia dochodów wewnątrz grup 621, 752, 815, 832. Natomiast w grupach 541, 532, 941 dominują umowy o pracę z kwotami nieznacznie wyższymi od wynagrodzenia minimalnego, ale zapewne częściej kwoty umowne odpowiadają wynagrodzeniu minimalnemu, a dodatki i godziny nadliczbowe powiększają całkowitą wartość wynagrodzeń.

Aż w 24 średnich grupach zawodowych nie wystąpiły ustawowe wynagrodzenia minimalne.

## Segment najwyższych wynagrodzeń

Wartość IX decyla w 23 średnich grupach zawodów przekracza 10 325,17 zł. Oznacza to, że 10% zatrudnionych w tych zawodach miało wynagrodzenia miesięczne brutto wynoszące co najmniej 10 tys. zł. W najwyższej opłacanej grupie zawodowej 10% zatrudnionych otrzymywało co miesiąc kwoty brutto przekraczające 26466,03 zł. Zgodnie z oczekiwaniami, w czołówce dominują przedstawiciele pierwszej wielkiej grupy zawodów. Wśród pierwszych 11 średnich grup aż 8 należy do wielkiej grupy 1 – przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Pozostałe 3 grupy to specjaliści. Poziom IX decyla wśród czołowych grup był następujący:

1. 112 – Dyrektorzy generalni i zarządzający – 26466,03 zł.
2. 133 – Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych – 19186,64 zł.
3. 122 – Kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju – 17500,00 zł.
4. 131 – Kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie – 17296,26 zł.
5. 261 – Specjaliści z dziedziny prawa – 16577,80 zł.
6. 221 – Lekarze – 16047,65 zł.
7. 121 – Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania – 15296,15 zł.
8. 251 – Analitycy systemów komputerowych i programiści – 14529,70 zł.
9. 132 – Kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji – 13883,43 zł.
- 10.111 – Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy – 12929,97 zł.

Skład czołówki jest niemal identyczny, jak w rankingu pod względem wysokości przeciętnych wynagrodzeń. Warto zauważyć, że grupa 111 (przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy) była na 3. miejscu pod względem wynagrodzeń przeciętnych i 10. miejscu pod względem wartości IX decyla. Oznacza to, że poziom wynagrodzeń był bardzo wysoki, ale mniej zdywersyfikowany niż w innych grupach zawodowych z czołówki.

Średnia wartość IX decyla wynosiła 8458,83 zł. Poziom wyższy wystąpił w 35 grupach, natomiast w 84 grupach był niższy. W 4 najmniej licznych grupach nie było możliwości wyliczenia decyli.

Tak wysokie wynagrodzenia jak IX decyl otrzymuje elita każdego zawodu. W 27 grupach IX decyl był niższy od średniego wynagrodzenia w województwie, w tym w 14 grupach od wojewódzkiej mediany. Najmniejsze wartości IX decyl osiągał w grupach:

1. 541 – Pracownicy usług ochrony – 3148,91 zł.
2. 911 – Pomoce i sprzątaczkę domowe, biurowe, hotelowe – 3258,33 zł.
3. 532 – Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni – 3407,45 zł.
4. 941 – Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowaniem posiłków – 3568,42 zł.
5. 531 – Opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli – 3645,56 zł.

Pierwsze pozycje pokrywają się z zestawieniem grup o najniższych przeciętnych wynagrodzeniach, natomiast na pozycjach 4-5 są zawody o nieco wyższej przeciętnej, ale małym zróżnicowaniu.

### **Zróżnicowanie wynagrodzeń wewnątrz średnich grup zawodów – 3 segmenty wynagrodzeń**

Często stosowaną metodą segmentacji wynagrodzeń jest podział na 3 elementy: (1) do wysokości przeciętnego wynagrodzenia, czyli 5051,53 zł; (2) od przeciętnego wynagrodzenia do jego dwukrotności; (3) powyżej dwukrotności przeciętnego wynagrodzenia, czyli 10103,06 zł. Ze względu na czytelność wykresu, przedstawiono na nim jedynie 2 segmenty skrajne.

