

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 r.

Structure of wages and salaries by occupations in October 2020



Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 r.

Structure of wages and salaries by occupations in October 2020

Opracowanie merytoryczne

Content-related works

Urząd Statystyczny w Bydgoszczy, Ośrodek Badań i Analiz Rynku Pracy
Statistical Office in Bydgoszcz, Centre for Labour Market Surveys and Analyses

pod kierunkiem
supervised by
dr Leszek Kozłowski

Zespół autorski

Author team

Ośrodek Badań i Analiz Rynku Pracy oraz Kujawsko-Pomorski Ośrodek Badań Regionalnych
Surveys and Analysis of Labour Market Centre and Kujawsko-Pomorskie Centre for Regional Surveys

Prace redakcyjne

Editorial work

Ośrodek Badań i Analiz Rynku Pracy
Surveys and Analysis of Labour Market Centre

Tłumaczenie

Translation

Zbigniew Osypiuk, Paulina Hofman-Stężowska

Skład i opracowanie graficzne

Typesetting and graphics

Jacek Pruski

ISSN

Publikacja dostępna na stronie:

Publication available on website:

<http://stat.gov.pl/>

Przy publikowaniu danych Urzędu Statystycznego prosimy o podanie źródła

When publishing Statistical Office data please indicate the source

Przedmowa

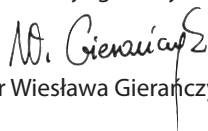
Niniejsza publikacja została przygotowana na podstawie wyników reprezentacyjnego badania struktury wynagrodzeń według zawodów za październik 2020 r., zrealizowanego w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób. Badanie struktury wynagrodzeń jest realizowane zgodnie z metodyką europejskiego badania Structure of Earnings Survey, dzięki czemu wynagrodzenia zatrudnionych w Polsce mogą być porównywane z wynagrodzeniami zatrudnionych w innych krajach Unii Europejskiej.

Wysiłek sprawozdawców i pracowników statystyki publicznej związany z realizacją tego badania znajduje odzwierciedlenie w różnorodności i wyjątkowości pozyskanych danych, pozwalających analizować i prezentować zróżnicowanie poziomu oraz struktury wynagrodzeń w wielu przekrojach i agregacjach, w tym przede wszystkim przeciętnych miesięcznych i godzinowych wynagrodzeń brutto oraz ich struktury według cech demograficzno-społecznych i zawodowych zatrudnionych, takich jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, staż pracy, wykonywany zawód oraz cech charakteryzujących zakłady pracy tych osób: rodzaj działalności, sektor własności, wielkość zakładu. Wyniki badania struktury wynagrodzeń jako jedyne umożliwiają także opracowanie rozkładów zatrudnionych według wysokości wynagrodzenia oraz podstawowych mierników zróżnicowania płac, takich jak mediana. Istotnym wyróżnikiem badania jest możliwość zaprezentowania poziomu i struktury wynagrodzeń według grup zawodowych.

Zachęcam Państwa do zapoznania się z niniejszym opracowaniem, w tym do samodzielnego pogłębiania wiedzy dzięki danym zawartym w tablicach dołączonych do publikacji.

Korzystając z okazji składamy podziękowania wszystkim Sprawozdawcom uczestniczącym w badaniu struktury wynagrodzeń według zawodów, dzięki którym możliwe było opracowanie niniejszej publikacji.

Dyrektor
Urzędu Statystycznego
w Bydgoszczy


dr Wiesława Gierańczyk

Bydgoszcz, luty 2022 r.

Preface

The presented publication was elaborated on the basis of the representative survey on the structure of earnings by occupations for October 2020, carried out in entities of the national economy with the number of employed persons 10 and more. The structure of earnings survey is conducted in accordance with the methodology of the European Structure of Earnings Survey. This allows for comparison of earnings of employees in Poland with earnings of employees in other countries in the European Union.

The efforts of all the Participators of the survey and employees of official statistics involved into realization of the survey reflect diversity and uniqueness of the acquired data. The obtained information allows for an in-depth analysis and presentation of differentiation of the level and structure of remuneration in cross-classifying different variables and aggregations, including primarily average monthly and hourly gross earnings and their structures grouped by socio-demographic and professional characteristics of employees. By socio-demographic and professional characteristics one should understand such features as: gender, age, educational level, work seniority, performed occupation as well as the characteristics of establishments these people work for, i.e.: the kind of activity, ownership sector, and the size of establishment.

The results of the survey on the structure of earnings as the only source provide also the possibility for compiling the distributions of the employees by the amount of earnings and the basic indicators of the earnings' differentiations, such as median. A significant element of the survey is the possibility to present the level and structure of earnings by occupational groups.

I encourage you to study this report and independently enrich your knowledge exploring the data contained in the tables attached to the publication.

We would like to take this opportunity to thank all the Participators of the survey on the structure of earnings by occupation, thanks to whom it was possible to develop this publication.

Director
of the Statistical Office
in Bydgoszcz



Wiesława Gierańczyk, Ph. D.

Spis treści

PRZEDMOWA	
OBJAŚNIENIA ZNAKÓW UMOWNYCH	
WAŻNIEJSZE SKRÓTY	
SYNTEZA	
ANALIZA	
Charakterystyka zatrudnionych	
Struktura przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto	
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto	
Przeciętne godzinowe wynagrodzenie ogółem brutto	
Mediana wynagrodzeń brutto	
Minimalne wynagrodzenie a mediana	
Luka płacowa między kobietami a mężczyznami (gender pay gap)	
UWAGI METODOLOGICZNE	
Koncepcja badania	
Schemat losowania próby do badania Struktura wynagrodzeń w 2020 r.	
Precyzja wyników badania	
Podstawowe definicje	
Stosowane klasyfikacje	
SPIS WYKRESÓW	
1. Struktura składników wynagrodzenia według wielkich grup zawodów	
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według wielkich grup zawodów i grup wieku	
3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w wielkich grupach zawodów według stażu pracy	
4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według sekcji PKD	
5. Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto według wielkich grup zawodów, sektorów własności i płci	
6. Mediana wynagrodzenia brutto według wielkich grup zawodów i płci	
7. Struktura zatrudnionych według wielkich grup zawodów i wybranych przedziałów wynagrodzeń	

Contents

PREFACE	3, 4
SYMBOLS	9
MAJOR ABBREVIATIONS	10
EXECUTIVE SUMMARY	11
ANALYSIS	13
Characteristics of employees	14
Structure of average monthly gross earnings	16
Average monthly gross earnings	18
Average hourly gross earnings	25
Median gross earnings	30
Minimum wage against the median earnings	32
Gender pay gap	35
METHODOLOGICAL NOTES	39
Concept of the survey	39
Sample selection scheme for the survey Structure of earnings in 2020	39
Precision of the results	40
Basic definitions	41
Classification applied	43
LIST OF CHARTS	
Structure of earnings components by major occupational group	18
Average monthly gross earnings by major occupational group and age group	19
Average monthly gross earnings in major occupational groups by seniority	20
Average monthly gross earnings by PKD/NACE section	21
Average hourly gross earnings by major occupational group, ownership sector and sex	29
Median gross earnings by major occupational group and sex	30
Structure of employees by major occupational group and selected earnings bands	33

SPIS WYKRESÓW

8. Luka płacowa (gender pay gap) według sekcji PKD
9. Luka płacowa (gender pay gap) według wielkich grup zawodów

LIST OF CHARTS

- | | |
|--|----|
| Gender pay gap by PKD/NACE section | 37 |
| Gender pay gap by major occupational group | 38 |

SPIS MAP

1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według regionów (NUTS 2016)
2. Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto według regionów (NUTS 2016)
3. Mediana wynagrodzenia brutto według regionów (NUTS 2016)

LIST OF MAPS

- | | |
|--|----|
| Average monthly gross earnings by region (NUTS 2016) | 22 |
| Average hourly earnings by region (NUTS 2016) | 27 |
| Median gross earnings by region (NUTS 2016) | 34 |

SPIS TABLIC

1. Rozkład zatrudnionych w wielkich grupach zawodów według krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto i płci

LIST OF TABLES

- | | |
|---|----|
| Distribution of employees in major occupational groups by average gross earnings multiplicity and sex | 23 |
|---|----|

SPIS TABLIC W EXCEL

1. Pracownicy zatrudnieni według sektorów własności, płci oraz poziomu wykształcenia, wieku, stażu pracy, wielkości zakładów, sekcji PKD 2007, przedziałów wynagrodzeń (krotność przeciętnego wynagrodzenia) i województw w październiku 2020 r.
2. 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) i województw za październik 2020 r.
3. 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) i województw za październik 2020 r.
4. Pracownicy zatrudnieni według sektorów własności, płci oraz grup zawodów: wielkich, dużych i średnich w październiku 2020 r.
5. Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według sektorów własności, płci oraz grup zawodów: wielkich, dużych i średnich za październik 2020 r.

LIST OF EXCEL TABLES

- | |
|---|
| Employees by ownership sectors, sex, educational level, age, work seniority, size of establishments, NACE (Rev. 2) sections, earning bands (multiplicity of average earnings) and voivodships in October 2020 |
| Employees' average gross earnings by ownership sectors, sex, educational level, age, work seniority, size of establishments, NACE (Rev. 2) sections, earning bands (multiplicity of average earnings) and voivodships for October 2020 |
| Employees' average hourly gross earnings by ownership sectors, sex, educational level, age, work seniority, size of establishments, NACE (Rev. 2) sections, earning bands (multiplicity of average earnings) and voivodships for October 2020 |
| Employees by ownership sectors, sex and occupational groups: major, sub-major and minor in October 2020 |
| Employees' average gross earnings by ownership sectors, sex and occupational groups: major, sub-major and minor for October 2020 |

SPIS TABLIC W EXCEL

6. Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według sektorów własności, płci oraz grup zawodów: wielkich, dużych i średnich za październik 2020 r.
7. Struktura przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto pracowników zatrudnionych według poziomu wykształcenia, wieku, stażu pracy, wielkości zakładów, sekcji PKD 2007, przedziałów wynagrodzeń (krotność przeciętnego wynagrodzenia), województw i płci za październik 2020 r.
8. Struktura przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto pracowników zatrudnionych według grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci za październik 2020 r.
9. Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według wieku, grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci za październik 2020 r.
10. Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według stażu pracy, grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci za październik 2020 r.
11. Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według wielkości zakładów, grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci za październik 2020 r.
12. Rozkład pracowników zatrudnionych według krotności przeciętnego wynagrodzenia brutto grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci za październik 2020 r.
13. Miesięczne wynagrodzenia najwyższe w grupach decylowych pracowników zatrudnionych według grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci za październik 2020 r.
14. Wybrane względne miary zróżnicowania, nierównomierności i koncentracji rozkładu wynagrodzeń brutto oraz relacje przeciętnych wynagrodzeń z grupy decylowej dziesiątej do pierwszej za październik 2020 r.
15. Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według sekcji PKD 2007, grup zawodów: wielkich i dużych oraz płci za październik 2020 r.
16. Oszacowanie względnych błędów standardowych przeciętnych wynagrodzeń brutto pracowników za październik 2020 r.

LIST OF EXCEL TABLES

- Employees' average hourly gross earnings by ownership sectors, sex and occupational groups: major, sub-major and minor for October 2020
- Structure of employees' average gross earnings by level of education, age, work seniority, size of establishments, NACE (Rev. 2) sections, earning bands (multiplicity of average earnings), voivodships and sex for October 2020
- Structure of employees' average gross earnings by occupational groups: major, sub-major and minor and by sex for October 2020
- Employees' average gross earnings by age, occupational groups: major, sub-major and minor and by sex for October 2020
- Employees' average gross earnings by work seniority, occupational groups: major, sub-major and minor and by sex for October 2020
- Employees' average gross earnings by size of the establishments, occupational groups: major, sub-major and minor and by sex for October 2020
- Distribution of employees by average gross earnings multiplicity occupational groups: major, sub-major and minor and by sex for October 2020
- The highest monthly earnings in decile groups (deciles) of employees by occupational groups: major, sub-major and minor and by sex for October 2020
- Selected reactive measures of diversity, inequality and distribution concentration of gross earnings and the ratio of average earnings of the tenth decile group to the first group for October 2020
- Employees' average gross earnings by NACE (Rev. 2) sections, occupational major and sub-major groups and by sex for October 2020
- Estimates of relative standard errors of employees' average total gross earnings for October 2020

SPIS TABLIC W EXCEL

17. Luka płacowa (gender pay gap) według grup zawodów: wielkich, dużych i średnich za październik 2020 r.
18. Luka płacowa (gender pay gap) według sekcji PKD 2007 za październik 2020 r.

LIST OF EXCEL TABLES

- Gender pay gap indicator by occupational groups: major, sub-major and minor for October 2020
- Gender pay gap indicator by NACE (Rev. 2) sections for October 2020

UWAGA! Część tabelaryczna dostępna jest w pliku w formacie MS EXCEL.
NOTE! The tabular part is available in file in the MS EXCEL format.

Objaśnienia znaków umownych

Symbols

Symbol Symbol	Opis Description
Znak Δ	oznacza, że nazwy zostały skrócone w stosunku do obowiązującej klasyfikacji categories of applied classification are presented in abbreviated form
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
(0,0)	zjawisko istniało w wielkości mniejszej od 0,05 magnitude not zero, but less than 0.05 of a unit
„W tym” “Of which”	oznacza, że nie podaje się wszystkich składników sumy indicates that not all elements of the sum are given

W związku z obowiązującą Polską Klasyfikacją Działalności (PKD 2007), w niniejszej publikacji wprowadzono skróty, których nazwy oznaczone zostały w tablicach znakiem „Δ”. Zestawienie zastosowanych skrótów i pełnych nazw podaje się poniżej.

In this publication abbreviated names of NACE Rev. 2 sections were used, the names of which have been marked in the tables with the sign "Δ". The list of abbreviations used and their full names are given below.

Skrót Abbreviation	Pełna nazwa Full name
Sekcje PKD NACE sections	
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę x	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych Electricity, gas, steam and air conditioning supply
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja x	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją Water supply; sewerage, waste management and remediation activities
Handel; naprawa pojazdów samochodowych Trade; repair of motor vehicles	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles
Zakwaterowanie i gastronomia Accommodation and catering	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi Accommodation and food service activities
Obsługa rynku nieruchomości x	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości Real estate activities
Administrowanie i działalność wspierająca x	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca Administrative and support service activities

Pod pojęciem „Przemysł” należy rozumieć sekcje: „Górnictwo i wydobywanie”, „Przetwórstwo przemysłowe”, „Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych” oraz „Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją”.

Dane prezentowane dla wielkich grup zawodów odpowiadają pierwszemu poziomowi klasyfikacji zawodów i specjalności.

The term 'Industry' should mean sections: 'Mining and quarrying', 'Manufacturing', 'Electricity, gas, steam and air conditioning supply' and 'Water supply; sewerage, waste management and remediation activities'.

The data presented for major occupational groups correspond to the first level of the International Standard Classification of Occupations (ISCO-08).

Ważniejsze skróty

Major abbreviations

Skrót Abbreviation	Znaczenie Meaning
tys.	tysiąc
zł PLN	złoty zloty
tj. i.e.	to jest that is
KZIS ISCO-08	klasyfikacja zawodów i specjalności International Standard Classification of Occupations
p. proc. p. p.	punkt procentowy percentage points
r.	rok
PKD NACE	Polska Klasyfikacja Działalności Statistical Classification of Economic Activities in the European Community, Rev. 2 (2008)
GPG	luka płacowa gender pay gap
ok.	około
Dz. U.	Dziennik Ustaw
Tabl.	tablica
Eurostat	Urząd Statystyczny Unii Europejskiej Statistical Office of the European Union
poz.	pozycja
NUTS 2016	klasyfikacja jednostek terytorialnych do celów statystycznych nomenclature of territorial units for statistics

Synteza Executive summary

W październiku 2020 r. w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób było zatrudnionych 8189 tys. osób, o 2,8% mniej niż w październiku 2018 r. W strukturze zatrudnienia dominowali zatrudnieni w sektorze prywatnym (niemal 70%). Kobiety stanowiły nieco ponad 48% badanej zbiorowości zatrudnionych i przeważały w sektorze publicznym (65,5%), podczas gdy udział mężczyzn był większy w sektorze prywatnym (59,4%). Aż 43,2% zatrudnionych posiadało wykształcenie wyższe, a niemal 60% była w wieku mobilnym (18-44 lata).

Do najliczniejszych średnich grup zawodów należały: Pracownicy sprzedaży w sklepach (4,6% ogólnej liczby zatrudnionych); Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka (4,0%) oraz Specjaliści do spraw administracji i zarządzania (4,0%). W tych trzech grupach było łącznie zatrudnionych 1031 tys. osób, z czego prawie 77% stanowiły kobiety. Najbardziej sfeminizowane średnie grupy zawodów to: Położne; Sekretarki; Opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli oraz Pielęgniarki. Natomiast średnie grupy zawodów, w których udział mężczyzn był najwyższy to: Marynarze i pokrewni; Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej; Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli; Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni oraz Mechanicy maszyn i urządzeń.

Jedną z podstawowych statystyk charakteryzujących zatrudnionych jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto. W podmiotach objętych niniejszym badaniem wyniosło ono 5748,24 zł i było wyższe w sektorze publicznym (6041,77 zł) niż w prywatnym (o 422,98 zł). Mężczyźni otrzymali przeciętne wynagrodzenie za badany miesiąc o 14,7% (783,08 zł) wyższe niż kobiety. Generalnie, przeciętne wynagrodzenia miesięczne rosły wraz z wiekiem, poziomem wykształcenia i stażem pracy zatrudnionych, a także wraz ze wzrostem wielkości zakładu pracy. Wynagrodzenia były silnie zróżnicowane wśród średnich grup zawodów i wahały się od nieco ponad 3000 zł w przypadku grupy Fryzjerów, kosmetyczek i pokrewnych do ponad 15000 zł w grupie Dyrektorów generalnych i zarządzających. Charakterystyki przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto za październik 2020 r. były zbliżone do cech przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto.

W październiku 2020 r. połowa zatrudnionych w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób otrzymała wynagrodzenie poniżej mediany, która wyniosła 4702,66 zł (mediana = decyl piąty = kwartył drugi = wynagrodzenie środkowe). Wynagrodzenie do mediany otrzymało 53,8% ogółu zatrudnionych kobiet oraz 46,4% zatrudnionych mężczyzn. Wynagrodzenie środkowe wśród

In October 2020, in entities of the national economy with a number of 10 or more employed persons there were employed 8 189 thousand people, 2.8% less than in October 2018. The structure of employment was dominated by persons employed in the private sector (almost 70%). Women accounted for slightly more than 48% of the surveyed population of employed persons and they prevailed in the public sector (almost 65.5%) while the share of men was higher in the private sector (59.4%). As many as 43.2% of the employed had tertiary education, and nearly 60% were of mobile age (18-44 years old).

The most numerous amongst the minor occupational groups constituted Shop salespersons (4,6%, of the total of the employees); Primary school and early childhood teachers (4,0%) as well as Administration professionals (4,0%). In these three groups were employed in total 1 031 thousand persons, of which almost 77% were women. The most feminised minor groups of occupations are: Midwifery professionals; Secretaries; Child care workers and teachers' aides as well as Nursing professionals. The minor occupational groups in which the participation of men was the highest were: Ships' deck crews and related workers; Mixed crop and animal producers; Car, van and motorcycle drivers; Building frame and related trades workers and Machinery mechanics and repairers.

One of the basic statistics characterising employed persons is the average monthly gross earnings. In the entities participating in this survey, the average monthly gross earnings amounted to PLN 5 748.24. In the public sector they achieved the value of PLN 6 041.77 and was PLN 422.98 higher than in the private sector. For October men received average earnings 14.7% higher than women and it amounted to PLN 783.08. In general, average monthly earnings increased along with the age, level of education and work seniority, as well as with the increase in the size of employing establishments. Earnings varied considerably among the minor occupational groups and ranged from slightly above PLN 3 000 received by those employed in Hairdressers, beauticians and related workers occupational group to more than PLN 15 000 received in the group of Managing directors and chief executives. The characteristics of the average gross hourly earnings for October 2020 were similar to those of the average gross monthly earnings.