Występuje tu duża powtarzalność w stosunku do już przedstawianych zestawień. Najmniejszy odsetek wynagrodzeń poniżej przeciętnego wynagrodzenia występował w grupach zawodów:

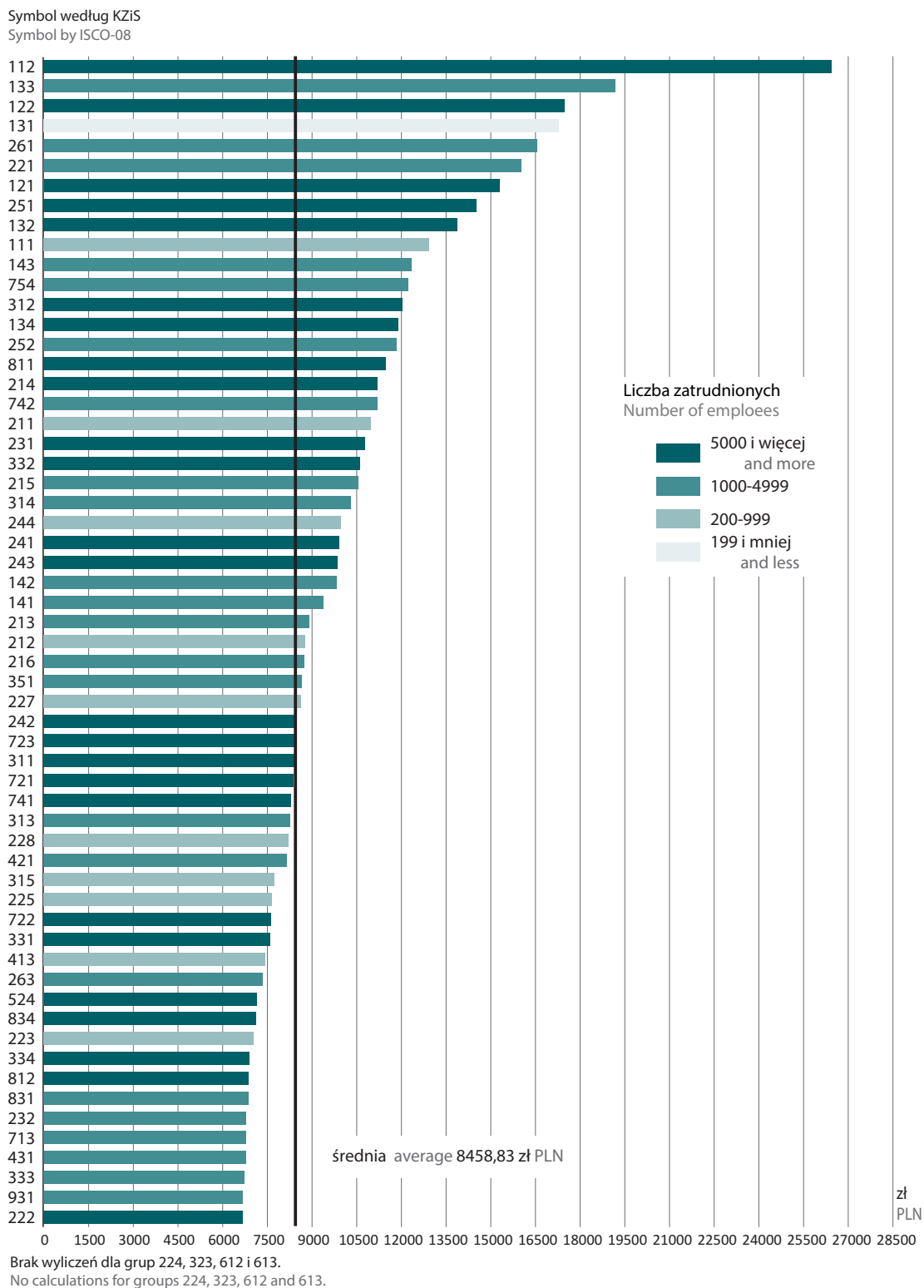
1. 111 – Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy – 2,6%.
2. 133 – Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych – 5,2%.
3. 134 – Kierownicy / dyrektorzy w instytucjach usług wyspecjalizowanych – 11,5%.
4. 811 – Operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni – 16,5%.
5. 112 – Dyrektorzy generalni i zarządzający – 16,8%.

Zwykle tak niskim udziałem wynagrodzeń niższych niż przeciętne towarzyszy wysoki odsetek osób otrzymujących najwyższe wynagrodzenia przekraczające 10103,06 zł, ale nie jest to bezwzględna regułą. Największe udziały mieli zatrudnieni w grupach:

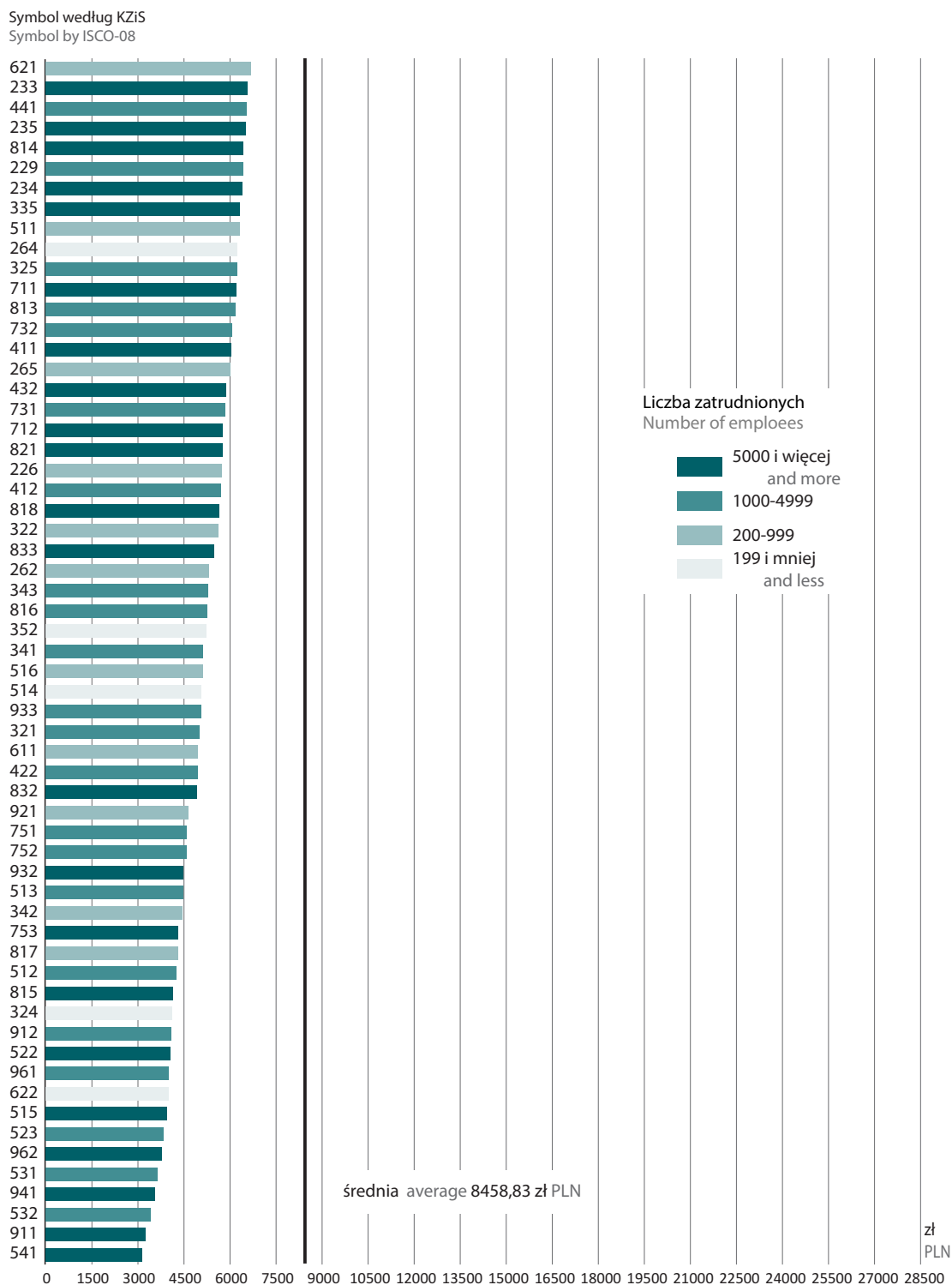
1. 133 – Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych – 65,0%.
2. 111 – Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy – 56,6%.
3. 112 – Dyrektorzy generalni i zarządzający – 52,9%.
4. 261 – Specjaliści z dziedziny prawa – 48,3%.
5. 131 – Kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie – 47,1%.

Z powyższego wynika, że co drugi pracujący w tych zawodach otrzymywał pięciocyfrowe wynagrodzenie, a wśród kierowników do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych było to 2/3 zatrudnionych.

**Wykres 20. IX decyl przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto według średnich grup zawodów**  
**Chart 20. 9th decile of average monthly gross wages and salaries by minor groups of occupations**