In October 2020, half of the employed in entities of the national economy with a number of 10 and more employed persons received earnings below the median, which amounted to PLN 4 702.66 (the median = the fifth decile = the second quartile = middle wage and salary). The earnings lower and equal the median received 53.8% of all employed women and

mężczyzn wyniosło 4919,08 zł i było wyższe o 9,5% niż wśród kobiet (4491,59 zł). Mediana wzrosła w porównaniu z październikiem 2018 r. o 14,8% (607,68 zł).

Rozkład pracowników zatrudnionych według wysokości ich miesięcznego wynagrodzenia ogółem brutto umożliwia nie tylko prezentację mediany wynagrodzeń, ale ukazuje także różnicowanie wynagrodzeń, np. poprzez zestawienie wysokości wynagrodzeń w decylach pierwszym i dziewiątym. W badanych podmiotach 10,0% najniższej zarabiających osób otrzymało wynagrodzenie co najwyżej w wysokości 2719,68 zł (decyl pierwszy). W tej grupie większość zatrudnionych pracowała w sektorze prywatnym – 97,7%. W omawianym przedziale wynagrodzeń przeważali mężczyźni – 55,6%. Miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto w wysokości co najwyżej 2719,68 zł (decyl pierwszy) otrzymało 9,2% kobiet oraz 10,8% mężczyzn, 14,1% pracowników sektora prywatnego oraz 0,7% publicznego. Z kolei 10,0% najwyżej zarabiających otrzymało wynagrodzenie co najmniej w wysokości 9384,92 zł (decyl dziewiąty). W tym przedziale wynagrodzeń także przeważali mężczyźni (65,3%). W grupie najlepiej zarabiających większość pracowała w sektorze prywatnym – 71,7%.

W październiku 2020 r. wynagrodzenie w wysokości równej lub niższej od minimalnej płacy (2600,00 zł) otrzymało 7,8% zatrudnionych w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób (ok. 642 tys. osób). Różnica między minimalnym wynagrodzeniem brutto a medianą wynagrodzeń (4702,66 zł) wyniosła 2102,66 zł. W tym przedziale wynagrodzenia otrzymało nieco ponad 40% zatrudnionych w badanych podmiotach. Z kolei mediana wynagrodzeń brutto w październiku 2020 r. była niższa o 1045,58 zł od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto (5748,24 zł). Pomiędzy medianą a średnią mieściły się wynagrodzenia 15,6% zatrudnionych w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób. Zatrudnieni, którzy otrzymali miesięczne wynagrodzenie brutto mniejsze lub równe przeciętnemu wynagrodzeniu miesięcznemu w badanych podmiotach gospodarki narodowej, stanowili 65,6% ogółu pracowników najemnych. W grupie tej nieznacznie przeważały kobiety (50,8%), zaś 73,8% to zatrudnieni w sektorze prywatnym.

Jednym z podstawowych celów prezentowanego badania jest pokazanie zróżnicowania wynagrodzeń według płci. Jedną z miar tego zróżnicowania jest luka płacowa (gender pay gap). W Polsce w październiku 2020 r. wskaźnik ten wyniósł 4,8%. Oznacza to, że o tę wartość mężczyźni osiągnęli przeciętne godzinowe wynagrodzenie wyższe niż kobiety. W sektorze publicznym kobiety zarabiały o 2,3% mniej za godzinę pracy od mężczyzn, a w sektorze prywatnym nawet o 12,9%. We wszystkich wielkich grupach zawodów wynagrodzenia godzinowe mężczyzn były wyższe od wynagrodzeń kobiet.

Pomimo, że na sytuację w sferze wynagrodzeń miała wpływ pandemia, uzyskany w 2020 r. obraz wynagrodzeń jest podobny do otrzymanego w poprzedniej edycji badania, tj. w 2018 r.

46.4% of employed men. Among men the median of earnings amounted to PLN 4 919.08 and was 9.5% higher than the median earnings among women (PLN 4 491.59). Compared to October 2018 the median increased by 14.8% (PLN 607.68).

The distribution of the employed persons by the level of total gross earnings, allows for presentation of the median earnings, but also pictures the earnings differentiation, by for instance calculating the value of remuneration in the first and ninth deciles. In the entities participating in the survey 10.0% of the employed persons with the lowest earnings received not more than PLN 2 719.68 (the first decile). In this group, the majority of employees worked in the private sector – 97.7%. In the discussed earnings range, men prevailed accounting for 55.6%. Total monthly gross earnings, not more PLN 2 719.68 (first decile) was received by 9.2% of women and 10.8% of men, 14.1% of employees in private sector and 0.7% of employees in public sector. In turn, 10.0% of those who have the highest remuneration received at least PLN 9 384.92 (ninth decile). In this salary range, men also prevailed (65.3%). In the group of the employees with the highest earnings, the majority worked in the private sector – 71.7%.

In October 2020, a salary equal to or lower than the minimum wage and salary (PLN 2 600.00) was received by 7.8% of persons employed in entities with a number of 10 or more employed persons (approx. 642 thousand people). The difference between the gross minimum earnings and the median earnings (PLN 4 702.66) was PLN 2 102.66. In the surveyed entities slightly more than 40% of employed persons received remuneration in this range. The median gross wages and salaries in October 2020 were PLN 1 045.58 lower than the average monthly gross earnings (PLN 5 748.24). In entities with a number of 10 or more employed persons the earnings of 15.6% of the employed were in the range between the median and the average. Those who were employed in the surveyed entities of the national economy, and who received gross monthly earnings equal or lower than the average monthly salary accounted for 65.6% of all employed persons. Women slightly predominated in this group (50.8%), while 73.8% were employed in the private sector.

One of the main objectives of the presented survey is to show the differentiation of earnings by gender. One of the measures of this differentiation is the Gender Pay Gap (GPG). In Poland, in October 2020, the GPG indicator amounted to 4.8%. It signifies that men received an average hourly earnings 4.8% higher than women's hourly earnings. In the public sector, women earned 2.3% less per hour worked than men, whereas in the private sector their remuneration was up to 12.9% lower. In all major groups of occupations, men's hourly wages were higher than those of women.

The COVID-19 pandemic had a significant impact in the area of remuneration received in 2020, nevertheless, the representation of earnings of 2020 is similar to the one portrayed in the previous edition of the survey i.e. in 2018.

Analiza Analysis

W statystyce rynku pracy pojęcie „wynagrodzenie” wyraża przysługującą pracownikowi należność za pracę wykonaną na podstawie stosunku pracy. Zgodnie z obowiązującym prawem wynagrodzenie jest świadczeniem o charakterze majątkowym i podaje się je w ujęciu brutto. Wysokość wynagrodzenia ustalana jest między pracodawcą a pracownikiem w zależności od liczby godzin pracy oraz ustalonej stawki za godzinę pracy. Na wysokość wynagrodzenia ma wpływ charakter, ilość i jakość wykonanej pracy.

Statystyka wynagrodzeń bazuje na danych dotyczących osób zatrudnionych (pracowników najemnych) na podstawie stosunku pracy¹ lub stosunku służbowego i nie obejmuje osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, a więc m.in. umów zlecenia czy o dzieło, a także zatrudnionych za granicą.

Badania wynagrodzeń realizowane przez statystykę publiczną różnią się zakresem podmiotowym, czyli badaną zbiorowością, a także zakresem przedmiotowym, czyli tym, jakie informacje są przekazywane do GUS. Niniejsza publikacja oparta jest na wynikach badania Struktura wynagrodzeń, które umożliwiają prowadzenie analiz dla zatrudnionych w podmiotach o liczbie pracujących 10 osób i więcej przede wszystkim dotyczących różnicowania wynagrodzeń.

W niniejszym opracowaniu zatrudnionych oraz ich wynagrodzenia analizowano i zaprezentowano z uwzględnieniem cech osób fizycznych i charakteryzujących zakłady pracy tych osób. Szczególną uwagę zwrócono na różnicowanie wynagrodzeń według płci i wykonywanego zawodu według klasyfikacji zawodów i specjalności². Klasyfikacja ta to pięciopoziomowy, hierarchicznie usystematyzowany wykaz zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Struktura klasyfikacji oparta jest na systemie pojęć, w którym zawód oznacza zestaw zadań wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wymagających kompetencji nabytych w toku uczenia się lub praktyki. Specjalność obejmuje część zawodu, wymagającą dodatkowych kompetencji.

Wynikiem grupowania poszczególnych zawodów i specjalności są grupy elementarne, które tworzą grupy średnie, a na kolejnych poziomach agregacji grupy duże i wielkie. Grupy są opatrzone symbolem cyfrowym: grupy wielkie – symbol jednocyfrowy, grupy duże – symbol dwucyfrowy, grupy średnie – symbol trzycyfrowy, grupy elementarne – symbol czterocyfrowy, zawód lub specjalność – symbol sześciocyfrowy.

¹ umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru

² [Klasyfikacja zawodów i specjalności](#)

In the labour market statistics, the term ‘wages and salaries’ expresses the compensation payable to an employee for work performed on the basis of an employment relationship. Pursuant to the applicable law, is a pecuniary benefit and is expressed in gross terms. The amount of wages and salaries is determined between the employer and the employee depending on the number of working hours and the agreed rate per hour of work. The nature, quantity and quality of the work performed affect the level of earnings.

The wage statistics is based on data on employees (paid employees) working on the basis of an employment relationship¹ or service relationship and does not include people working on the basis of civil law contracts, i.e. contracts of mandate or contracts to perform a specified task, as well as those employed abroad.

The earnings surveys conducted by official statistics differ in terms of the statistical units covered in the survey, i.e. the surveyed population, as well as the scope of data, i.e. the information provided to Statistics Poland. This publication is based on the results of the Structure of Earnings Survey, which allows for the analysis of employees in entities with 10 or more employees, mainly regarding earnings differences.

In this study, the employees and their earnings have been analysed and presented taking into account the characteristics of natural persons and their employing establishments. Particular attention was paid to the differentiation of earnings by sex and occupation according to the Classification of Occupations and Specialisations. This classification is a five-level, hierarchically structured list of occupations and specialisations on the labour market. The structure of the classification is based on a system of concepts in which an occupation is a set of tasks distinguished as a result of the social division of labour, requiring competences acquired in the course of learning or practice. The specialisation covers a part of an occupations that requires additional competences.

The result of grouping individual occupations and specialisations are unit groups that form minor groups, and on subsequent levels of aggregation, sub-major and major groups. The groups are marked with a digital symbol: major groups – a single-digit symbol, sub-major groups – a two-digit symbol, minor groups – a three-digit symbol, unit groups – a four-digit symbol, occupation or specialisation – a six-digit symbol.

¹ Employment contract, appointment, nomination, election

Wyniki badania struktury wynagrodzeń z zastosowaniem powyższej klasyfikacji prezentowane są z zachowaniem zasad tajemnicy statystycznej do poziomu średnich grup zawodów, a więc do grup oznaczonych symbolem trzycyfrowym³.

W związku z tym, że badanie to dostarcza tak wielu informacji w różnych przekrojach, poniższa analiza zawiera jedynie wybrane elementy odnoszące się do zatrudnionych i ich wynagrodzeń.

Charakterystyka zatrudnionych

Wyniki prezentowanego badania wskazują, że w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej było zatrudnionych 8189,3 tys. osób, które przepracowały cały październik 2020 r., zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy (bez przeliczania niepełnozatrudnionych na pełnozatrudnionych).

W związku z tym, że o unikatowości wyników tego badania świadczy możliwość analizowania wynagrodzeń według płci i zawodów, w charakterystyce zatrudnionych skupiono się na tych aspektach. Z uzyskanych danych wynika, że zatrudnieni, dla których badano wynagrodzenia, to w większości mężczyźni (51,7%). W omawianej grupie zatrudnionych blisko 70% związana była z sektorem prywatnym. W strukturze zawodowej zatrudnionych zwraca uwagę duży udział specjalistów, którzy na poziomie wielkich grup zawodów tworzą odrębną grupę. W październiku 2020 r. w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej 2244,6 tys. zatrudnionych zaliczono do tej grupy zawodów, z czego 63,8% stanowiły kobiety. W obrębie wielkiej grupy zawodów Specjaliści przewaga kobiet dostrzegalna była również na niższych poziomach agregacji zawodów. Na przykład w 4 na 6 występujących tu dużych grup zawodów kobiety stanowiły większość. W dużej grupie Specjaliści do spraw zdrowia było ich aż 84,7%, a w grupie Specjaliści nauczania i wychowania – 77,7%. Przewaga mężczyzn widoczna była natomiast w zawodach technicznych. W dużej grupie zawodów Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych stanowili oni 80,1%, a w grupie Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych 69,4%. Na jeszcze niższym poziomie agregacji zawodów, czyli w średnich grupach, wśród Specjalistów przewaga kobiet miała miejsce w 3/4 tych grup. W 13 z tych grup na 100 zatrudnionych mężczyzn przypadało ponad 200 kobiet. Znajdująca się w wielkiej grupie Specjaliści, średnia grupa zawodów Położne była najbardziej sfeminizowaną wśród wszystkich średnich grup zawodów w Polsce.

W październiku 2020 r. o około połowę mniej liczną niż Specjaliści wielką grupą zawodów w podmiotach o liczbie pracujących 10 osób i więcej byli Operatorzy i monterzy

³ Dane w takim układzie znajdują się w tablicach xls dołączonym do tej publikacji.

The results of the Structure of Earnings Survey with the use of the above-mentioned classification are presented with the rules of statistical confidentiality up to the level of minor occupational groups, i.e. to groups marked with a three-digit symbol².

Due to the fact that this study provides so much information in various breakdowns, the analysis below contains only selected elements relating to employees and their earnings.

Characteristics of employees

The presented results of the survey indicate that there were 8 189.3 thousand employees in entities with 10 or more employed persons who worked throughout October 2020, both full-time and part-time (without converting part-time employees to full-time equivalent employees).

Due to the fact that the uniqueness of the results of this survey is evidenced by the possibility of analysing earnings by sex and occupation, the characteristics of the employees focuses on these aspects. The obtained data show that the employees for whom earnings were analysed are mostly men (51.7%). In the discussed group of employees, nearly 70% were related to the private sector. In the occupational structure of the employees, there is a large share of professionals who form a separate major occupational group. In October 2020, in entities with 10 or more employed persons, 2 244.6 thousand of employees were included in this occupational group, of which 63.8% were women. Within the major occupational group of Professionals, the advantage of women was also noticeable at the lower levels of occupational aggregation. For example, in 4 out of 6 sub-major occupational groups here, women were in the majority. In the sub-major group of Health professionals the proportion of women was as high as 84.7%, and in the group of Teaching professionals – 77.7%. The advantage of men was visible in technical occupations. In the sub-major occupational group of Information and communications technology professionals, they accounted for 80.1%, and in the group of Science and engineering professionals 69.4%. At an even lower level of occupational aggregation, i.e. in the minor groups, among Professionals, the advantage of women was found in three-quarters of these groups. In 13 of these groups, there were over 200 women per 100 employed men. The minor group of Midwifery professionals, included in the major group of Professionals, was the most feminised among all the minor occupational groups in Poland.

In October 2020, in entities with 10 or more employed persons, Plant and machine operators and assemblers were an occupational group half the size of the group of

² Data presented for such a level can be found in xls tables attached to this publication.

maszyn i urządzeń – 1022,5 tys. zatrudnionych. W odróżnieniu od Specjalistów w tej grupie zawodów 80,9% stanowili mężczyźni. W obrębie tej wielkiej grupy zawodów przewaga mężczyzn wystąpiła we wszystkich dużych grupach zawodów. Pod względem liczebności najwięcej, bo prawie połowa mężczyzn wykonujących zawód zaliczany do wielkiej grupy Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, zatrudniona była w dużej grupie zawodów Kierowcy i operatorzy pojazdów. Mężczyźni wykonujący zawody zaklasyfikowane do tej grupy stanowili ok. 10% ogółu zatrudnionych mężczyzn w analizowanych podmiotach w Polsce. Maskulinizacja charakteryzowała również większość średnich grup zawodów należących do Operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Jedyną średnią grupą zawodów skupiającą więcej zatrudnionych kobiet niż mężczyzn była grupa Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych. W tej grupie na 100 zatrudnianych mężczyzn przypadło ok. 500 zatrudnionych kobiet.

Tylko nieco mniej niż Operatorów i monterów maszyn i urządzeń zatrudnionych należało do wielkiej grupy zawodów Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 1018,0 tys. osób. Tę wielką grupę zawodów cechowała jeszcze wyższa maskulinizacja niż grupę Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – mężczyźni stanowili bowiem tutaj aż 87,6% zatrudnionych. Więcej mężczyzn niż kobiet zatrudnionych było we wszystkich dużych grupach zawodów i niemal we wszystkich średnich grupach zawodów, przy czym w 8 średnich grupach udział mężczyzn przekraczał 90%, a w trzech przekraczał 98%. Jedyną średnią grupą zawodów wśród Robotników przemysłowych i rzemieślników z przeważającym udziałem kobiet była grupa Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni, w której na 100 mężczyzn przypadło niemal dwa razy tyle kobiet.

Wśród pozostałych wielkich grup zawodów dysproporcja zatrudnionych pod względem płci (na rzecz mężczyzn) występowała także wśród Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników oraz Rolników, ogrodników, leśników i rybaków. Przypadało tu odpowiednio ok. 80 kobiet na 100 mężczyzn i ok. 40 kobiet na 100 mężczyzn.

Na niższym poziomie agregacji, tj. według średnich grup zawodów do najbardziej sfeminizowanych (obok wymienionej wcześniej grupy Położnych) należały następujące grupy zawodów:

- Sekretarki (ogólne),
- Opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli,
- Pielęgniarki,
- Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni,
- Kasjerzy i sprzedawcy biletów,
- Pomoce i sprzątaczkę domowe, biurowe, hotelowe,
- Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii,

Professionals – 1 022.5 thousand persons. Contrary to Professionals, in this occupational group, 80.9% were men. Within this major occupational group, the predominance of men was found in all sub-major occupational groups. In terms of the number of employees, the greatest number, almost half of the men working in the occupations belonging to the major group of Plant and machine operators and assemblers, were employed in a sub-major occupational group of Drivers and mobile plant operators. Men in occupations classified to this group constituted around 10% of all male employees in the analysed entities in Poland. Masculinisation was also characteristic of most of the minor occupational groups belonging to Plant and machine operators and assemblers. The only minor occupational group with more women than men were Textile, fur and leather products machine operators. In this group, there were around 500 employed women per 100 employed men.

Only slightly fewer people than in Plant and machine operators and assemblers were employed in the major occupational group of Craft and related trades workers – 1 018.0 thousand people. This major occupational group was characterised by even greater masculinisation than the group of Plant and machine operators and assemblers – men constituted as many as 87.6% of employees. More men than women were employed in all sub-major occupational groups and in almost all minor occupational groups, while in 8 minor groups the share of men exceeded 90%, and in three exceeded 98%. The only minor occupational group among Craft and related trades workers with a predominant share of women was the group of Garment and related trades workers, in which for 100 men there were almost twice as many women.

Among the remaining major occupational groups, the disproportion in employment in terms of sex (numerical advantage of men) was also present among Managers, as well as Skilled agricultural, forestry and fishery workers. There were, respectively, around 80 women per 100 men and around 40 women per 100 men.

At the lower level of aggregation, i.e. according to minor occupational groups, the most feminised (apart from the aforementioned group of Midwifery professionals) were the following occupational groups:

- Secretaries (general),
- Child care workers and teachers' aides,
- Nursing professionals,
- Hairdressers, beauticians and related workers,
- Cashiers and ticket clerks,
- Domestic, hotel and office cleaners and helpers,
- Legal, social and religious associate professionals,

- Dietetycy i żywniowcy,
- Technicy medyczni i farmaceutyczni.