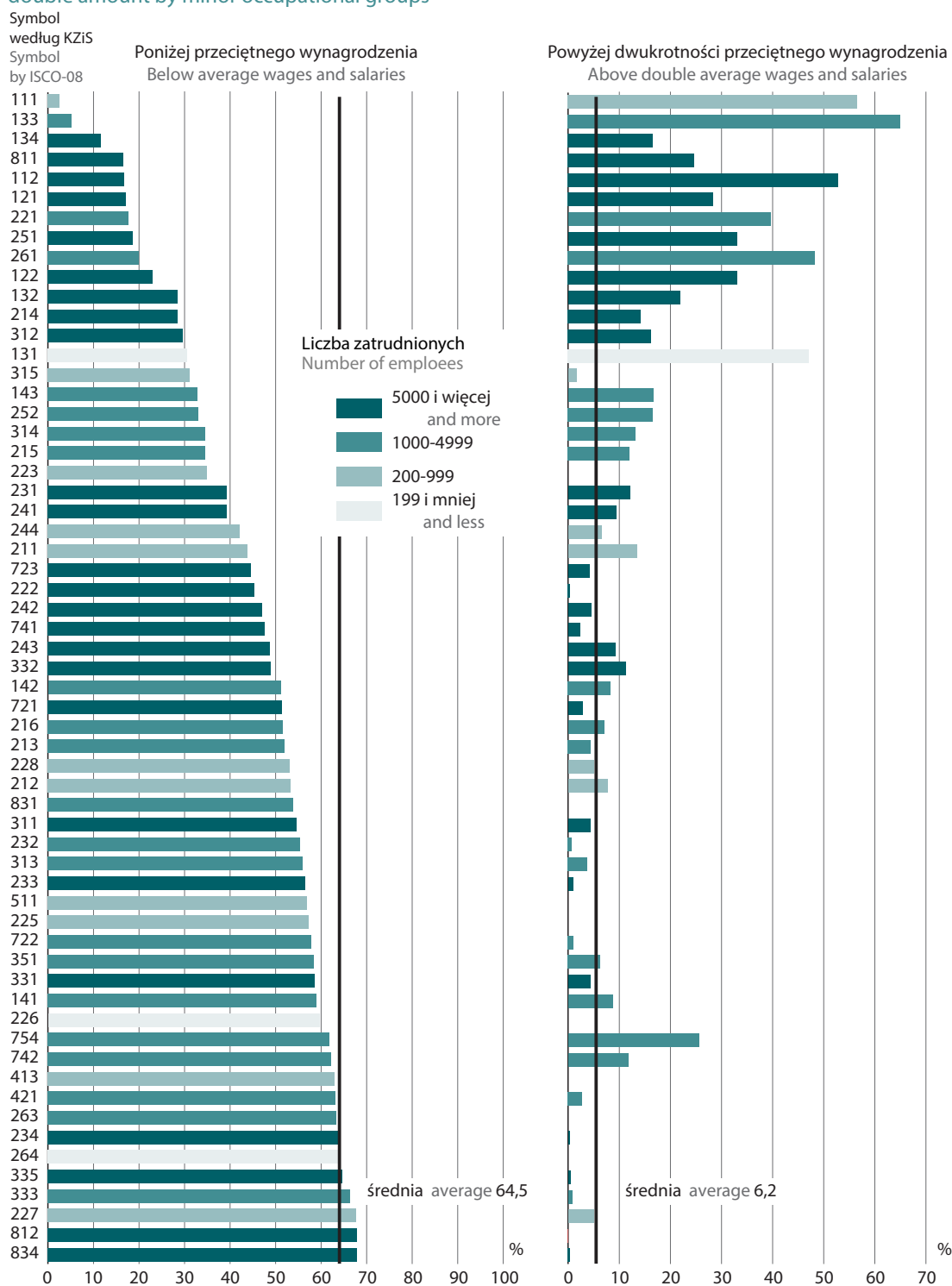
**Wykres 20. IX decyl przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto według średnich grup zawodów (dok.)**  
 Chart 20. 9th decile of average monthly gross wages and salaries by minor groups of occupations (cont.)



Brak wyliczeń dla grup 224, 323, 612 i 613.  
No calculations for groups 224, 323, 612 and 613.

**Wykres 21. Odsetek zatrudnionych zarabiających poniżej przeciętnego wynagrodzenia brutto oraz powyżej jego dwukrotności według średnich grup zawodów**