W tych średnich grupach zawodów mężczyźni stanowili mniej niż 10%.

Wykonywany zawód często determinowany jest poziomem wykształcenia. Przeprowadzona analiza wskazuje, że w październiku 2020 r. w podmiotach o liczbie pracujących 10 osób i więcej aż 43,2% zatrudnionych legitymowało się wykształceniem wyższym. Spośród nich około 3/4 posiadało wykształcenie co najmniej wyższe magisterskie. Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia i płeć należy zwrócić uwagę na większy udział kobiet wśród zatrudnionych posiadających wyższe wykształcenie (60,8%).

Dołączone do niniejszego opracowania tablice z danymi o zatrudnionych w podmiotach o liczbie pracujących 10 osób i więcej w październiku 2020 r. pozwalają analizować tę zbiorowość także pod kątem wieku (26,5% zatrudnionych miała 50 lat i więcej), stażu pracy (około 1/3 zatrudnionych miała przynajmniej 20-letni staż pracy, z czego 45,3% posiadało staż pracy 30 lat i więcej), rodzajów systemu czasu pracy (aż 81,0% zatrudnionych pracowała w podstawowym systemie czasu, a 4/5 z nich posiadało umowę na czas nieokreślony), rodzaju działalności (1/4 zatrudnionych pracowała w Przetwórstwie przemysłowym; w tej sekcji pracowało aż 32,6% mężczyzn i 16,8% kobiet), czy wielkości zakładów pracy (najwięcej zatrudnionych, bo ok. 30% związanych było z zakładami pracy, w których liczba pracujących nie przekraczała 49 osób).

Struktura przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto

W dalszej części opracowania i załączonych tablicach skupiono się na wynagrodzeniach scharakteryzowanej powyżej grupy zatrudnionych. Wyjątkowość prezentowanych danych wynika z możliwości prezentowania składników wynagrodzenia otrzymanych za październik 2020 r., które obejmowały:

- wynagrodzenia osobowe,
- honoraria wynikające z umowy o pracę (wynagrodzenia z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi),
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej.

Jeżeli któryś składnik wynagrodzenia odnosił się do dłuższego okresu został przeliczony na jeden miesiąc. Wynagro-

- Dieticians and nutritionists,
- Medical and pharmaceutical technicians.

In these minor occupational groups, men accounted for less than 10%.

The occupation performed is often determined by the level of education. The conducted analysis shows that in October 2020, in entities with 10 or more employed persons, as many as 43.2% of employees had tertiary education. Around three-quarters of them had at least a master's degree. Taking into account the level of education and sex, attention should be paid to the greater share of women among employees with tertiary education (60.8%).

The tables with data on employees in entities with 10 or more employed persons for October 2020, included in this study, allow for the analysis of this population also in terms of age (26.5% of employees were 50 years old or more), seniority (about one third of employees had at least 20 years of seniority, 45.3% of which had seniority of 30 years or more), types of working time system (as many as 81.0% of employees worked in the basic working time system, and four-fifths of them had a contract for an indefinite time), kind of activity (a quarter of employees worked in Manufacturing; as many as 32.6% of men and 16.8% of women worked in this section), or the size of employing establishments (most of the employees, around 30%, worked in employing establishments where the number of employed persons did not exceed 49 persons).

Structure of average monthly gross earnings

In the further part of the study and the tables attached, the focus is on the earnings of the group of employees characterised above. The uniqueness of the presented data results from the possibility of presenting earnings components for October 2020, which included:

- personal wages and salaries,
- fees arising from an employment contract (remuneration for the use or disposing of copyrights or related rights),
- annual extra wages and salaries for employees of budgetary sphere units,
- payments from profit or from balance surplus.

If any earnings component was related to a longer period, it was converted to a monthly basis. Earnings of part-time employees have been converted into full-time. The average monthly earnings are presented in gross terms. It is the

dzenia osób niepełnozatrudnionych zostały przeliczone na pełny wymiar czasu pracy. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie prezentowane jest w ujęciu brutto. Jest to podstawowy wskaźnik statystyki wynagrodzeń w ogóle, jak i prezentowanego badania Struktura wynagrodzeń.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie za październik 2020 r. składało się w głównej mierze z wynagrodzeń osobowych. We wszystkich wielkich grupach zawodów wynagrodzenie osobowe stanowiło ponad 98% całego wynagrodzenia. Głównym składnikiem wynagrodzenia osobowego było wynagrodzenie zasadnicze, które w każdej wielkiej grupie zawodów stanowiło ponad 70% wynagrodzenia. Najmniejszy udział wynagrodzeń zasadniczych w wynagrodzeniach ogółem wystąpił w wielkiej grupie zawodów Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, wyniósł on 70,9%, a największy w wielkiej grupie zawodów Pracownicy usług i sprzedawcy. Była to jedyna wielka grupa zawodów, w której udział ten przekroczył 80%.

Poddając analizie pozostałe składniki można zauważyć, że co 11 złotych w wypłaconym pracownikowi wynagrodzeniu była efektem premii lub nagrody. Ten element wynagradzania zatrudnionych za październik 2020 r. w największym stopniu decydował o wysokości wynagrodzenia w wielkiej grupie zawodów Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, w której to grupie przeciętne wynagrodzenie za październik 2020 r. było najwyższe. Średnio w wynagrodzeniu Przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników premie i nagrody wyniosły ponad 1 tys. zł. Na wysokość wynagrodzenia w tej grupie zawodów nie miało większego wpływu wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Inaczej rozkładał się udział tych dwóch elementów wynagrodzenia w drugiej pod względem wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za październik 2020 r. wielkiej grupie zawodów, tj. Specjaliści. Wpływ premii i nagród był tu najniższy wśród wielkich grup zawodów – składnik ten stanowił bowiem tylko 6,8% przeciętnego wynagrodzenia, ale udział wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych wyniósł 3,8% i był to udział wyższy niż przeciętnie w Polsce. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w największym stopniu decydowało o wynagrodzeniu zatrudnionych w zawodach zaliczanych do wielkiej grupy Operatorzy maszyn i urządzeń. Z tego tytułu o wysokości wynagrodzenia zatrudnionych w tych zawodach decydowała co 20 złotych. Wspomniano już, że do wynagrodzeń wliczane są również wypłacane pracownikom co miesiąc różnego rodzaju dodatki: funkcyjne, za staż pracy, za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy. Stanowiły one od 7,7% przeciętnego wynagrodzenia w wielkiej grupie zawodów Pracownicy usług i sprzedawcy do 11,3% w wielkiej grupie zawodów Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy.

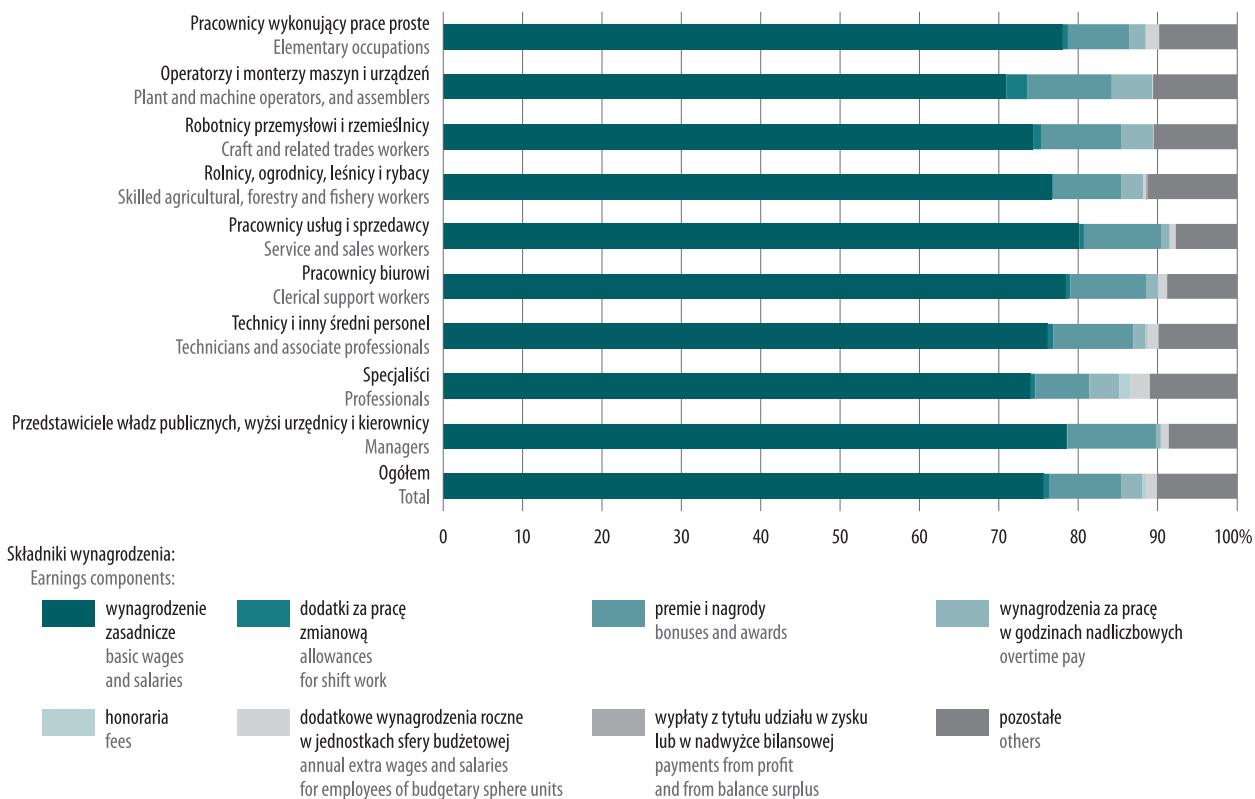
basic indicator of wage statistics in general, as well as of the presented Structure of Earnings Survey.

The average monthly earnings for October 2020 consisted mainly of personal wages and salaries. In all major occupational groups, personal wages and salaries accounted for over 98% of the total earnings. The main component of personal wages and salaries were basic wages and salaries, which in each major occupational group accounted for over 70% of the earnings. The lowest share of basic wages and salaries in total earnings was recorded in the major occupational group of Plant and machine operators and assemblers, which amounted to 70.9%, and the largest share in the major occupational group of Services and sales workers. It was the only major occupational group in which this share exceeded 80%.

When analysing the other components, it can be seen that every 11th zloty in the remuneration paid to the employee was the result of a bonus or award. This element of remuneration of employees in October 2020 had the highest share in the amount of earnings in the major occupational group of Managers, in which the average earnings for October 2020 were the highest. On average, in the earnings of Managers, bonuses and awards amounted to over PLN 1 000. The amount of earnings in this occupational group was not significantly influenced by overtime pay. The share of these two elements of earnings in the second major occupational group in terms of the level of the average monthly earnings for October 2020, i.e. Professionals, was different. The impact of bonuses and awards was in this group the lowest among the major occupational groups - this component accounted for only 6.8% of the average earnings, but the share of overtime pay amounted to 3.8% and it was a share higher than the average in Poland. The overtime pay had the highest share in the earnings of those employed in the occupations belonging to the major occupational group of Plant and machine operators and assemblers. Every 20th zloty in the earnings of employees in these occupations was related to that earnings component. It has already been mentioned that the earnings also include various types of allowances paid to employees every month: functional allowance, length-of-service allowance, allowance for specific job characteristics, specific qualifications or working conditions. They constituted from 7.7% of the average earnings in the major occupational group of Services and sales workers to 11.3% in the major occupational group of Skilled agricultural, forestry and fishery workers.

Wykres 1. Struktura składników wynagrodzenia według wielkich grup zawodów Stan za październik

Chart 1. Structure of earnings components by major occupational group
As at October



Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto

W praktyce statystycznej podstawową miarą ogólnego poziomu wynagrodzeń jest przeciętne (średnie) miesięczne wynagrodzenie przypadające na 1 zatrudnionego. Przeciętne wynagrodzenie jest obliczane jako średnia arytmetyczna wszystkich otrzymanych w badaniu wartości wynagrodzeń. W październiku 2020 r. w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób wyniosło ono 5748,24 zł brutto. Wówczas niższe niż przeciętne wynagrodzenie otrzymało 65,6% ogółu zatrudnionych w badanych podmiotach. Zatrudnieni w sektorze publicznym osiągnęli przeciętne wynagrodzenie o 7,5% wyższe niż pracownicy najemni w sektorze prywatnym. Tak ogółem, jak i w obydwu sektorach wynagrodzenia zatrudnionych mężczyzn były wyższe niż wynagrodzenia kobiet.

Wysokość przeciętnego wynagrodzenia brutto była powiązana z poziomem wykształcenia zatrudnionych. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia przeciętne wynagrodzenie wzrastało. W określonym zakresie wynagrodzenia

Average monthly gross earnings

In statistical practice, the basic measure of the general level of earnings are the average (mean) monthly earnings per employee. The average earnings are calculated as the arithmetic mean of all remuneration values obtained in the survey. In October 2020, in entities with 10 or more employed persons, it amounted to PLN 5 748.24 gross. Then, 65.6% of all employees in the surveyed entities received lower than average earnings. Employees in the public sector achieved average earnings by 7.5% higher than employees in the private sector. Both in general and in both ownership sector, the earnings of male employees were higher than the earnings of women.

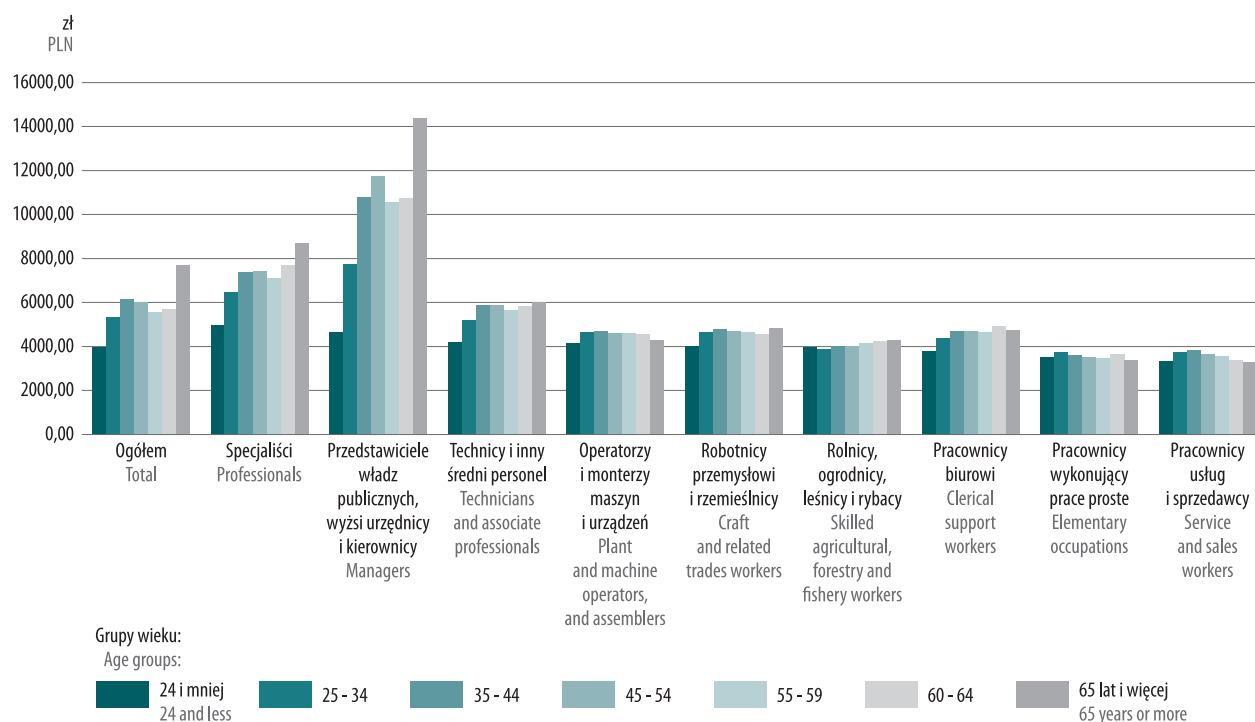
The amount of the average gross earnings was related to the level of education of the employees. With the increase in the level of education, the average earnings increased. Within a certain range, earnings also increased with the increase in seniority and age of the employees

wzrastały również wraz ze wzrostem stażu pracy i wieku zatrudnionych (zasadniczo niezależnie od zawodu). W październiku 2020 r. wynagrodzenia miesięczne były najwyższe wśród zatrudnionych ze stażem 20,0-24,9 lat. Były one o 11,9% wyższe niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie przypadające na 1 zatrudnionego ogółem w analizowanych podmiotach i o 521,74 zł wyższe niż wynagrodzenia zatrudnionych z najdłuższym stażem (30 lat i więcej).

(basically regardless of the occupation). In October 2020, monthly earnings were the highest among employees with 20.0-24.9 years of seniority. They were by 11.9% higher than the average monthly earnings per employee in the analysed entities and by PLN 521.74 higher than the earnings of employees with the longest seniority (30 years and more).

Wykres 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według wielkich grup zawodów i grup wieku Stan za październik

Chart 2. Average monthly gross earnings by major occupational group and age group As at October

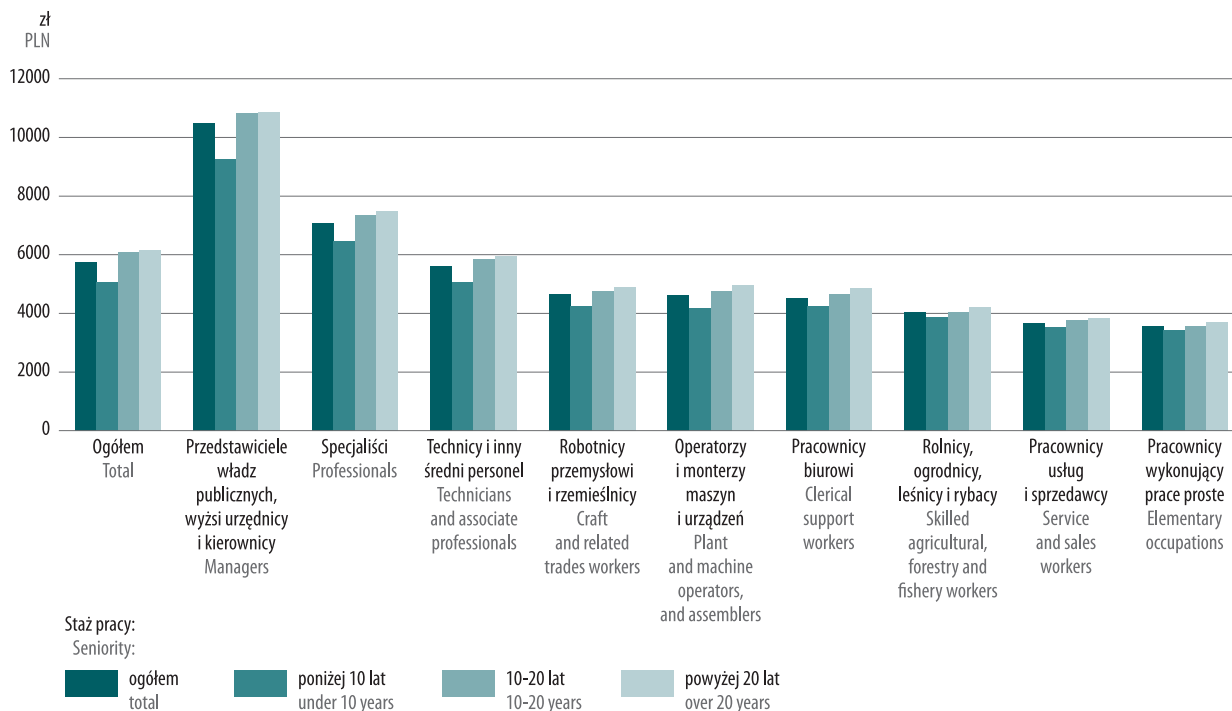


Przy uwzględnieniu grup wieku można zauważyć, że najwyższe wynagrodzenia, o 1/3 wyższe niż przeciętne, osiągnęli zatrudnieni w wieku 65 lat i więcej, a kolejną pod względem wysokości wynagrodzenia grupą wieku byli zatrudnieni mający 35-44 lata. Ich średnie wynagrodzenie było wyższe od przeciętnego, ale o 1505,49 zł niższe niż w najstarszej grupie zatrudnionych. Wynagrodzenia zatrudnionych w wieku produkcyjnym niemobilnym (45-64 lata) było znacznie bardziej zbliżone do przeciętnego ogółem. Niezależnie od stażu pracy i sektora własności przeciętne wynagrodzenie kobiet było niższe niż mężczyzn. Podobna relacja miała również miejsce w odniesieniu do wieku. Wyjątkiem była sytuacja zatrudnionych kobiet w wieku 60-64 lata. Ich wynagrodzenia tak w sektorze publicznym, jak i prywatnym były wyższe niż zatrudnionych w tym wieku mężczyzn.

Taking into account the age groups, it can be noticed that the highest earnings, by one third higher than the average, were achieved by employees aged 65 and over, and the next group in terms of the level of earnings were those aged 35-44. Their average earnings were higher than the average, but by PLN 1 505.49 lower than in the oldest group of employees. Earnings of employees in non-mobile working age (45-64 years) were much more similar to the total average. Regardless of the seniority and the ownership sector, the average earnings of women were lower than that of men. A similar relationship also took place with regard to age. The situation of female employees aged 60-64 was an exception. Their salaries, both in the public and private sectors, were higher than those of men at that age.

Wykres 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w wielkich grupach zawodów według stażu pracy Stan za październik

Chart 3. Average monthly gross earnings in major occupational groups by seniority
As at October

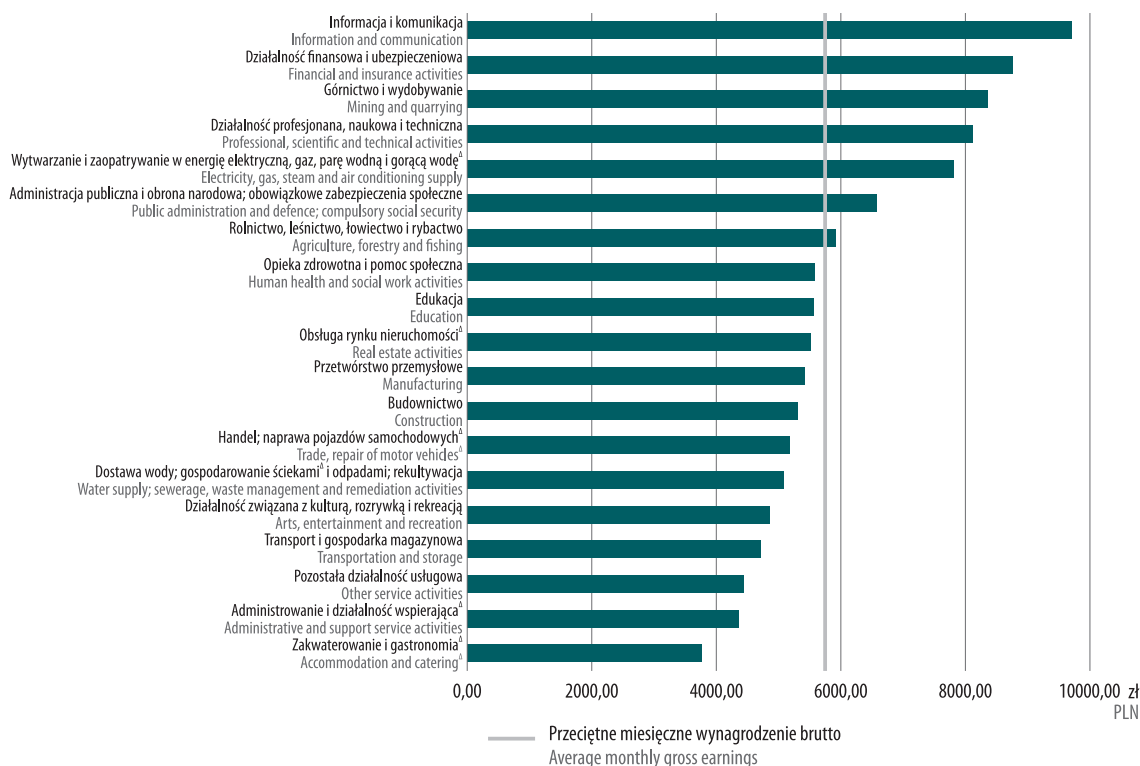


Wynagrodzenia są również zróżnicowane ze względu na wielkość zakładu pracy. Najwyższe wartości za październik 2020 r. – o 25,0% wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia – wypłacono w podmiotach o liczbie pracujących od 2000 do 4999 osób, a najniższe – w podmiotach najmniejszych, do 19 pracujących (4207,47 zł – o 26,8% niższe od wartości ogółem). Wyniki prezentowanego badania wskazują, że wynagrodzenia są różnicowane także przez rodzaj działalności. Wyróżniają się poziom przeciętnych wynagrodzeń wypracowano w sekcji Działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz Informacja i komunikacja. Jednocześnie w tych dwóch sekcjach różnica pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym mężczyzn i kobiet była największa i oscylowała wokół 3000 zł. Dla danych analizowanych według sekcji PKD występowała dość silna dodatnia zależność pomiędzy wysokością wynagrodzenia a różnicą w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Oznacza to, że im niższe wynagrodzenie, tym wynagrodzenia kobiet i mężczyzn były bardziej do siebie zbliżone.

Earnings also vary depending on the size of the establishment. For October 2020, the highest wages and salaries – by 25.0% higher than the average monthly earnings – were paid in entities with 2 000 to 4 999 employed persons, and the lowest – in the smallest entities, with up to 19 employed persons (PLN 4 207.47 – by 26.8% lower than the total value). The results of the presented survey indicate that earnings are differentiated by kind of activity. The outstanding level of average earnings was achieved in the sections Financial and insurance activities as well as Information and communication. At the same time, in these two sections the difference between the average earnings of men and women was the largest and oscillated around PLN 3 000. For the data analysed according to PKD/ NACE sections, there was a fairly strong positive correlation between the level of earnings and the difference in earnings of women and men. This means that the lower the earnings, the more similar the earnings of women and men are.

Wykres 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według sekcji PKD Stan za październik

Chart 4. Average monthly gross earnings by PKD/NACE section
As at October



Najmniejsze różnice w wysokości wynagrodzenia przeciętnego według płci (nie sięgające nawet 70 zł) występowały w sekcji Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca. Sekcja ta była jedną z trzech, w których w sektorze publicznym kobiety zarobiły więcej niż mężczyźni. W tym sektorze w omawianej sekcji różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn wyniosła ok. 400 zł, w sekcji Pozostała działalność usługowa kobiety otrzymały średnio o ok. 700 zł wyższe wynagrodzenie, a w sekcji Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości – o niespełna 25 zł. W układzie sekcji PKD najniższe przeciętne wynagrodzenia otrzymali zatrudnieni w Działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Była to jedyna sekcja, w której przeciętne wynagrodzenie ogółem i w sektorze prywatnym było niższe niż 4000 zł. W sektorze publicznym w tej sekcji zatrudnieni zarobili ok. 4800 zł i wraz z zatrudnionymi w sekcji Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (gdzie poziom wynagrodzeń przeciętnych kobiet i mężczyzn był zbliżony), należały do sekcji najślabiej wynagradzanych.

Uwarunkowania regionalne również wpływają na wysokość przeciętnych wynagrodzeń. W październiku 2020 r. najwyższe wynagrodzenie przeciętne w podmiotach o liczbie pracujących 10 osób i więcej wyróżniał region warszawski

The smallest differences in the level of the average earnings by sex (not even up to PLN 70) were recorded in the Administrative and support service activities section. This section was one of three in which in the public sector women earned more than men. In this sector, in the section discussed, the difference between the earnings of women and men was around PLN 400, in the Other service activities section, women received an average earnings of around PLN 700 higher, and in the Real estate activities section – by less than PLN 25. In the structure of PKD/NACE sections, the lowest average earnings were received by those employed in the Accommodation and catering section^A. It was the only section in which the average total earnings in the private sector were lower than PLN 4 000. In the public sector, employees in this section earned around PLN 4 800 and, along with those employed in the Arts, entertainment and recreation section (where the average level of earnings of women and men was similar), belonged to the lowest-paid sections.

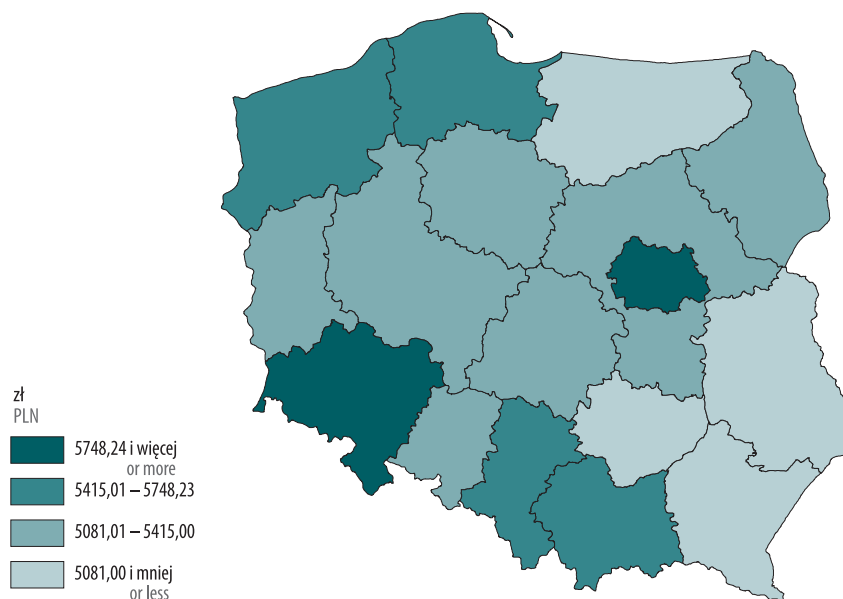
Regional conditions also affect the level of average earnings. In October 2020, the highest average earnings in entities with 10 or more employed persons characterised the Warszawski stołeczny region, where they were almost 30% higher than the average total earnings. Earnings higher

stołeczny, w którym było ono wyższe o niemal 30% od przeciętnego wynagrodzenia ogółem. Wynagrodzenie wyższe niż przeciętnie otrzymali także zatrudnieni w regionie dolnośląskim, ale tylko o 3,2% wartości dla kraju. W czterech regionach przeciętne wynagrodzenie nie przekroczyło 5000 zł. Były to regiony: lubelski, podkarpacki, warmińsko-mazurski, świętokrzyski.

than the average were also received by those employed in the Dolnośląskie region, but only by 3.2% of the value for the country. In four regions, the average earnings did not exceed PLN 5 000. These were the following regions: Lubelskie, Podkarpackie, Warmińsko-Mazurskie, Świętokrzyskie.

**Mapa 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według regionów (NUTS 2016)
Stan za październik**

Map 1. Average monthly gross earnings by region (NUTS 2016)
As at October



Analizując wysokość przeciętnego wynagrodzenia w wielkich grupach zawodów można dostrzec, że wyższe niż średnio w Polsce wynagrodzenie otrzymali zatrudnieni w dwóch wielkich grupach zawodów: Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz Specjaliści. W tych grupach zawodów większość zatrudnionych otrzymała za październik 2020 r. wynagrodzenie wyższe od przeciętnego w Polsce. Przy czym w grupie Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy wynagrodzenia na opisywanym poziomie otrzymało 72,5% zatrudnionych, a wśród zaliczonych do grupy Specjaliści 57,0% zatrudnionych. W obydwu wielkich grupach zawodów udział mężczyzn otrzymujących wynagrodzenie wyższe niż przeciętne był większy niż kobiet. W zawodach zaliczanych do Przedstawicielei władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników ponad 76,4% mężczyzn zarobiło powyżej przeciętnego wynagrodzenia brutto. Było to o 8,8 p.proc. więcej niż wśród kobiet. Natomiast w wielkiej grupie zawodów Specjaliści wynagrodzenie powyżej przeciętnego otrzymało 66,2% mężczyzn – o 14,5 p.proc. więcej niż kobiet. Różnica w od-

When analysing the level of average earnings in major occupational groups, it can be seen that only those employed in two major occupational groups received higher earnings than the average in Poland: Managers and Professionals. In these occupational groups, most of employees received remuneration higher than the average in Poland for October 2020. While in the group of Managers, such level of earnings was achieved by 72.5% of employees, and among the group of Professionals – 57.0% of employees. In both major occupational groups, the share of men receiving higher than average earnings was greater than that of women. In the occupations included into the group of Managers more than 76.4% of men received earnings above the average gross earnings. It was by 8.8 percentage points more than among women. On the other hand, in the major occupational group of Professionals, 66.2% of men received earnings above the average – by 14.5 percentage points more than women. The difference in the percentage of women and men receiving earnings above the average in Poland was even greater in the ma-

setku kobiet i mężczyzn otrzymujących wynagrodzenie powyżej przeciętnego w Polsce była jeszcze większa w wielkiej grupie zawodów Technicy i inny średni personel (21,1 p.proc).

for occupational group of Technicians and associate professionals (21.1 percentage points).

Tablica 1. Rozkład zatrudnionych w wielkich grupach zawodów według krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto i płci
Stan za październik

Table 1. Distribution of employees in major occupational groups by average gross earnings multiplicity and sex
As at October

Wyszczególnienie Specification	Udział zatrudnionych z przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem brutto Share of employees with average gross earnings		
	nie wyższym niż 5748,24 zł brutto not higher than PLN 5 748.24 gross	wyższym niż 5748,24 zł brutto not higher than PLN 5 748.24 gross	
	w % in %		
Ogółem Total	a	65,6	34,4
	b	62,5	37,5
	c	69,0	31,0
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy Managers	a	27,5	72,5
	b	23,6	76,4
	c	32,4	67,6
Specjaliści Professionals	a	43,0	57,0
	b	33,8	66,2
	c	48,3	51,7
Technicy i inny średni personel Technicians and associate professionals	a	64,0	36,0
	b	52,4	47,6
	c	73,5	26,5
Pracownicy biurowi Clerical support workers	a	82,6	17,4
	b	81,1	18,9
	c	83,7	16,3
Pracownicy usług i sprzedawcy Service and sales workers	a	93,6	6,4
	b	89,3	10,7
	c	96,2	3,8
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy Skilled agricultural, forestry and fishery workers	a	87,6	12,4
	b	87,6	12,4
	c	87,5	12,5
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy Craft and related trades workers	a	77,9	22,1
	b	75,5	24,5
	c	94,5	5,5
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń Plant and machine operators, and assemblers	a	77,9	22,1
	b	75,2	24,8
	c	89,6	10,4
Pracownicy wykonujący prace proste Elementary occupations	a	95,3	4,7
	b	90,4	9,6
	c	98,4	1,6

W pozostałych wielkich grupach zawodów wynagrodzenie przeciętne było niższe niż średnie w Polsce i wahało się od 3576,57 zł w wielkiej grupie zawodów Pracownicy wykonujący prace proste do 4652,88 zł w wielkiej grupie zawodów Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. W zawodach należących do grup zawodów Pracownicy usług i sprze-

In the remaining major occupational groups, the average earnings were lower than the average for Poland and ranged from PLN 3 576.57 in the major occupational group of Elementary occupations to PLN 4 652.88 in the major occupational group of Craft and related trades workers. In the occupations belonging to the occupational groups: Servi-

dawcy oraz Pracownicy wykonujący prace proste ponad 90% zatrudnionych otrzymało wynagrodzenie niższe od przeciętnego w Polsce. Tylko w jednej wielkiej grupie zawodów – Rolnicy, ogrodnicy i leśnicy – udział mężczyzn uzyskujących wynagrodzenie wyższe od przeciętnego w Polsce był niższy niż kobiet, ale różnica w tym udziale była minimalna. Należy ponadto podkreślić, że zatrudnieni w tej grupie zawodów stanowili zaledwie 0,2% wszystkich zatrudnionych.

Największa różnica udziału kobiet i mężczyzn otrzymujących wynagrodzenie nie wyższe niż przeciętne wystąpiła w wielkiej grupie Technicy i inny średni personel. W tej grupie 73,5% kobiet otrzymało wynagrodzenie nie wyższe niż 5748,24 zł brutto, podczas gdy taka sytuacja dotyczyła tylko 52,4% mężczyzn.

Na niższym poziomie agregacji zawodów, tj. w grupach dużych, w niemal wszystkich mężczyźni zarobili przeciętnie więcej niż kobiety. Jedyną dużą grupą zawodów, w której kobiety otrzymały wynagrodzenie wyższe niż mężczyźni była Kierowcy i operatorzy pojazdów. Taka relacja była następstwem sytuacji w sektorze prywatnym, ponieważ w sektorze publicznym w tej grupie zawodów wynagrodzenia kobiet i mężczyzn były bardzo podobne. Analiza wynagrodzeń na tym poziomie agregacji pokazuje występowanie większych dysproporcji w poziomie przeciętnych wynagrodzeń niż w wielkich grupach zawodów. Wynika z niej, że w październiku 2020 r. w trzech dużych grupach zawodów wynagrodzenia przeciętne przekraczały 10000 zł, a w jednej z nich, tj. wśród Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów generalnych były ponad dwukrotnie wyższe od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce. Jeszcze większe zróżnicowanie pomiędzy wynagrodzeniami pokazuje analiza według średnich grup zawodów. Na tym poziomie agregacji pierwsze dwa miejsca pod względem wysokości przeciętnego wynagrodzenia zajmowali Dyrektorzy generalni i zarządzający (15838,29 zł) oraz Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych (15147,11 zł). Obydwe wymienione średnie grupy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności zaliczane są do wielkiej grupy zawodów Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Wynagrodzenia tych dwóch najlepiej opłacanych średnich grup zawodów były o około 1/3 wyższe niż kolejnych pod względem wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia średnich grup:

- Dyrektorzy generalni i zarządzający – 15838,29 zł,
- Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych- 15147,11 zł,
- Specjaliści z dziedziny prawa – 10916,09 zł,
- Lekarze – 10909,24 zł,
- Kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju – 10854,08 zł,

ces and sales workers and Elementary occupations, over 90% of the employees received earnings lower than the average for Poland. Taking into account sex, only in one major occupational group – Skilled agricultural, forestry and fishery workers – the share of men receiving higher than the average earnings in Poland was lower than that of women, but the difference in this share was minimal. It should also be emphasised that the people employed in this occupational group accounted for only 0.2% of all employees.

The largest difference in the share of women compared to men among employees receiving earnings not higher than the average was recorded in the major group of Technicians and associate professionals. In this group, 73.5% of women received gross earnings of not more than PLN 5 748.24, while this was the case only for 52.4% of men.

At the lower level of occupational aggregation, i.e. in sub-major groups, in almost all of them men earned more than women on average. Drivers and mobile plant operators were the only sub-major occupational group in which women received higher earnings than men. Such a relationship was a consequence of the situation in the private sector, because in the public sector in this occupational group, the earnings of women and men were very similar. The analysis of earnings at this aggregation level shows greater disproportions in the level of average earnings than in major occupational groups. It shows that in October 2020, in three sub-major occupational groups, the average earnings exceeded PLN 10 000, and in one of them, i.e. Chief executives, senior officials and legislators, they were more than twice as high as the average earnings for Poland. The analysis of minor occupational groups shows an even greater differentiation between earnings. At this level of aggregation, the first two places in terms of the average earnings were taken by Managing directors and chief executives (PLN 15 838.29) and Information and communications technology service managers (PLN 15 147.11). Both above-mentioned minor groups are included in the major occupational group of Managers. The earnings of these two highest-paid minor occupational groups were about one-third higher than the next in terms of the average monthly earnings minor groups:

- Managing directors and chief executives – PLN 15 838.29,
- Information and communications technology service managers - PLN 15 147.11,
- Legal professionals – PLN 10 916.09,
- Medical doctors – PLN 10 909.24,
- Sales, marketing and development managers – PLN 10 854.08,

- Analitycy systemów komputerowych i programiści – 10504,38 zł,
- Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania – 10445,25 zł.
- Software and applications developers and analysts – PLN 10 504.38,
- Business services and administration managers – PLN 10 445.25.