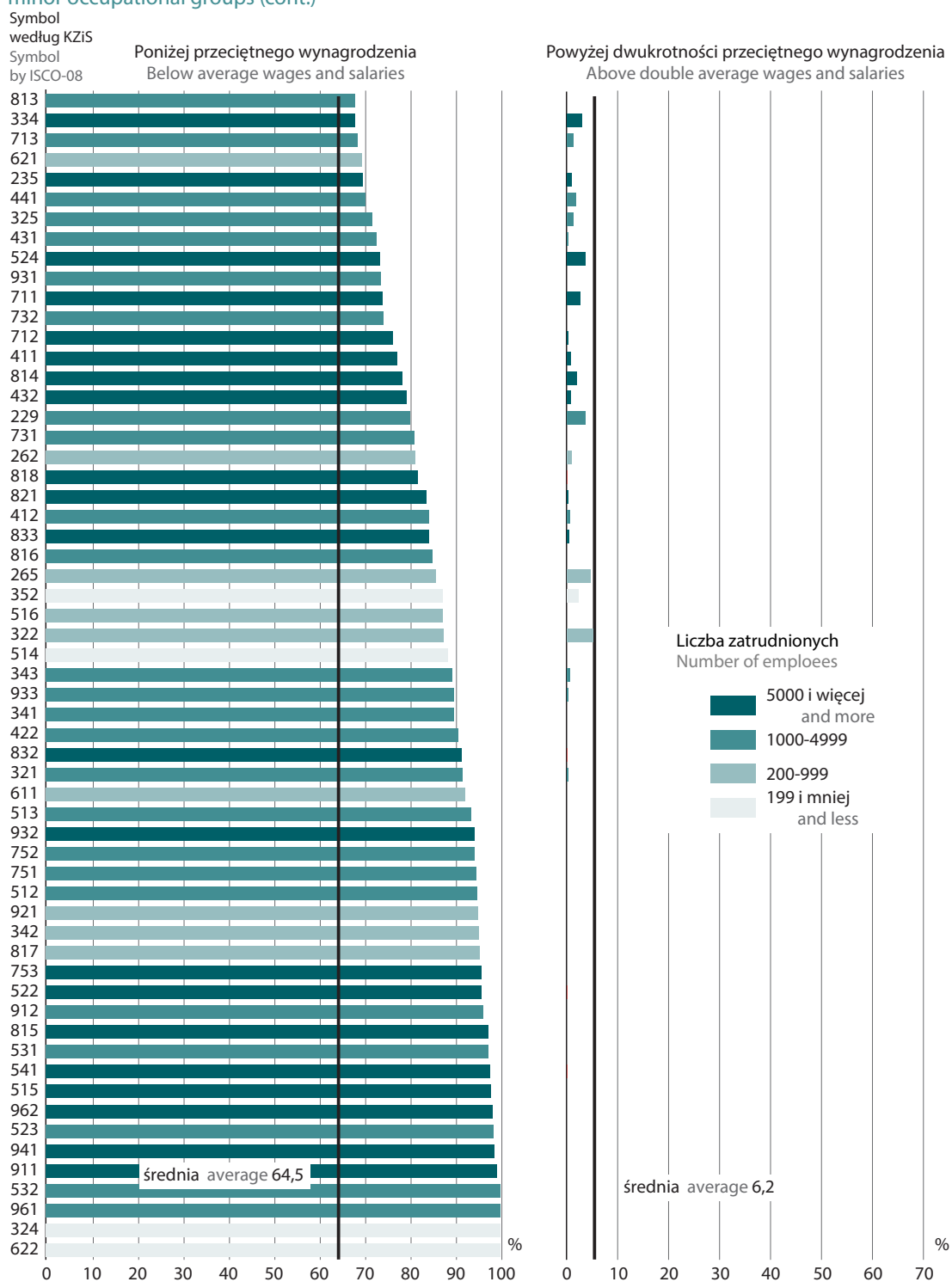
Chart 21. Percentage of employed persons earning less than average gross wages and salaries and above its double amount by minor occupational groups



Brak wyliczeń dla grup 224, 323, 612 i 613.  
No calculations for groups 224, 323, 612 and 613.

### Wykres 21. Odsetek zatrudnionych zarabiających poniżej przeciętnego wynagrodzenia brutto oraz powyżej jego dwukrotności według średnich grup zawodów (dok.)

Chart 21. Percentage of employees earning below average gross wages and salaries and above its double by minor occupational groups (cont.)



Brak wyliczeń dla grup 224, 323, 612 i 613.  
No calculations for groups 224, 323, 612 and 613.

Środkowy segment wynagrodzeń – wyższych od średniej, ale nie bardzo wysokich – w 16 grupach obejmował ponad połowę zatrudnionych. Interesujące są zwłaszcza 3 pierwsze miejsca na liście:

1. 134 – Kierownicy / dyrektorzy w instytucjach usług wyspecjalizowanych – 71,9%. Grupa zajmowała 3. miejsce pod względem niskiego udziału wynagrodzeń poniżej średniej i relatywnie dalekie 15. miejsce pod względem jego dwukrotności.
2. 315 – Pracownicy transportu morskiego, żeglugi śródlądowej i lotnictwa – tylko 31,1% pracujących pobierało wynagrodzenia niższe od średniej wojewódzkiej, ale zaledwie co 60. pracownik otrzymywał co najmniej podwojenie tej średniej. W 51 grupach ten odsetek był wyższy, w tym w ośmiu grupach wynagrodzenia niższe od średniej uzyskiwała dominująca większość pracowników (od 70% do 87,4%).
3. 223 – Położne – 65%. Poniżej przeciętnego wynagrodzenia było 35% zatrudnionych. Ani jedna położna w regionie nie otrzymywała podwojonego przeciętnego wynagrodzenia.