W ujęciu średnich grup zawodów do najslabiej opłacanych należeli zatrudnieni sklasyfikowani w średnich grupach:

- Pomoce i sprzątaczkę domowe, biurowe, hotelowe – 3242,51 zł,
- Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowaniem posiłków – 3211,27 zł,
- Kelnerzy i barmani – 3067,74 zł,
- Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni – 3016,06 zł.

Jak wynika z przytoczonych danych wynagrodzenia w ostatnich czterech wymienionych grupach zawodów były o ponad 40% niższe niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Polsce. Poziom wynagrodzeń niższy od przeciętnego w Polsce występował w niemal 2/3 średnich grup zawodów. Ten poziom agregacji pokazuje ponadto, że tylko w kilku średnich grupach zawodów wynagrodzenia kobiet były wyższe niż mężczyzn. Były to następujące grupy zawodów: Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni; Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego); Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni; Dietetycy i żywieniowcy; Lekarze dentyści; Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie; Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka, Kierowcy ciężarówek i autobusów. W tych grupach zawodów różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wahała się od ok. 200 zł do ponad 800 zł, ale wynagrodzenia przeciętne niezależnie od płci nie przekroczyły 6200 zł. W przypadku średnich grup zawodów o przewadze wynagrodzeń mężczyzn względem wynagrodzeń kobiet zwracają uwagę dwie grupy: Kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie oraz Matematycy, aktuariusz i statystycy. W tych grupach przeciętne wynagrodzenia mężczyzn wyniosły ok. 9800 zł, a kobiet były o ponad 3500 zł mniejsze.

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie ogółem brutto

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto jest kolejną obok przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia miarą wartości pracy wykonanej przez zatrudnionego na rzecz pracodawcy. Porównanie godzinowych wynagrodzeń brutto pozwala ocenić nie tylko wartość pracy, ale także jej efektywność. W przypadku wykonywania tych samych prac w przyjętej jednostce czasu i w identycznych warunkach miara ta umożliwia wyłonienie czynników różnicujących wynagrodzenia i nie związanych bezpośrednio z samą pra-

As regards minor occupational groups, the lowest-paid included employees classified as:

- Domestic, hotel and office cleaners and helpers – PLN 3 242.51,
- Food preparation assistants – PLN 3 211.27,
- Waiters and bartenders – PLN 3 067.74,
- Hairdressers, beauticians and related workers – PLN 3 016.06.

As can be seen from the cited data, earnings in the last four occupational groups mentioned were over 40% lower than the average monthly earnings for Poland. The level of earnings lower than the average for Poland was present in almost two-thirds of minor occupational groups. Moreover, this level of aggregation shows that only in a few minor occupational groups the earnings of women were higher than that of men. These were the following occupational groups: Building finishers and related trades workers; Secondary education teachers; Building finishers and related trades worker; Dieticians and nutritionists; Dentists; Mining and construction labourers; Primary school and early childhood teachers; Heavy truck and bus drivers. In these occupational groups, the difference in earnings between men and women ranged from about PLN 200 to over PLN 800, but the average earnings, regardless of sex, did not exceed PLN 6 200. In the case of minor occupational groups with the advantage of men's earnings over women's earnings, two groups are noteworthy: Production managers in agriculture, forestry and fisheries, and Mathematicians, actuaries and statisticians. In these groups, the average earnings of men were around PLN 9 800, and the average earnings of women were over PLN 3 500 lower.

Average hourly gross earnings

The average gross hourly earnings are another measure, next to the average monthly earnings, of the value of work performed by an employee for the benefit of the employer. Comparing gross hourly earnings allows you to evaluate not only the value of work, but also its efficiency. In the case of performing the same work in the adopted time unit and in identical conditions, this measure makes it possible to identify factors that differentiate earnings and are not directly related to the work itself, e.g. age or sex. Gross

cą, np. wiek czy płeć. Godzinowe wynagrodzenie brutto jest wykorzystywane do planowania i realizacji polityki społecznej w krajach Unii Europejskiej oraz do porównań międzynarodowych, m.in. przez Eurostat. Przykładem jego zastosowania jest opisana dalej luka płacowa między kobietami a mężczyznami, którą omówiono w części „Luka płacowa między kobietami a mężczyznami (gender pay gap)”.

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto ogółem jest obliczane jako iloraz sumy miesięcznych wynagrodzeń brutto ogółem i sumy czasu opłaconego ogółem. Nie należy zestawiać tak obliczanego przeciętnego godzinowego wynagrodzenia ogółem brutto, kalkulowanego na podstawie wyników badania Struktura wynagrodzeń, z obowiązującą w Polsce od 1 stycznia 2017 r. minimalną stawką godzinową, ustalaną administracyjnie i dotyczącą pracy wykonywanej na podstawie umowy zlecenia (art. 734 Kodeksu cywilnego) oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego). Te dwie wielkości są nieporównywalne.

Z prezentowanych w niniejszym opracowaniu wyników badania Struktura wynagrodzeń wynika, że przeciętne godzinowe wynagrodzenie ogółem brutto w Polsce w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób za październik 2020 r. wyniosło 33,24 zł. Wynagrodzenie godzinowe mężczyzn było wówczas wyższe od przeciętnego wynagrodzenia godzinowego kobiet o 8,9%.

W październiku 2020 r. zatrudnieni w sektorze publicznym osiągnęli przeciętne godzinowe wynagrodzenie wyższe o 19,2% niż pracownicy najemni w sektorze prywatnym. Różnice w wysokości wynagrodzeń godzinowych brutto wystąpiły także wśród zatrudnionych o różnym poziomie wykształcenia, przy czym wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrastały wynagrodzenia godzinowe. Podobną zależność obserwuje się w przypadku wieku i stażu pracy zatrudnionych - wynagrodzenia godzinowe rosną wraz z wiekiem i stażem pracy, osiągając maksimum w górnych grupach wieku i stażu. I tak w grupie wieku 65 i więcej lat przeciętne wynagrodzenie godzinowe brutto ogółem wyniosło 44,59 zł i było o 11,35 zł (34,1%) wyższe niż dla ogółu zatrudnionych w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób. Jeżeli chodzi o zróżnicowanie wynagrodzenia godzinowego ze względu na wielkość zakładu pracy, to najwyższe wartości odnotowano w podmiotach, w których pracowało od 2000 do 4999 osób (o 20,5% wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia w Polsce), a najniższe – w najmniejszych, poniżej 20 pracowników (24,13 zł; o 27,4% niższe od wartości ogółem). Kobiety otrzymały nieznacznie wyższe przeciętne wynagrodzenia godzinowe brutto niż mężczyźni jedynie w podmiotach sektora publicznego o liczbie pracujących poniżej 100 osób. Wraz ze wzrostem wielkości podmiotu mierzonej liczbą pracujących różnica w wynagrodzeniu godzinowym brutto zwiększała się na niekorzyść kobiet, by w największych podmiotach (5000 i więcej pracujących) wynieść 9,32 zł. Różnice te dotyczyły zarówno sektora prywatnego, jak i publicznego.

hourly earnings are used for planning and implementing social policy in European Union countries and for international comparisons, e.g. by Eurostat. An example of its application is the gender pay gap, which is discussed later in the section 'Gender pay gap'.

The total average hourly gross earnings are calculated as the quotient of the sum of the total monthly gross earnings and the sum of the total time paid. The average gross hourly earnings calculated in this way, calculated on the basis of the results of the Structure of Earnings Survey, should not be compared with the minimum hourly rate applicable in Poland from 1 January 2017, set administratively and relating to work performed on the basis of a contract of mandate (Article 734 of the Civil Code) and contracts for the provision of services to which the legal provisions on mandate apply (Article 750 of the Civil Code). These two measures are incomparable.

The results of the Structure of Earnings Survey presented in this study show that the average total gross hourly earnings in Poland in entities with 10 or more employed persons for October 2020 amounted to PLN 33.24. At that time, men's hourly earnings were higher than the average hourly earnings of women by 8.9%.

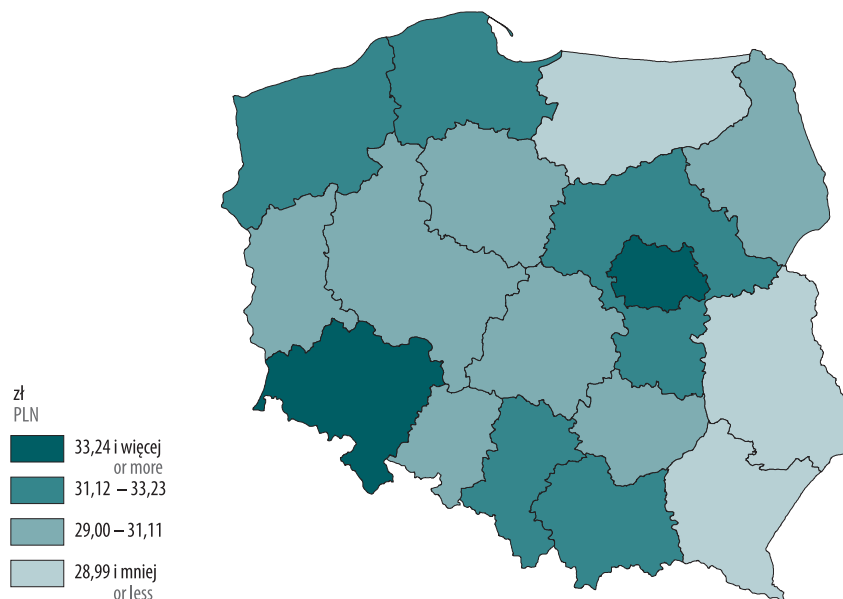
In October 2020, employees in the public sector achieved the average hourly earnings 19.2% higher than those employed in the private sector. The differences in the level of gross hourly earnings also occurred among employees with different levels of education, and with the increase in the level of education the hourly earnings were increasing. A similar relationship is observed in the case of the age and seniority of employees - hourly earnings increase with age and seniority, reaching the maximum in the upper age and seniority groups. And so, in the age group of 65 and more, the average total gross hourly earnings amounted to PLN 44.59, and were PLN 11.35 (34.1%) higher than for the total number of employees in entities with 10 or more employed persons. As for the differentiation of hourly earnings in terms of the size of the employing establishment, the highest values were recorded in entities employing from 2 000 to 4 999 people (by 20.5% higher than the average hourly earnings for Poland), and the lowest – in the smallest, with below 20 employees (PLN 24.13; 27.4% lower than the total value). Women received slightly higher average gross hourly earnings than men only in public sector entities with less than 100 employed persons. Along with the increase in the size of the entity measured by the number of employed persons, the difference in gross hourly earnings increased to the disadvantage of women, reaching PLN 9.32 in the largest entities (5 000 and more employed persons). These differences concerned both the private and public sectors.

Wśród sekcji PKD najwyższe wynagrodzenia godzinowe odnotowano w sekcji Informacja i komunikacja, w której przeciętne wynagrodzenie godzinowe wyniosło 54,80 zł (o 64,9% więcej od wartości ogółem). W obrębie tej sekcji najwyższą wartość wynagrodzenie godzinowe osiągnęło w grupie mężczyzn zatrudnionych w sektorze prywatnym (o 84,7% względem wartości ogółem). Sekcja ta była jedną z trzech sekcji PKD, w których wynagrodzenia godzinowe w sektorze prywatnym przewyższały wartości z sektora publicznego (obok sekcji Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz sekcji Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją). Drugą pod względem wysokości wynagrodzeń godzinowych sekcją była Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, która oferowała wyższe wynagrodzenie godzinowe w sektorze publicznym (54,51 zł). W obydwu sekcjach o najwyższych wartościach przeciętnych wynagrodzeń godzinowych różnice wynagrodzeń godzinowych kobiet i mężczyzn były największe w całej gospodarce, osiągając wartości 16,69 zł w sekcji Informacja i komunikacja i aż 19,08 zł dla sekcji Działalność finansowa i ubezpieczeniowa.

Among the PKD/NACE sections, the highest hourly earnings were recorded in the Information and communication section, where the average hourly earnings were PLN 54.80 (64.9% more than the total value). Within this section, the highest value of hourly wages was achieved in the group of men employed in the private sector (by 84.7% in relation to the total value). This section was one of the three PKD/NACE sections in which hourly earnings in the private sector exceeded the values from the public sector (next to the Professional, scientific and technical activities section and the Arts, entertainment and recreation section). The section which ranked second in terms of the highest hourly earnings was the Financial and insurance activities section, which offered higher hourly earnings in the public sector (PLN 54.51). In both sections with the highest values of average hourly earnings, the differences in hourly earnings between women and men were the largest in the entire economy, reaching PLN 16.69 in the Information and communication section and as much as PLN 19.08 in the Financial and insurance activities section.

Mapa 2. Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto według regionów (NUTS 2016) Stan za październik

Map 2. Average hourly earnings by region (NUTS 2016)
As at October



Różnice godzinowych wynagrodzeń brutto można także zaobserwować analizując przestrzenne zróżnicowanie wynagrodzeń. Tak jak w przypadku przeciętnych wynagrodzeń, tak i w tym przypadku najwyższe godzinowe wynagrodzenie odnotowano dla regionu warszawskiego stołecznego, w którym wyniosło 42,48 zł – było ono o 27,8% wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia w Polsce. Oprócz tego regionu przeciętne godzinowe wynagrodzenie było wyższe od prze-

Differences in gross hourly earnings can also be observed when analysing the spatial differentiation of earnings. As in the case of average earnings, also in this case the highest hourly earnings were recorded for the Warszawski stołeczny region, where they amounted to PLN 42.48 – they were 27.8% higher than the average hourly earnings for Poland. In addition to this region, the average hourly earnings were higher than the average

ciętego godzinowego wynagrodzenia w Polsce również w regionie dolnośląskim – o 2,6% względem wartości dla kraju. W trzech regionach przeciętne godzinowe wynagrodzenie nie przekroczyło 29 zł. Były to regiony: lubelski (28,51 zł), podkarpacki (28,52 zł) oraz warmińsko-mazurski (28,93 zł).

Zróźnicowanie przeciętnych godzinowych wynagrodzeń brutto za październik 2020 r. wiązało się z rodzajem zawodu wykonywanego przez zatrudnionych. W układzie wielkich grup zawodów przeciętne wynagrodzenie godzinowe wahało się od 20,14 zł w grupie Pracownicy wykonujący prace proste do 59,25 zł w przypadku grupy Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Wartość przeciętnego wynagrodzenia godzinowego w tej drugiej grupie zawodów była o 78,2% wyższa od średniej dla wszystkich zawodów. W obrębie wielkiej grupy Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy najwyższe wynagrodzenia godzinowe osiągnęli zatrudnieni zaliczani do średniej grupy zawodów Dyrektorzy generalni i zarządzający – 90,08 zł, tj. ponad pięciokrotnie więcej niż wyniosło wynagrodzenie godzinowe w średniej grupie zawodów Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni (17,14 zł), należącej do wielkiej grupy Pracownicy usług i sprzedawcy.

Drugą wielką grupą zawodów otrzymującą najwyższe przeciętne wynagrodzenie godzinowe byli Specjaliści – 44,77 zł. Przeciętnie ich stawki godzinowe były o 34,7% wyższe od wartości średniej dla wszystkich analizowanych zatrudnionych. Podobnie jak w przypadku przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń najwyższe wynagrodzenia godzinowe brutto (przekraczające 55 zł) osiągnęły średnie grupy zawodów takie jak: Dyrektorzy generalni i zarządzający; Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych; Specjaliści z dziedziny prawa; Kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju; Analitycy systemów komputerowych i programiści; Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania; Lekarze; Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego); Nauczyciele kształcenia zawodowego.

Wśród średnich grup zawodów o najniższych przeciętnych wynagrodzeniach godzinowych (poniżej 20 zł) znaleźli się zatrudnieni pracujący jako: Kucharze; Kelnerzy i barmani; Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni; Gospodarze obiektów; Kasjerzy i sprzedawcy biletów; Opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli; Pracownicy usług ochrony; Robotnicy leśni i pokrewni; Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych; Pomoce i sprzątaczkę domowe, biurowe, hotelowe; Myjące pojazdy, szyby, praczkę i inni sprzątacze; Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowaniem posiłków.

Spośród średnich grup zawodów wyodrębnionych w badaniu Struktura wynagrodzeń tylko w co 10 grupie wynagrodzenia godzinowe kobiet były wyższe niż mężczyzn. Te grupy zawodów to m.in.: Lekarze dentyści; Nauczyciele kształcenia zawodowego; Dietetycy i żywieniowcy; Pozosta-

hourly earnings in Poland, also in the Dolnośląskie region - by 2.6% compared to the value for the country. In three regions, the average hourly earnings did not exceed PLN 29. These were the following regions: Lubelskie (PLN 28.51), Podkarpackie (PLN 28.52) and Warmińsko-Mazurskie (PLN 28.93).

The differentiation of average gross hourly earnings for October 2020 was large in terms of the occupations performed by the employees. When analysing earnings by major occupational groups, their values ranged from PLN 20.14 for the major occupational group of Elementary occupations to PLN 59.25 for the group of Managers. The value of the average hourly earnings in the latter occupational group was 78.2% higher than the average value in entities with 10 or more employed persons. Within the major group of Managers, the highest hourly earnings were achieved by those employed in the minor occupational group of Managing directors and chief executives – PLN 90.08, i.e. over five times more than the minor occupational group of Hairdressers, beauticians and related workers (17.14 PLN), belonging to the major occupational group of Services and sales workers.

The second major occupational group receiving the highest average hourly earnings were Professionals – PLN 44.77 PLN. On average, their hourly earnings were 34.7% higher than the average value for all analysed employees. As in the case of average monthly earnings, the highest gross hourly earnings (exceeding PLN 55) were achieved by minor occupational groups such as: Managing directors and chief executives; Information and communications technology service managers; Legal professionals; Sales, marketing and development managers; Software and applications developers and analysts; Business services and administration managers; Medical doctors; Secondary education teachers; Vocational education teachers.

Among the minor occupational groups with the lowest hourly earnings (below PLN 20) there are employees working as: Cooks; Waiters and bartenders; Hairdressers, beauticians and related workers; Building and housekeeping supervisor; Cashiers and ticket clerks; Child care workers and teachers' aides; Protective services workers; Forestry and related workers; Textile, fur and leather products machine operators; Domestic, hotel and office cleaners and helpers; Vehicle, window, laundry and other hand cleaning workers; Food preparation assistants.