Brak wynagrodzeń w podwójnej wysokości średniej wystąpił w 41 grupach, ale aż w 24 z nich odsetek osób poniżej średniego wynagrodzenia wynosił więcej niż 90%. W 4 grupach wynagrodzenia poniżej średniej wojewódzkiej otrzymywało 100% pracowników (KZiS 532, 961, 324, 622).

### Dyspersja w średnich grupach zawodów – zróżnicowania decylowe i kwartyłowe

Miary te omówiono w rozdziale 2.2. Wysoki poziom obu współczynników cechuje grupy o największej dyspersji wynagrodzeń. W przypadku współczynnika zróżnicowania decylowego pokazywane są różnice między niewielkimi skrajnymi grupami, a główna część wynagrodzeń może być mało zróżnicowana. Natomiast wskaźnik zróżnicowania kwartyłowego pomija dysproporcje skrajne ukazując rozwarstwienia w środkowej połowie zbiorowości zatrudnionych.

Największy poziom **współczynnika zróżnicowania decylowego** zanotowano w grupach:

1. 131 – Kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie – 8,24.
2. 112 – Dyrektorzy generalni i zarządzający – 6,56.
3. 143 – Kierownicy do spraw innych typów usług – 5,55.
4. 742 – Monterzy-elektronicy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych – 5.34.
5. 221 – Lekarze – 4,98.

Jak zaznaczono uprzednio, grupa 131 jest mało reprezentatywna i tym samym są podstawy do stwierdzenia występowania najwyższych dysproporcji wynagrodzeń wśród dyrektorów generalnych i zarządzających. Pewnym zaskoczeniem może być poziom różnic wśród lekarzy.

Dwie z tych grup powtarzają się w ścisłej czołówce według **wskaźnika zróżnicowania kwartyłowego**:

1. 131 – Kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie – 4,30.
2. 754 – Pozostali robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy i pokrewni – 2,99.
3. 621 – Robotnicy leśni i pokrewni – 2,85.
4. 112 – Dyrektorzy generalni i zarządzający – 2,59.
5. 261 – Specjaliści z dziedziny prawa – 2,42.

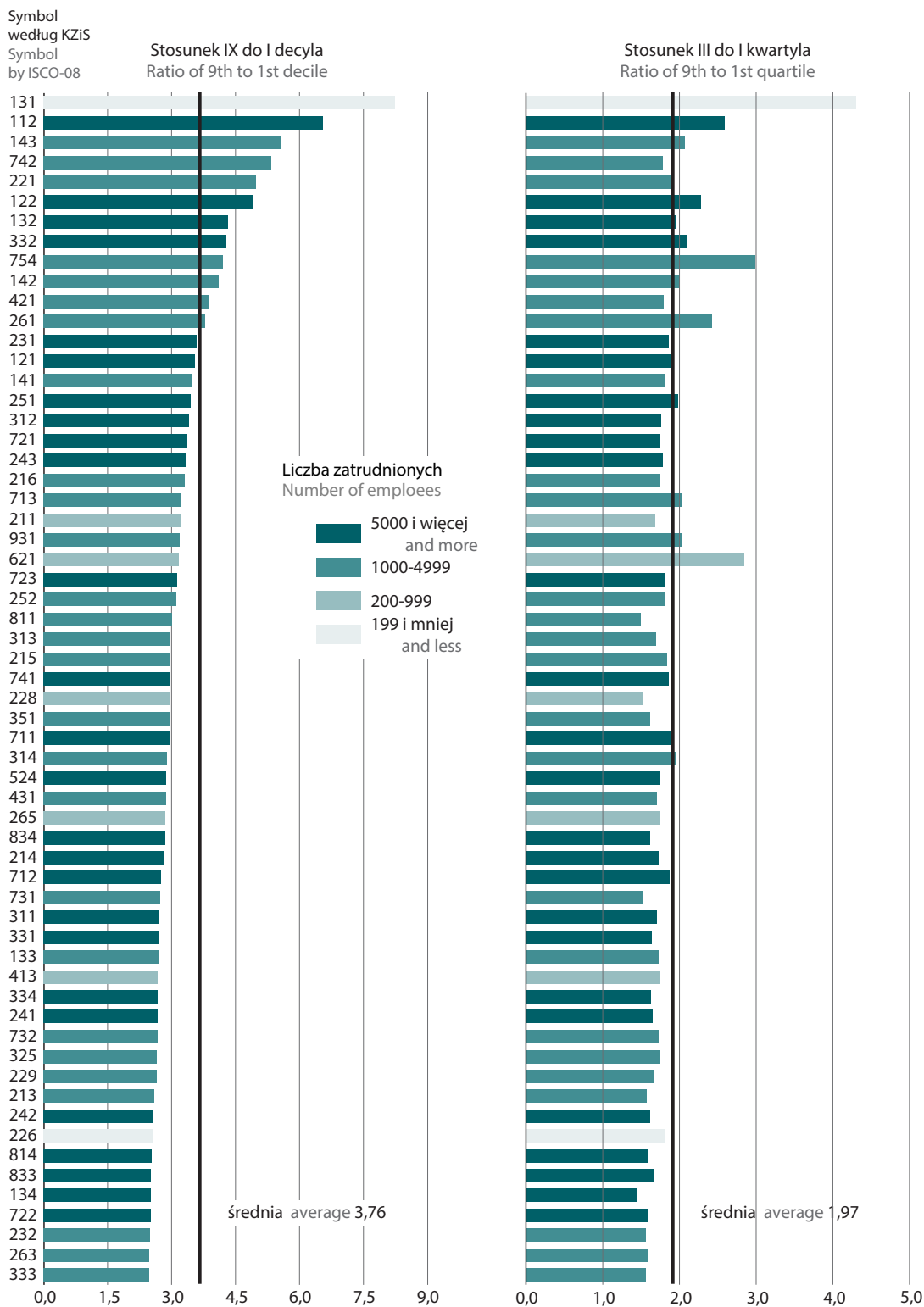
Duża dyspersja wynagrodzeń cechuje 2 grupy robotnicze, a sytuację w grupie robotników leśnych i pokrewnych (mediana była równa wynagrodzeniu minimalnemu) wskazano uprzednio jako podstawę potencjalnie dużych zróżnicowań. Najmniejsze różnice kwartyłowe wystąpiły w grupach:

1. 541 – Pracownicy usług ochrony – 1,09.
2. 324 – Technicy weterynarii – 1,15.
3. 532 – Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni – 1,23.
4. 622 – Rybacy – 1,24.
5. 525 – Kasjerzy i sprzedawcy biletów – 1,28.

Pod względem zróżnicowania decylowego czołówkę tworzą te same 3 grupy (kolejno: 324, 541, 622), a skład uzupełniają grupy 352 (technicy telekomunikacji i urządzeń transmisyjnych) oraz 911 (pomocnicy sprzątaczk domowe, biurowe, hotelowe).



**Wykres 22. Wybrane miary dyspersji wynagrodzeń brutto według średnich grup zawodów**  
 Chart 22. Selected measures of gross wages and salaries dispersion by minor occupational groups



Brak wyliczeń dla grup 224, 323, 612 i 613.  
 No calculations for groups 224, 323, 612 and 613.

**Wykres 22. Wybrane miary dyspersji wynagrodzeń brutto według średnich grup zawodów (dok.)**  
**Chart 22. Selected measures of gross pay dispersion by minor occupational groups (cont.)**



Brak wyliczeń dla grup 224, 323, 612 i 613.  
 No calculations for groups 224, 323, 612 and 613.

## Zawartość aneksu tabelarycznego

### The contents of the tabular annex

Plik w formacie Excel dostępny na stronie internetowej: [wroclaw.stat.gov.pl](http://wroclaw.stat.gov.pl)  
Excel file available on the website: [wroclaw.stat.gov.pl](http://wroclaw.stat.gov.pl)

Polsko-angielski słownik podstawowych terminów  
Polish-English dictionary of basic terms

Tabl. 1. Pracownicy zatrudnieni według sektorów własności, płci oraz poziomu wykształcenia, wieku, stażu pracy, wielkości zakładów, sekcji PKD 2007, przedziałów wynagrodzeń (krotność przeciętnego wynagrodzenia dla województwa)

Table 1. Employees working by ownership sectors, sex, educational level, age, work seniority, size of establishments, NACE rev. 2 section, multiplicity of average earnings for Voivodship

Tabl. 2. Zmiana stanu zatrudnienia w okresie październik 2016 r. – październik 2018 r. według sektorów własności, płci oraz poziomu wykształcenia, wieku, stażu pracy, wielkości zakładów, sekcji PKD 2007, przedziałów wynagrodzeń (krotność przeciętnego wynagrodzenia dla województwa)

Table 2. Change in employment in the period October 2016 – October 2018 by ownership sectors, sex and educational level, age, work experience, size of establishments, NACE rev. 2 sections, multiplicity of average earnings for Voivodship

Tabl. 3. Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według sektorów własności, płci oraz poziomu wykształcenia, wieku, stażu pracy, wielkości zakładów, sekcji PKD 2007, przedziałów wynagrodzeń (krotność przeciętnego wynagrodzenia dla województwa)