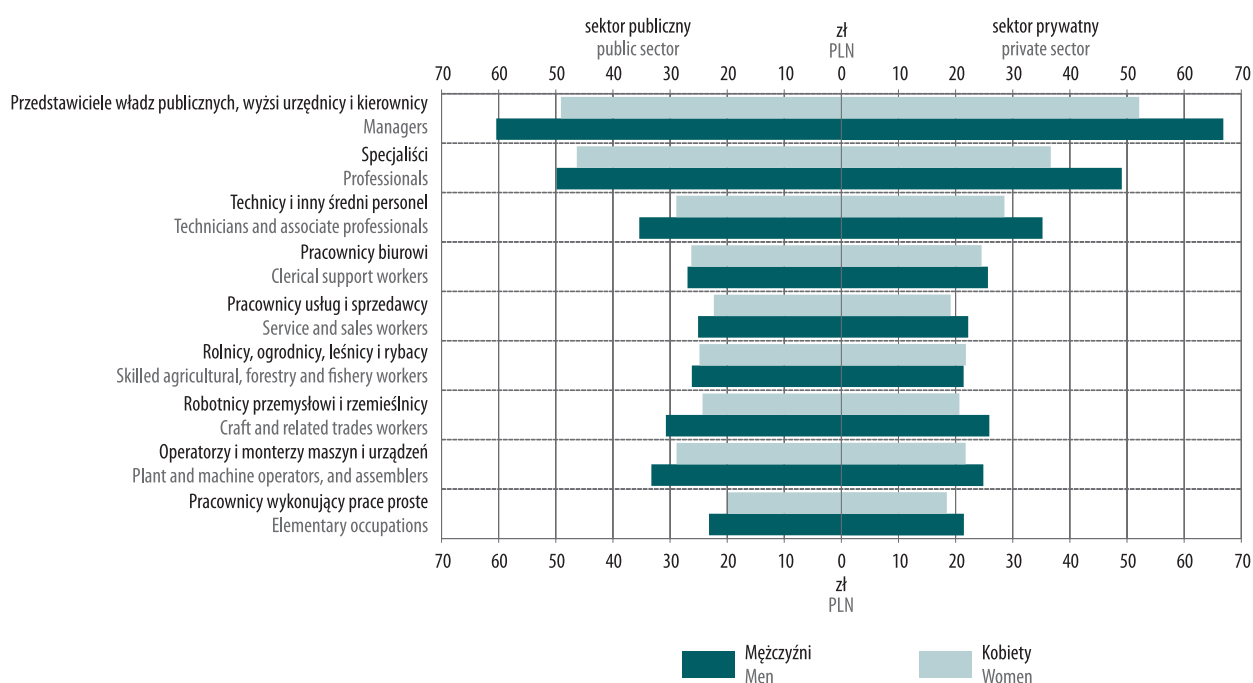
Among the minor occupational groups identified in the Structure of Earnings Survey, hourly earnings of women were higher than that of men only in every 10th group. These occupational groups include: Dentists; Vocational education teachers; Dieticians and nutritionists; Other clerical support workers; Animal producers. Additionally, in the public sector, hourly earnings of women were higher

li pracownicy obsługi biura; Hodowcy zwierząt. Dodatkowo w sektorze publicznym wynagrodzenia godzinowe kobiet były wyższe w co 6 średniej grupie, najwyższa różnica była w grupie Kierownicy do spraw handlu detalicznego i hurtowego, a w sektorze prywatnym – w co 8 średniej grupie, najwyższa różnica wystąpiła w średniej grupie Lekarze dentyści. Znacząca przewaga wysokości wynagrodzeń godzinowych mężczyzn wystąpiła także w średnich grupach zawodów takich jak: Kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie; w sektorze publicznym – Matematycy, aktuariusze i statystycy, a w sektorze prywatnym – Specjaliści do spraw ratownictwa medycznego.

in every sixth minor group. The highest difference was in the group of Retail and wholesale trade managers, and in the private sector - in every eighth minor group, the highest difference was recorded in the minor group of Dentists. A significant advantage in the level of hourly earnings of men was also noted in minor occupational groups such as: Production managers in agriculture, forestry and fisheries; in the public sector - Mathematicians, actuaries and statisticians, and in the private sector - Paramedical practitioners.

Wykres 5. Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto według wielkich grup zawodów, sektorów własności i płci
Stan za październik

Chart 5. Average hourly gross earnings by major occupational group, ownership sector and sex
As at October



Struktura i zróżnicowanie przeciętnego godzinowego wynagrodzenia ogółem brutto w Polsce za październik 2020 r. są zbliżone do charakterystyk przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto, potwierdzając uzyskany w wyniku badania obraz sytuacji podmiotów o liczbie pracujących 10 i więcej osób w zakresie wynagrodzeń.

The structure and differentiation of the average hourly total gross earnings in Poland for October 2020 are similar to the characteristics of the average monthly gross earnings, confirming the depiction of the situation of entities with 10 or more employed persons in terms of earnings, obtained as a result of the survey.

Mediana wynagrodzeń brutto

Mediana wynagrodzeń, inaczej wynagrodzenie środkowe, to miara pozycyjna, dzieląca osoby pobierające wynagrodzenia na dwie równoliczne grupy. Jedna połowa to zatrudnieni otrzymujący wynagrodzenie niższe od mediany, druga zaś – wyższe. Cechą charakterystyczną mediany jest to, że na jej wysokość nie mają wpływu wartości ekstremalne (bardzo niskie lub bardzo wysokie wynagrodzenia), dlatego daje inny obraz rozkładu wynagrodzeń niż przeciętne wynagrodzenie.

Do obliczenia mediany wynagrodzeń, w odróżnieniu od przeciętnego wynagrodzenia, niezbędne jest dysponowanie danymi jednostkowymi o zatrudnionych. Jedynym w Polsce badaniem, które dostarcza takich danych jest właśnie badanie Struktura wynagrodzeń. W październiku 2020 r. w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób objętych tym badaniem mediana wynagrodzeń wyniosła 4702,66 zł brutto. Jej wartość była wśród mężczyzn (4919,08 zł) wyższa niż wśród kobiet (4491,59 zł). Analogiczna sytuacja miała miejsce w sektorach własności, w obu mediana wynagrodzeń mężczyzn była wyższa niż kobiet. Jednak większa dysproporcja wystąpiła w sektorze prywatnym, w którym mediana mężczyzn była o 17,8% wyższa niż kobiet. W sektorze publicznym mediana wynagrodzeń mężczyzn o 8,8% przewyższała wynagrodzenie środkowe kobiet.

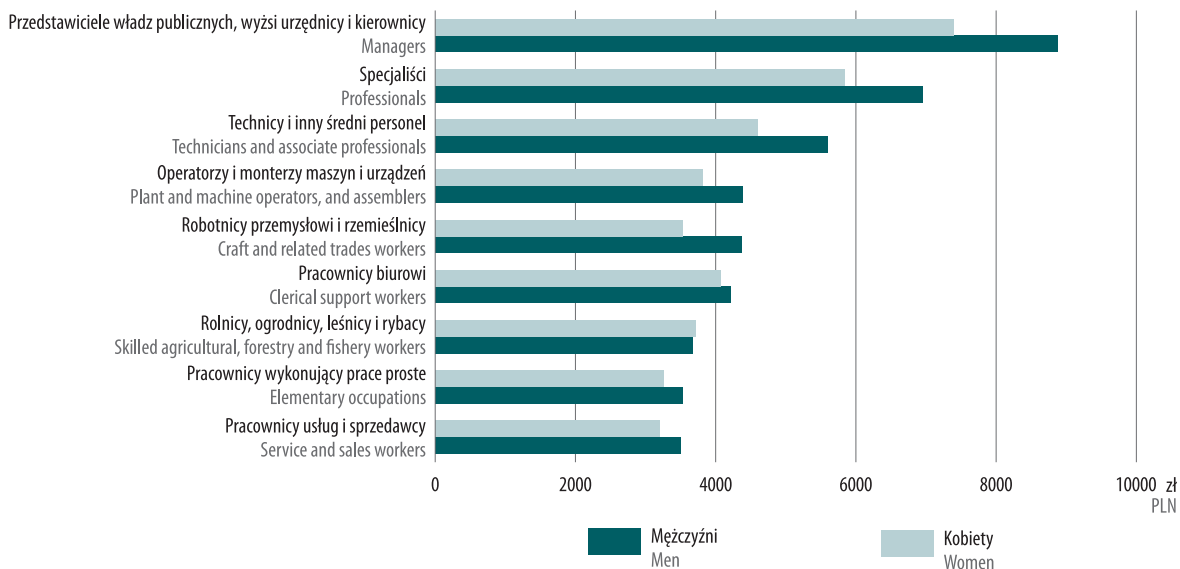
Median gross earnings

The median earnings, or middle wage and salary, is a positional measure that divides earners into two equal groups. One half are employees with lower than median earnings, the other half – higher earnings. A characteristic feature of the median is that its amount is not affected by extreme values (very low or very high earnings), therefore it gives a different picture of the earnings distribution than the average earnings.

To calculate the median earnings, as opposed to the average earnings, it is necessary to have individual data about the employees. The only survey in Poland that provides such data is the Structure of Earnings Survey. In October 2020, in entities with 10 or more employed persons, the median gross earnings were PLN 4 702.66. Its value was higher among men (PLN 4 919.08) than among women (PLN 4 491.59). A similar situation took place in the ownership sectors, in both the median earnings of men were higher than those of women. However, a greater disproportion occurred in the private sector, where the median for men was 17.8% higher than that of women. In the public sector, the median earnings of men exceeded the median earnings of women by 8.8%.

Wykres 6. Mediana wynagrodzenia brutto według wielkich grup zawodów i płci Stan za październik

Chart 6. Median gross earnings by major occupational group and sex
As at October



Medianę można wyznaczać także dla wynagrodzeń uzyskanych przez zatrudnionych w obrębie grup zawodów zgodnych z klasyfikacją zawodów i specjalności. Analizując wartości mediany wynagrodzeń dla wielkich grup zawodów można zauważyć, że była ona wyższa niż średnio w Polsce wśród zatrudnionych w trzech wielkich grupach zawodów: Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy; Specjaliści oraz Technicy i inny średni personel. W większości wielkich grup zawodów mediana wynagrodzeń była wyższa wśród mężczyzn. Wyjątek stanowi wielka grupa Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy. W tej grupie mediana wynagrodzeń była wyższa u kobiet o 1,0%. Największa różnica mediany wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na rzecz tych drugich wystąpiła w grupie Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Była ona o 23,9% wyższa u mężczyzn niż u kobiet. Nieco mniejsze różnice odnotowano w grupach Technicy i inny średni personel (o 21,8% na korzyść mężczyzn) i w grupie Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (mediana o 20,1% wyższa u mężczyzn).

Bardziej szczegółowych informacji o zróżnicowaniu wynagrodzeń według zawodów dostarczają dane z niższego poziomu agregacji, tj. dotyczące średnich grup zawodów KZiS. Najwyższe wartości mediany wynagrodzeń brutto odnotowano w średnich grupach zawodów:

- Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych – 13718,24 zł,
- Dyrektorzy generalni i zarządzający – 12020,35 zł,
- Specjaliści z dziedziny prawa – 9988,89 zł,
- Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy – 9775,12 zł,
- Lekarze – 9667,91 zł.

Wymienione wartości mediany wynagrodzeń są od 2 do niemal 3 razy wyższe od mediany wynagrodzeń w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób. Natomiast najniższe wartości, nie przekraczające 3000 zł, mediana wynagrodzeń osiągnęła wśród zatrudnionych zaliczonych do średnich grup zawodów:

- Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych – 2969,38 zł,
- Pracownicy usług ochrony – 2826,99 zł,
- Kelnerzy i barmani – 2704,00 zł,
- Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni – 2600,00 zł,
- Robotnicy leśni i pokrewni – 2600,00 zł.

Różnica między najwyższą (Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych) a najniższą (Robotnicy leśni i pokrewni) medianą wynagrodzeń w średnich grupach zawodów wyniosła ponad 11000 zł.

The median can also be determined for earnings obtained by employees within the occupational groups of the Classification of Occupations and Specialisations. When analysing the value of the median earnings for major occupational groups, it can be noticed that it was higher than the average for Poland among employees in three major occupational groups: Managers; Professionals as well as Technicians and associate professionals. In the majority of major occupational groups, the median earnings were higher among men. The exception is the major group of Skilled agricultural, forestry and fishery workers. In this group, the median earnings for women were 1.0% higher. The largest difference in the median earnings of men and women in favour of the latter occurred in the group of Craft and related trades workers. It was 23.9% higher in men than in women. Slightly smaller differences were recorded in the groups of Technicians and associate professionals (by 21.8% in favour of men) and in the group of Managers (the median was 20.1% higher in men).

More detailed information on the differentiation of earnings by occupation is provided by the data from the lower level of aggregation, i.e. on the minor occupational groups according to the Classification of Occupations and Specialisations. The highest values of the median gross earnings were recorded in the minor occupational groups:

- Information and communications technology service managers – PLN 13 718.24,
- Managing directors and chief executives – PLN 12 020.35,
- Legal professionals – PLN 9 988.89,
- Legislators and senior officials – PLN 9 775.12,
- Medical doctors – PLN 9 667.91.

The listed values of the median earnings are from 2 to almost 3 times higher than the median earnings in entities with 10 or more employed persons. On the other hand, the lowest values of the median earnings, not exceeding PLN 3 000, were recorded among employees in the minor occupational groups:

- Textile, fur and leather products machine operators – PLN 2 969.38,
- Protective services workers – PLN 2 826.99,
- Waiters and bartenders – PLN 2 704.00,
- Hairdressers, beauticians and related workers – PLN 2 600.00,
- Forestry and related workers – PLN 2 600.00.

The difference between the highest (Information and communications technology service managers) and the lowest (Forestry and related workers) medians of earnings in the minor occupational groups amounted to over PLN 11 000.

Zróźnicowanie mediany wynagrodzeń za październik 2020 r. występowało także w zależności od rodzaju prowadzonej działalności. Najwyższa mediana (ponad 1,5-krotnie wyższa niż w Polsce), została odnotowana wśród zatrudnionych w sekcji Górnictwo i wydobywanie (8023,56 zł). Nieco niższa mediana wynagrodzeń wystąpiła w sekcji Informacja i komunikacja (7750,45 zł). Ponad 2,5-krotnie niższa była mediana wynagrodzeń w sekcji Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (2996,92 zł). Była to najniższa mediana wynagrodzeń wśród sekcji PKD (o prawie 40% niższa od wynagrodzenia środkowego w Polsce).

Minimalne wynagrodzenie a mediana

Miarą rozkładu wynagrodzeń jest również odniesienie wartości wynagrodzeń do wysokości minimalnego wynagrodzenia. Wynagrodzenie minimalne, nazywane inaczej płacą minimalną lub minimalnym wynagrodzeniem ustawowym, jest wykazywane w ujęciu brutto i określa najniższy dopuszczalny poziom wynagrodzenia pieniężnego za pracę w okresie miesiąca. W Polsce minimalne wynagrodzenie określone jest raz na rok w formie rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej, przedkładanego przez ministra rodziny i polityki społecznej na podstawie aktu prawnego – Ustawa z dnia 10 października 2002 r., o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U.2020 poz. 2207). Zasady dotyczące minimalnego wynagrodzenia z umowy o pracę, dotyczą zarówno pełnego etatu umowy o pracę, jak i pracy w niepełnym etacie.

Wynagrodzenie minimalne⁴ za pracę wynosiło 2600,00 zł brutto. W podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób wynagrodzenie za październik 2020 r. w wysokości równej lub niższej od minimalnej płacy otrzymało 7,8% zatrudnionych, tj. ok. 642 tys. osób. Dla całej gospodarki narodowej ta liczba jest znacznie większa, ponieważ zgodnie z zakresem podmiotowym badanie wynagrodzeń nie obejmowało jednostek o liczbie pracujących do 9 osób, w tym także samozatrudnionych (nie zaliczanych do kategorii pracowników najemnych), w których wynagrodzenia oscylują wokół wartości płacy minimalnej. Analizując dane o zatrudnionych otrzymujących wynagrodzenie niższe od minimalnego należy pamiętać, że w statystyce wynagrodzeń badane są wypłacone pracownikowi przez pracodawcę świadczenia z tytułu wykonywania pracy. Jeżeli pracownik pozostaje w stosunku zatrudnienia, ale pracy nie wykonuje, np. z potwierdzonych powodów zdrowotnych, wówczas ciężar zapłaty za zasiłek choroby spoczywa na instytucjach ubezpieczeniowych, co nie jest wliczane do wynagrodzeń

4 Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r. (Dz.U. 2019 poz. 1778).

The median earnings for October 2020 also differed depending on the kind of business activity. The highest median (over 1.5 times higher than for Poland) was recorded among employees in the Mining and quarrying section (PLN 8 023.56). A slightly lower median earnings was recorded in the Information and communication section (PLN 7 750.45). The median earnings was over 2.5 times lower in the Administrative and support service activities section (PLN 2 996.92). It was the lowest median earnings among PKD/NACE sections (almost 40% lower than the median for Poland).

Minimum wage against the median earnings

The measure of the earnings distribution is also the reference of the value of earnings to the amount of the minimum wage. The minimum wage, also known as the minimum pay or minimum statutory wage, is expressed in gross terms and determines the minimum acceptable level of cash wage for work in a month. In Poland, the minimum wage is determined once a year in the form of a regulation of the Council of Ministers on the amount of the minimum wage for work and the minimum hourly rate, submitted by the minister of family and social policy on the basis of a legal act – the Act of 10 October 2002 on the minimum wage for work (Journal of Laws 2020, item 2207). The rules on minimum wage under an employment contract apply to both full-time and part-time work.

Under the rates set for 2020, the minimum wage³ for work in 2020 was PLN 2 600.00 gross. In entities with 10 or more employed persons, the earnings for October 2020 in the amount equal to or lower than the minimum wage was received by 7.8% of employees i.e. approx. 642 thousand people. For the entire national economy, this number is much higher because, in line with the coverage of the survey, the Structure of Earnings Survey did not include units with up to 9 employed persons, nor the self-employed (not included in the category of paid employees), where earnings oscillate around the minimum wage. When analysing the data on employees receiving lower than the minimum wage, it should be remembered that the wage statistics covers the remuneration paid to the employee by the employer for the performance of work. If the employee remains in employment but does not perform the work, for example for confirmed health reasons, then the burden of payment of the sickness benefit rests with the insurance institutions, which is not included in the wages and salaries paid by the employer. Another reason for the

3 In accordance with the Regulation of the Council of Ministers on the amount of the minimum wage for work and the minimum hourly rate in 2020 (Journal of Laws 2019 item 1778).

wypłaconych przez pracodawcę. Inną przyczyną pojawiania się wynagrodzeń niższych od minimalnego jest korzystanie przez pracowników w badanym okresie z urlopu bezpłatnego.

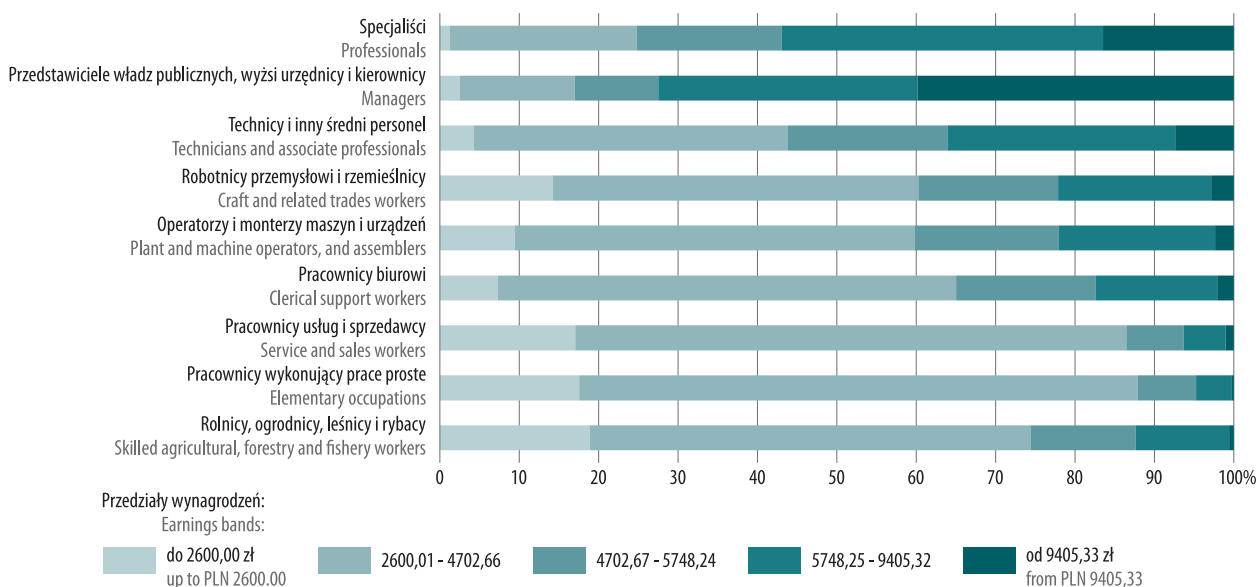
Z przeprowadzonych analiz wynika, że największy udział wynagrodzeń poniżej wartości minimalnej płacy wystąpił w wielkiej grupie zawodów Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy. W tej grupie niemal co 5 zatrudniony analizowanej znalazł się w takiej sytuacji. Należy jednak podkreślić, że zgodnie z metodyką badania w tej wielkiej grupie zawodów kryteria pracowników najemnych spełniało jedynie nieco ponad 15 tys. zatrudnionych, co stanowiło 0,2% omawianych w tym opracowaniu zatrudnionych. Najmniejszy udział zatrudnionych otrzymujących wynagrodzenie równe lub niższe od minimalnego wystąpił w wielkiej grupie zawodów Specjaliści (1,3% ogółu zatrudnionych w tej grupie).

occurrence of lower than minimum wages and salaries is the use of unpaid leave by employees in the analysed period.