Table 3. Employees' average gross earnings by ownership sectors, sex, education level, age, work seniority, size of establishments, sections (NACE rev. 2), multiplicity of average earnings for Voivodship

Tabl. 4. Zmiany wynagrodzeń brutto pracowników w okresie październik 2016 r. – październik 2018 r. według sektorów własności, płci oraz poziomu wykształcenia, wieku, stażu pracy, wielkości zakładów, sekcji PKD 2007, przedziałów wynagrodzeń (krotność przeciętnego wynagrodzenia w województwie)

Table 4. Change in employees' gross earnings in the period October 2016 – October 2018 by ownership sectors, sex and educational level, age, work experience, size of establishments, NACE rev. 2 sections, multiplicity of average earnings for Voivodship

Tabl. 5. Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych w województwie dolnośląskim na tle średnich wynagrodzeń krajowych według sektorów własności, płci oraz poziomu wykształcenia, wieku, stażu pracy, wielkości zakładów, sekcji PKD 2007, przedziałów wynagrodzeń (krotność przeciętnego wynagrodzenia dla województwa)

Table 5. Employees' average gross earnings in the Dolnośląskie Voivodship compared to the average national wages and salaries by ownership sectors, sex, education level, age, work seniority, size of establishments, sections (NACE rev. 2), multiplicity of average earnings for Voivodship

Tabl. 6. Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według sektorów własności, płci oraz poziomu wykształcenia, wieku, stażu pracy, wielkości zakładów, sekcji PKD 2007, przedziałów wynagrodzeń (krotność przeciętnego wynagrodzenia dla województwa)

Table 6. Employees' average hourly gross earnings by ownership sectors, sex, education level, age, work seniority, size of establishments, sections (NACE rev. 2), multiplicity of average earnings for Voivodship

Tabl. 7. Pracownicy zatrudnieni według sektorów własności, płci oraz grup zawodów: wielkich, dużych i średnich

Table 7. Employees working by ownership sectors, sex and occupational groups

Tabl. 8. Zmiana stanu zatrudnienia w okresie październik 2016 r. – październik 2018 r. według sektorów własności, płci oraz grup zawodów: wielkich, dużych i średnich

Table 8. Change in employment in the period October 2016 – October 2018 by ownership sectors, sex and occupational groups

Tabl. 9. Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według sektorów własności, płci oraz grup zawodów: wielkich, dużych i średnich

Table 9. Employees' average gross earnings by ownership sectors, sex and occupational groups

Tabl. 10. Zmiany wynagrodzeń brutto pracowników w okresie październik 2016 r. – październik 2018 r. według sektorów własności, płci oraz grup zawodów: wielkich, dużych i średnich

Table 10. Change in employees' gross earnings in the period October 2016 – October 2018 by ownership sectors, sex and occupational groups

Tabl. 11. Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych w województwie dolnośląskim na tle średnich wynagrodzeń krajowych według sektorów własności, płci oraz grup zawodów: wielkich, dużych i średnich

Table 11. Employees' average gross earnings in the Dolnośląskie Voivodship compared to the average national wages and salaries by ownership sectors, sex and occupational groups

Tabl. 12. Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według sektorów własności, płci oraz grup zawodów: wielkich, dużych i średnich

Table 12. Employees' average hourly gross earnings by ownership sectors, sex and occupational groups

Tabl. 13. Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według wieku, grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci

Table 13. Employees' average gross earnings by age, occupational groups and sex

Tabl. 14. Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według stażu pracy, grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci

Table 14. Employees' average gross earnings by work seniority, occupational groups and sex

Tabl. 15. Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według wielkości zakładów, grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci

Table 15. Employees' average gross earnings by size of establishments, occupational groups and sex

Tabl. 16. Rozkład pracowników zatrudnionych według krotności przeciętnego wynagrodzenia brutto dla gospodarki narodowej, grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci

Table 16. Distribution of employees by average gross earnings multiplicity for the national economy, occupational groups and sex

Tabl. 17. Miesięczne wynagrodzenia najwyższe w grupach decylowych pracowników zatrudnionych według grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci

Table 17. The highest monthly earnings in decile groups of employees by occupational groups and sex

Tabl. 18. Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według sekcji PKD 2007, grup zawodów: wielkich i dużych oraz płci

Table 18. Employees' average gross earnings by NACE rev. 2 sections, occupational groups and sex

Tabl. 19. Współczynnik zróżnicowania decylowego (iloraz decyla IX do decyla I) składników wynagrodzeń (>0) pracowników zatrudnionych według sektorów własności, wielkich grup zawodów oraz płci

Table 19. The decile differentiation coefficient (quotient of decile IX to decile I) of components of remuneration (> 0) of employees by ownership sector, major occupational groups and sex