The conducted analyses show that the largest share of earnings below the minimum wage was recorded in the major occupational group of Skilled agricultural, forestry and fishery workers. In this group, almost every fifth analysed employee found himself in such a situation. It should be emphasised, however, that, according to the survey methodology, in this major occupational group, only slightly more than 15 000 employees met the criteria of paid employees, which constituted 0.2% of the employees analysed in this study. The smallest share of employees receiving earnings equal to or lower than the minimum wages was recorded in the major occupational group – Professionals (1.3% of the total number of employees in this group).

Wykres 7. Struktura zatrudnionych według wielkich grup zawodów i wybranych przedziałów wynagrodzeń Stan na październik

Chart 7. Structure of employees by major occupational group and selected earnings bands
As at October



W październiku 2020 r. różnica między minimalnym wynagrodzeniem brutto a medianą wynagrodzeń wyniosła 2102,66 zł. Wynagrodzenie w tym przedziale otrzymało nieco ponad 40% zatrudnionych w badanych podmiotach. Najwyższy, bo ok. 70% udział zatrudnionych otrzymujących wynagrodzenie mieszczące się między minimalnym wynagrodzeniem brutto a medianą wynagrodzeń odnotowano w dwóch wielkich grupach zawodów: Pracownicy wykonujący prace proste oraz Pracownicy usług i sprzedawcy (odpowiednio 70,3% i 69,4%).

In October 2020, the difference between the minimum gross wage and the median earnings was PLN 2 102.66. Earnings in this range were received by slightly more than 40% of employees in the surveyed entities. The highest, i.e. around 70%, share of employees receiving earnings falling between the minimum gross wage and the median earnings were recorded in two major occupational groups: Elementary occupations and Services and sales workers (70.3% and 69.4%, respectively).

Mediana wynagrodzeń brutto w październiku 2020 r. była niższa o 1045,58 zł od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto. W przedziale mediana – średnie wynagrodzenie mieściło się 15,6% zatrudnionych w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób. Najwyższy udział w tym zakresie wynagrodzeń dotyczył pracowników najemnych w zawodach zaliczanych do wielkiej grupy Technicy i inny średni personel – niemal co 5 zatrudniony otrzymał wynagrodzenie w tej wysokości.

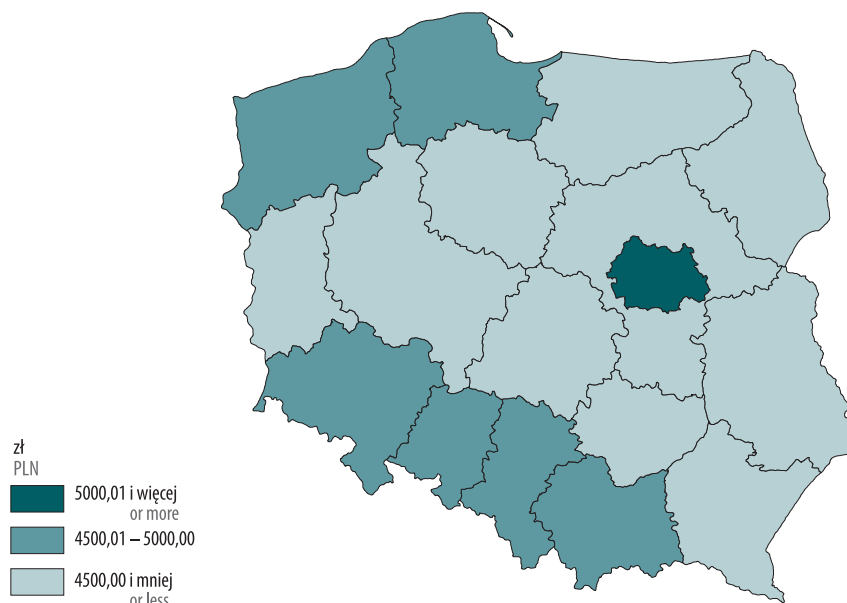
Wysokie wynagrodzenia mieszczące się w przedziale od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia do dwukrotności mediany (9405,32 zł) otrzymało blisko 1/4 zatrudnionych w badanych podmiotach (24,4%). Najniższy udział zatrudnionych otrzymujących wynagrodzenia w tym przedziale posiadała wielka grupa zawodów Pracownicy wykonujący prace proste (4,4% ogółu zatrudnionych w tej grupie). Spośród wielkich grup zawodów tylko wśród Specjalistów oraz Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników ponad 30% zatrudnionych otrzymało wynagrodzenia we wspomnianym zakresie. Wyniki prezentowanego badania wskazują, że wśród pracowników najemnych w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób 9,9% zatrudnionych otrzymało jeszcze wyższe wynagrodzenia. W ujęciu wielkich grup zawodów największy udział zatrudnionych otrzymujących wynagrodzenie powyżej dwukrotności mediany wynagrodzeń wystąpił w grupie zawodów Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. W tej grupie wynagrodzenia powyżej 9405,32 zł otrzymało aż 39,8% zatrudnionych.

The median gross earnings in October 2020 were lower by PLN 1 045.58 than the average gross monthly earnings. 15.6% of the employees in entities with 10 or more employed persons were in this range. The highest share in such range of earnings was found for paid employees in the occupations belonging to the major group of Technicians and associate professionals – almost every fifth employee received earnings at this level.

High earnings, ranging from the average monthly earnings to double the median (PLN 9 405.32), were received by nearly a quarter of employees in the surveyed entities (24.4%). The lowest share of employees receiving earnings in this range was found in a major occupational group of Elementary occupations (4.4% of the total number of employees in this group). Among the major occupational groups, only among Professionals and Managers, over 30% of employees received remuneration in the above-mentioned scope. The results of the presented survey show that among employees in entities with 10 or more employed persons, 9.9% of employees received even higher earnings. Among major occupational groups, the largest share of employees receiving remuneration exceeding twice the median earnings was in the occupational group of Managers. In this group, earnings exceeding PLN 9 405.32 were received by as many as 39.8% of employees.

Mapa 3. Mediana wynagrodzenia brutto według regionów (NUTS 2016) Stan za październik

Map 3. Median gross earnings by region (NUTS 2016)
As at October



Podobnie jak w przypadku wcześniej prezentowanych miar wynagrodzeń, mediana wynagrodzeń również wykazuje zróżnicowanie regionalne. Tylko w trzech regionach mediana wynagrodzeń była wyższa od wartości środkowej dla Polski, przy czym najwyższą zaobserwowano w regionie warszawskim stołecznym, gdzie wyniosła 5722,00 zł. Było to o 1019,34 zł więcej niż mediana wynagrodzeń dla całej Polski. Różnica między regionem warszawskim stołecznym a regionem podkarpackim, gdzie mediana wynagrodzeń była najniższa spośród wszystkich regionów w Polsce, wyniosła 1611,21 zł.

Luka płacowa między kobietami a mężczyznami (gender pay gap)

Na zróżnicowanie wynagrodzeń ma wpływ wiele czynników, do których można zaliczyć m.in. staż pracy, wykształcenie czy wykonywany zawód. Natomiast do czynników o charakterze dyskryminującym, które nie powinny być brane pod uwagę przy określaniu wysokości wynagrodzenia, zalicza się m.in. płeć. Rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są przedmiotem wielu aktów prawnych na poziomie krajowym i europejskim. Podkreśla się w nich między innymi konieczność ciągłego monitorowania tego zjawiska. Badanie Struktura wynagrodzeń jest jedynym w Polsce badaniem, które umożliwia monitorowanie tego aspektu wynagradzania pracowników za pracę w Polsce. W tym celu w dołączonych do niniejszego opracowania tablicach zamieszczono dane, które mogą być pomocne w analizie zróżnicowania wynagrodzeń według płci, jak również wskaźniki najpowszechniej wykorzystywane do oceny tego zjawiska. Spośród zaprezentowanych wskaźników najczęściej wykorzystywanym jest wskaźnik nazywany luką płacową między kobietami a mężczyznami – ang. gender pay gap (GPG). Znaczenie tego wskaźnika wynika z przyjętej w Unii Europejskiej oraz stosowanej przez Eurostat i państwa członkowskie UE ujednoliconej metodyki, umożliwiającej dokonywanie porównań międzynarodowych. Eurostat oblicza wskaźnik GPG na podstawie przeciętnych stawek godzinowych wynagrodzeń ogółem brutto za czas opłacony zatrudnionych w podmiotach o liczbie pracujących powyżej 10 osób i więcej dla sekcji PKD 2007 od B do S z wyłączeniem sekcji O. Wskaźnik ten wyrażony jest w procentach jako iloraz różnicy między przeciętną godzinową stawką wynagrodzenia brutto mężczyzn i kobiet do wynagrodzenia brutto mężczyzn. Do naliczenia stawek godzinowych nie wlicza się wynagrodzeń dodatkowych, tj.: wypłat z zysku, dodatkowych wynagrodzeń rocznych i nagród uznaniowych.

Polska zbiera dane dla wszystkich sekcji PKD, dlatego przeprowadzona poniżej analiza uwzględnia wszystkie sekcje od A do S. Prezentowane w taki sposób wyniki badania za

As in the case of the previously presented measures of earnings, the median earnings also show regional differentiation. Only in three regions the median earnings were higher than the average value for Poland, with the highest one being observed in the Warszawski stołeczny region, where it amounted to PLN 5 722.00. It was PLN 1 019.34 more than the median earnings for the whole of Poland. The difference between the Warszawski stołeczny region and the Podkarpackie region, where the median earnings were the lowest among all regions in Poland, amounted to PLN 1 611.21.

Gender pay gap

The diversified level of earnings is influenced by many factors, including seniority, education or occupation. On the other hand, the discriminatory factors that should not be taken into account when determining the amount of remuneration include, inter alia, sex. The gender pay gap is the subject of many legal acts at national and European levels. They emphasise, among other things, the need for continuous monitoring of this phenomenon. The Structure of Earnings Survey is the only survey in Poland that allows for monitoring this aspect of compensating employees for work in Poland. To this end, the tables attached to this study include data that may be helpful in analysing the gender pay gap, as well as the indicators most commonly used to assess this phenomenon. Among the presented indicators, the most frequently used one in Poland is gender pay gap (GPG). The significance of this indicator results from the unified methodology adopted in the European Union and used by Eurostat and EU Member States, which enables international comparisons. Eurostat calculates the GPG indicator on the basis of average hourly total gross earnings for the time paid in entities with 10 or more employed persons for NACE sections from B to S, excluding section O. This indicator is expressed in percents as a quotient of the difference between the average gross hourly earnings of men and women to gross earnings of men. The calculation of hourly rates does not include additional remuneration, i.e. payments from profit, annual extra wages and salaries for employees of budgetary sphere units.

Poland collects data for all PKD/NACE sections, therefore the analysis below takes into account sections from A to S. The results of the survey for October 2020 presented in

październik 2020 r. wskazują, że GPG w Polsce wyniósł 4,8%. Oznacza to, że mężczyźni osiągnęli przeciętne godzinowe wynagrodzenie za październik 2020 r. o 4,8% wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto kobiet.

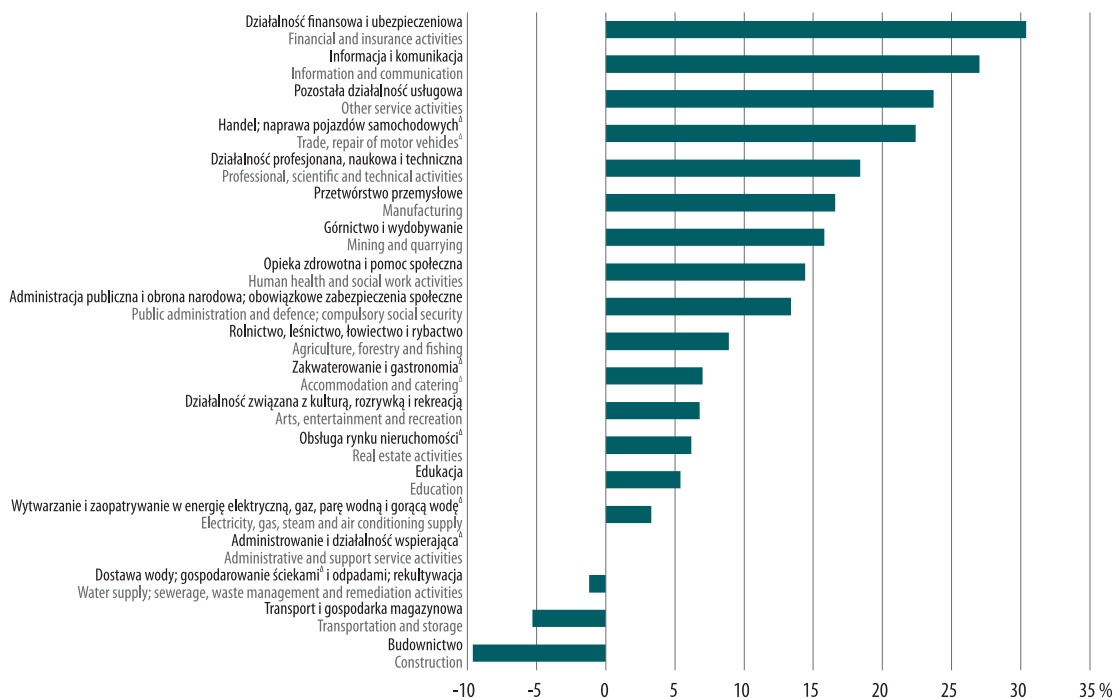
Istnieje duża dysproporcja wysokości wskaźnika GPG między sektorem prywatnym, gdzie GPG wyniósł 12,9% i sektorem publicznym, w którym GPG wyniósł 2,3%. Oznacza to, że w sektorze publicznym kobiety zarobiły o 2,3% mniej za godzinę pracy od mężczyzn, podczas gdy w sektorze prywatnym mężczyźni osiągnęli przeciętne godzinowe wynagrodzenie o 12,9% wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto kobiet. GPG wskazuje również, że w Polsce wynagrodzenia kobiet i mężczyzn są zróżnicowane w różnym stopniu w zależności od rodzaju umowy o pracę. Największe zróżnicowanie wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami wyrażone GPG – powyżej 10% – występuje wśród zatrudnionych na okres próbny. Dla zatrudnionych na czas określony wartość tego wskaźnika wyniosła 2,5%, a jeżeli umowa o pracę zawarta była na czas nieokreślony, wówczas mężczyźni osiągnęli przeciętne godzinowe wynagrodzenie wyższe o 4,5% od przeciętnego wynagrodzenia godzinowego brutto kobiet. Zróżnicowanie wynagrodzeń według płci ma również miejsce w poszczególnych rodzajach działalności. W przypadku czterech sekcji: Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; Informacja i komunikacja; Pozostała działalność usługowa; Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, wskaźnik GPG wyniósł ponad 20%. W tych sekcjach zatrudnionych było 21,6% ogółu zatrudnionych w październiku 2020 r. w podmiotach o liczbie pracujących 10 osób i więcej. Najwyższą wartość wskaźnika GPG równa 30,4% wystąpiła w sekcji Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, gdzie wśród zatrudnionych było blisko 2 razy więcej kobiet niż mężczyzn. W październiku 2020 r. były trzy sekcje PKD, w których zanotowano ujemne wartości wskaźnika wskazujące na wyższe wynagrodzenia kobiet niż mężczyzn. Były to: Budownictwo; Transport i gospodarka magazynowa; Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją. W sekcjach tych GPG wahał się od minus 9,6% w sekcji Budownictwo do minus 1,2% w sekcji Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją. W przypadku sekcji Budownictwo, w której wskaźnik GPG wskazywał na największą różnicę w godzinowych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na korzyść kobiet, zwraca uwagę fakt, że w tej sekcji kobiety stanowiły zaledwie 14,6% ogólnej liczby zatrudnionych. Jediną sekcją, w której godzinowe stawki wynagradzania kobiet i mężczyzn były niemal identyczne była sekcja Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (wartość wskaźnika GPG wyniosła 0,0%).

this way indicate that GPG in Poland was 4.8%. This means that men achieved the average hourly earnings for October 2020 by 4.8% higher than the average gross hourly earnings of women.

There is a large disproportion in the level of the GPG indicator between the private sector, where GPG was 12.9%, and the public sector, where GPG was 2.3%. This means that in the public sector women earned 2.3% less per hour worked than men, while in the private sector men achieved the average hourly earnings 12.9% higher than the average gross hourly earnings of women. GPG also indicates that in Poland earnings of women and men vary to a different extent depending on the type of employment contract. The greatest difference in earnings between women and men expressed in GPG – over 10% – occurs among employees employed for a probationary period. For those employed on a fixed-term basis, the value of this indicator was 2.5%, and if the employment contract was concluded for an indefinite period, men achieved an average hourly earnings 4.5% higher than the average gross hourly earnings of women. The gender pay gap also exists for different kinds of activity. For four sections: Financial and insurance activities; Information and communication; Other service activities; Trade, repair of motor vehicles^A, the GPG indicator was over 20%. These sections employed 21.6% of the total number of employees in October 2020 in entities with 10 or more employed persons. The highest value of the GPG indicator, equal to 30.4%, was recorded in the Financial and insurance activities section, where almost twice as many women as men were employed. In October 2020, there were three PKD/NACE sections where negative values of the indicator were recorded, showing higher wages of women than men. They were: Construction; Transportation and storage; Water supply; sewerage, waste management and remediation activities. In these sections, GPG ranged from minus 9.6% in the Construction section to minus 1.2% in the Water supply; sewerage, waste management and remediation activities. In the case of the Construction section, where the GPG indicator showed the largest difference in hourly earnings of women and men in favour of women, it is noteworthy that in this section women constituted only 14.6% of the total number of employees. The only section where the hourly earnings of women and men were almost identical was the Administrative and support service activities (the value of the GPG indicator was 0,0%).

Wykres 8. Luka płacowa (gender pay gap) według sekcji PKD Stan za październik

Chart 8. Gender pay gap by PKD/NACE section
As at October



Analiza GPG według stażu pracy wykazała, że luka płacowa była najmniejsza wśród zatrudnionych do 2 lat, gdzie wyniosła 5,5%. Tylko w przypadku zatrudnionych powyżej 20 lat przeciętne godzinowe wynagrodzenie kobiet było większe niż mężczyzn – GPG wyniosł minus 2,0%.

Rozkład luki płacowej według wykształcenia wskazuje, że na każdym poziomie wykształcenia przeciętne godzinowe wynagrodzenie mężczyzn w październiku 2020 r. było wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia kobiet – od niespełna 13% w przypadku wykształcenia gimnazjalnego do ponad 24% w przypadku wykształcenia wyższego z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym. Ponadto można zauważyć, że mimo przeważającego udziału kobiet z wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym w strukturze zatrudnienia (63,9%) wartość wskaźnika GPG dla tej grupy wynosi 19,8%.

Analizując wskaźnik GPG według zawodów można zauważyć, że we wszystkich wielkich grupach zawodów wynagrodzenia mężczyzn były wyższe od wynagrodzeń kobiet.

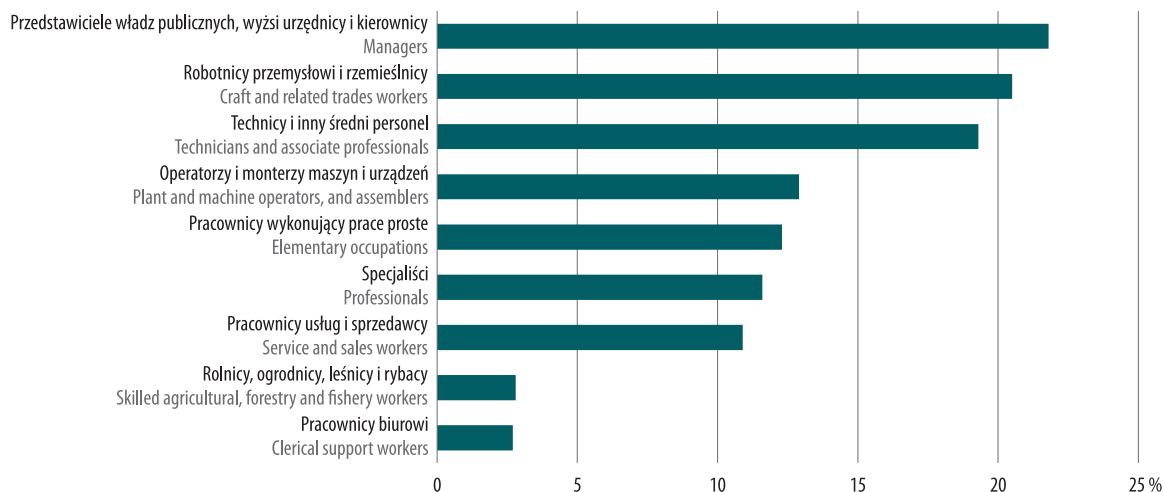
The GPG analysis by seniority showed that the pay gap was the smallest among employees with up to 2 years of seniority, where it amounted to 5.5%. Only in the case of employees with over 20 years of seniority, the average hourly earnings of women was higher than that of men – GPG was minus 2.0%.

The distribution of the pay gap by education indicates that at each level of education, the average hourly earnings of men in October 2020 were higher than the average hourly earnings of women – from less than 13% in the case of lower secondary education to over 24% in the case of tertiary education with an engineering degree, bachelor's degree, the title of a chartered economist or equivalent. Moreover, it can be noticed that despite the predominant share of women with tertiary education with at least a doctoral degree and a master's degree, the title of a medical doctor or equivalent in the employment structure (63.9%), the value of the GPG indicator for this group is 19.8%.

When analysing the GPG indicator by occupation, it can be noticed that in all major occupational group, earnings of men were higher than earnings of women.

Wykres 9. Luka płacowa (gender pay gap) według wielkich grup zawodów Stan za październik

Chart 9. Gender pay gap by major occupational group
As at October



Pomiędzy udziałem kobiet w strukturze zatrudnionych a wartością GPG dla wielkich, dużych i średnich grup zawodów nie występują bezpośrednie zależności. Na przykład w wielkiej grupie zawodów Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy tylko w jednej średniej grupie zawodów Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni wśród zatrudnionych przeważały kobiety (65,8%), a wskaźnik GPG dla tej grupy wyniósł 16,2%. Najwyższą wartość wskaźnika w wielkiej grupie Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy odnotowano w średnich grupach Pozostali robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy i pokrewni (28,2%) – w tej grupie kobiety stanowiły 28,7% zatrudnionych oraz Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy (26,2%) – udział zatrudnionych kobiet w tej grupie wyniósł zaledwie 2,9%.

W październiku 2020 r. najwyższe wartości wskaźnika GPG odnotowano dla średnich grup zawodów:

- Matematycy, aktuariusze i statystycy – 38,5%,
- Kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie – 36,5%,
- Technicy nauk biologicznych, rolniczych i technologii żywności – 30,1%,
- Pozostali robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy i pokrewni – 28,2%,
- Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy – 26,2%,
- Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych i fotograficznych – 25,6%,
- Robotnicy poligraficzni – 25,2%.

There are no direct relationships between the share of women in the employment structure and the value of GPG for major, sub-major and minor occupational groups. For example, in the major occupational group of Craft and related trades workers, only in one minor occupational group of Garment and related trades workers, women predominated among the employees (65.8%), and the GPG indicator for this group was 16.2%. The highest value of the indicator in the major occupational group of Craft and related trades workers was recorded in minor occupational groups of Other craft and related workers (28.2%) - in this group, women constituted 28.7% of employees, and Electrical equipment installers and repairers (26.2%) – the share of female employees in this group was only 2.9%.

In October 2020, the highest values of the GPG indicator were recorded for the following minor occupational groups:

- Mathematicians, actuaries and statisticians – 38.5%,
- Production managers in agriculture, forestry and fisheries – 36.5%,
- Life science technicians and related associate professionals – 30.1%,
- Other craft and related workers – 28.2%,
- Electrical equipment installers and repairers – 26.2%,
- Chemical and photographic products plant and machine operators – 25.6%,
- Printing trades workers – 25.2%.

Uwagi metodologiczne Methodological notes

Koncepcja badania

Publikacja przedstawia wyniki badania Struktura wynagrodzeń w październiku 2020 r. (badanie realizowane na formularzu o symbolu Z-12). Jest realizowane z częstotliwością dwuletnią, ma charakter reprezentacyjny i obejmuje podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób. Dane dotyczą osób pełnozatrudnionych oraz niepełnozatrudnionych, które przepracowały cały miesiąc październik 2020 r. Wyniki badania zostały uogólnione na całą populację.

Wielkość próby wynosiła 34,7 tys. jednostek, co stanowiło 15,0% ogólnej liczby zbiorowości podmiotów o liczbie pracujących 10 i więcej osób. W badaniu zebrano informacje dotyczące ok. 761,5 tys. wylosowanych pracowników, którzy przepracowali cały miesiąc (październik 2020 r.).

Po uogólnieniu wyników badania uzyskano zbiorowość ok. 8,2 mln zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (bez przeliczania niepełnozatrudnionych na pełnozatrudnionych).

Schemat losowania próby do badania Struktura wynagrodzeń w 2020 r.

Przy doborze próby uwzględniane są takie zmienne jak: rodzaj działalności, sektor własności oraz wielkość zakładu pracy ze względu na liczbę pracujących. W celu wylosowania próby zastosowany został schemat losowania dwustopniowego z warstwowaniem na pierwszym stopniu. Jednostkami losowania pierwszego stopnia były zakłady pracy, zaś na drugim stopniu losowano pracowników zatrudnionych przez cały październik 2020 r.

Zbiór jednostek objętych badaniem został zdefiniowany przez dwie zmienne:

- rodzaj działalności – dział albo grupa PKD w zależności od sekcji;
- sektor własności (publiczny, prywatny).

Łącznie w badaniu wystąpiły 143 zbiorowości.

W ramach każdej zbiorowości zakłady pogrupowane zostały w warstwy ze względu na liczbę pracujących.

Concept of the survey

The publication presents the results of the Structure of Earnings Survey in October 2020 (the survey is carried out on a form with the symbol Z-12), with biennial frequency and covers entities of national economy with the number of the employed 10 or more persons. The data concern full- and part-time employees who worked the whole month in October 2020. The results of the survey were generalized to the entire population.

The 15.0% sample included about 34.7 thousand units with more 10 and more employed persons. The survey included about 761.5 thousand of sampled employees from particular units who worked for the whole month (October 2020).

After generalization, the results are representative for population of about 8.2 million of full and part-time employees (without converting part-time employees into full-time employees).

Sample selection scheme for the Structure of Earnings Survey in 2020

The following variables are considered in the sample selection: the kind of activity, the ownership sector, and the size of the establishment in terms of the number of the employed. Two-stage sampling scheme was applied to sample selection, with stratification at the first stage. The first-stage sampling units were establishments; while at the second stage were selected employees who were employed for the entire month in October 2020.

The population (set of units) covered in the survey was defined by two variables:

- kind of activity — division or group of NACE (rev. 2) depending on the section;
- ownership sector (public and private).

There were 143 populations overall in the survey.

The units were divided into strata within the range of each population according to the number of the employed persons.

Losowanie zakładów pracy przeprowadzone zostało oddzielnie w każdej warstwie danej zbiorowości, z tym że w warstwach od (6) do (14) do próby włączone zostały wszystkie zakłady pracy należące do tych warstw. Z kolei, w warstwach od (1) do (5) wylosowano założoną frakcję F_{1i} . Frakcje dobierane były tak, aby wylosować w tych warstwach około 10% pracujących. Jeżeli liczba jednostek w warstwie jest na tyle mała, że uniemożliwia wylosowanie dwóch jednostek do próby, to z tej warstwy do próby włączane były wszystkie jednostki.

Losowanie pracowników przeprowadzone zostało dwiema metodami. W niektórych zakładach pracy uprzednio wylosowanych do próby, pracowników losowano według specjalnego programu opracowanego w Centrum Informatyki Statystycznej Zakład w Radomiu. Parametrem wejściowym do programu była wartość P_i – liczba zatrudnionych w i -tym zakładzie pracy (zatrudnieni, którzy przepracowali cały październik 2020 r.). W zależności od faktycznej liczby zatrudnionych, spełniających warunki badania, ustalana była frakcja losowania pracowników w tym zakładzie równa odwrotności wartości mnożnika M_2 – mnożnik uogólniający dla pracownika w i -tym wylosowanym zakładzie.

Precyzja wyników badania

Precyzję badania reprezentacyjnego, jakim jest badanie Struktury wynagrodzeń, ocenia się na podstawie analizy błędów losowych i nielosowych. Ich wyeliminowanie ma istotny wpływ na poprawę jakości danych i prawidłową interpretację uzyskanych wyników. Błędy losowe powiązane są z liczebnością próby i schematem losowania, występowaniem braku odpowiedzi (spowodowanym odmową czy brakiem kontaktu z jednostką). **Wyniki badania należy więc traktować jako przybliżoną ocenę dla nieznanego parametru populacji. Należy mieć też na uwadze występowanie różnic między wartością uzyskaną z próby a wartością faktyczną, którą można określić jedynie po przeprowadzeniu badania pełnego.**

Wylosowana w badaniu próba odzwierciedla strukturę całej populacji, jest próbą reprezentacyjną. Miarą precyzji danych wynikowych jest względny błąd standardowy. Im jest niższy tym większa precyzja, im wyższy wskaźnik błędu standardowego tym precyzja wyników jest mniejsza.

Względny błąd standardowy oznacza, że średni błąd oszacowania (na plus lub na minus) wyniósł np. dla wielkiej grupy zawodów Specjaliści 0,4%. W październiku 2020 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie dla tej grupy wyniosło 7066,64 zł oznacza to, że średni błąd oszacowania (na plus lub na minus) wyniósł 28,27 zł, czyli oszacowanie przeciętnego wynagrodzenia mieści się w granicach od 7038,37 zł do 7094,91 zł.

Sampling of the establishments is carried out separately in each stratum of a given population; in the strata from (6) to (14) all establishments in these strata are included in the sample. Then, in the strata from (1) to (5) the predetermined fraction (F_{1i}) is sampled. Fractions were selected to ensure 10% coverage of the employed in those strata. If the small number of units in a stratum makes selecting two units to the sample impossible, all units from this stratum were included in the sample.

Drawing of employees was carried out with the use of two methods. In some establishments, previously selected to the sample, employees were sampled with the appliance of the special program elaborated in the Statistical Computing Centre. The program was available on the Statistics Poland website. The input parameter to the program was value P_i – i.e. the number of the employees in the i -th establishment who worked the entire month in October 2020. Depending on the actual number of the employees who worked the entire month in October 2020, there was determined the fraction of employees' sampling in this establishment that was equal to the inverse value of M_2 multiplier – generalizing multiplier for an employee in the i -th selected establishment.

Precision of the results

The precision of the results of the Structure of Earnings Survey is assessed through the analysis on random and non-random errors. Elimination of these errors significantly improves data quality and proper interpretation of the results. Random errors are related to the imperfection of the sampling scheme, the sample size and lack of responses caused by refusals or by lack of contact with the selected unit. **The results of the sample survey should only be understood as an approximation (estimation) of unknown population parameter. It should also be taken into account that the possible differences may occur between the value obtained from the sample and the actual value, which could only be determined after conducting the full survey.**

The sample selected for the survey reflects the structure of the entire population and is representative. Standard error is a measure of data precision. The lower is standard error the higher is precision and vice versa – the higher is standard error the lower is precision.

The relative standard error indicates that the estimate standard error (on plus or minus), e.g. for the major occupational group – Professionals amounted to 0.4%. In October 2020 the average monthly gross earnings for this group amounted to PLN 7 066,64, which means that the estimate standard error (on plus or minus) amounted PLN 28,27, that is, the estimate of average gross earnings is within the limits from PLN 7 038,37 to PLN 7 094,91.

Oszacowanie względnych błędów standardowych przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto zatrudnionych według wielkich grup zawodów w październiku 2020 r.

Estimates of relative standard errors of employees' average monthly gross earnings by NACE rev. 2 sections, major occupational groups in October 2020

Symbol i nazwa wielkiej grupy zawodów wg KZiS Symbol and name of major occupational group according to ISCO-08	Ogółem Total	Płeć sex		Sektor własności Ownership sector	
		mężczyźni men	kobiety women	publiczny public	prywatny private
		w odsetkach in %			
OGÓŁEM TOTAL	0,3	0,4	0,3	0,2	0,5
1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy Managers	0,7	0,8	0,8	0,5	0,8
2. Specjaliści Professionals	0,4	0,6	0,3	0,3	0,8
3. Technicy i inny średni personel Technicians and associate professionals	0,5	0,7	0,5	0,4	0,7
4. Pracownicy biurowi Clerical support workers	0,6	0,8	0,6	0,4	0,9
5. Pracownicy usług i sprzedawcy Service and sales workers	0,5	0,8	0,4	0,4	0,5
6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy Skilled agricultural, forestry and fishery workers	3,9	4,0	5,2	2,6	5,3
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy Craft and related trades workers	0,6	0,6	0,8	1,0	0,6
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń Plant and machine operators and assemblers	0,6	0,6	1,1	0,5	0,8
9. Pracownicy wykonujący prace proste Elementary occupations	0,5	0,8	0,4	0,3	0,7

Podstawowe definicje

Zatrudnieni

Za pracowników zatrudnionych należy uważać osoby, które na podstawie stosunku pracy znajdowały się w ewidencji jednostki w okresie od 1 października do 31 października 2020 r. w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zakładzie pracy lub na danym stanowisku.

Badaniem nie objęto: uczniów, osób wykonujących pracę nakładczą (chałupniczą), słuchaczy szkół odbywających praktykę wakacyjną lub dyplomową, uczestników grup roboczych zorganizowanych przez inne jednostki i delegowanych do pracy w jednostce sprawozdawczej, np. żołnierzy, uczestników hufców pracy, osób skazanych; a ponadto osób korzystających z urlopów macierzyńskich, wychowawczych oraz osób skierowanych do szkół stacjonarnych, na studia doktoranckie, itp., zatrudnionych przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych, osób przebywających na zwolnieniach lekarskich.

Basic definitions

Employees

As employees should be considered persons who, on the basis of an employment relationship, were in the entity's records in the period from 1 October to 31 October 2020 on a full-time or part-time basis in force in a given establishment or a position.

The survey does not include: apprentices, outworkers, students of schools for the unemployed and students of higher schools on holiday or the diploma apprenticeship, participants in working groups organised by other entities and delegated to work in a reporting unit e.g. soldiers, members of the Voluntary Labour Corps, sentenced persons, persons on maternity and child-care leaves for caring over a child, people referred to full-time schools, doctoral studies, employed for intervention and public works, persons on medical leave.

Wynagrodzenia

Informacje dotyczące wysokości miesięcznych wynagrodzeń ogółem brutto dotyczą wynagrodzeń **za październik 2020 r.** i obejmują:

1. wynagrodzenia osobowe za październik 2020 r., w tym m.in. wynagrodzenie zasadnicze, za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatki funkcyjne czy za staż pracy, wynagrodzenia wypłacone za okresy dłuższe niż miesiąc w wysokości przypadającej na 1 miesiąc – np. 1/3 część premii za IV kwartał, 1/6 – premii za drugie półrocze;
2. 1/12 części za 2020 r.: honorariów wypłaconych pracownikom własnym na podstawie umów o pracę, dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej, wypłat z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej;
3. kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe opłaconych przez ubezpieczonego (od wynagrodzeń).

W wynagrodzeniach miesięcznych nie uwzględniono takich wypłat jak: nagrody jubileuszowe, gratyfikacje, odprawy wypłacone przy przejściu na emeryturę, jednorazowe wynagrodzenia (wyrównawcze) wypłacone w związku ze zgłoszeniem i przyjęciem projektu wynalazczego powodującego zmianę norm pracy, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie

Przeciętne wynagrodzenie to średnia arytmetyczna wszystkich otrzymanych w badaniu wartości wynagrodzeń. Dane o wynagrodzeniach prezentowane są w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, za 22 dni robocze.

Przeciętne godzinowe wynagrodzenia

Wynagrodzenie to oblicza się jako stosunek wynagrodzenia ogółem brutto do liczby godzin opłaconych przez zakład pracy.

Liczba godzin opłaconych ze środków zakładu pracy to czas przepracowany w godzinach nominalnych, godzinach nadliczbowych oraz czas nieprzepracowany bez względu na powód (np. zwolnienia lekarskie opłacone przez zakład pracy, urlopy wypoczynkowe, szkoleniowe, okolicznościowe).

Mediana wynagrodzeń

Mediana wynagrodzeń to inaczej wynagrodzenie środkowe, dzielące zatrudnionych na dwie równoliczne grupy: jedna otrzymuje wynagrodzenia niższe od mediany, druga – wyższe.

Earnings

The information concerning the amount of total monthly gross earnings refers to salaries for October 2020 and includes:

1. personal wages and salaries for October 2020, including m.in. basic wages and salaries, for overtime work, bonuses for seniority and other bonuses (extra wages and salaries), earnings paid for periods longer than one month in the amount of earnings paid for 1 month – e.g. 1/3 part of the premium for the fourth quarter, 1/6 of the bonus for the second half of the year;
2. for 2020, 1/12 part of: fees paid to employees for works arising from an employment contract, annual extra wages and salaries for employees of budgetary sphere entities, payments from profit and balance surplus;
3. obligatory social security contributions (retirement, pension and sickness) paid by employees.

Monthly gross earnings did not include payments such as: jubilee awards, gratifications, retirement severance– payments, one–time payments (compensatory) paid due to proposition and acceptance of inventive project causing a change in labour standards, equivalentents for unused holiday leave.

Average monthly earnings

The value of average earnings is the arithmetic average of all the values of earnings received in the survey. The data on earnings are presented after recalculation into full-time work within 22 working days, for October 2020.

Average hourly earnings

The value of average hourly earnings is calculated as the ratio of the total gross earnings to the number of hours paid by the establishment.

The number of hours paid by the establishment is the time worked in nominal working hours, overtime and time not worked for whatever reason (e.g. sick leave paid by the establishment, annual, training, and other leaves)

Median earnings

The median earnings are the middle earnings. The employees are divided into two equal groups: one group receives remuneration lower than the median, the other – higher.

Cechą charakterystyczną mediany jest to, że na jej wysokość nie mają wpływu wartości ekstremalne (bardzo niskie lub bardzo wysokie wynagrodzenia), dlatego daje inny obraz rozkładu wynagrodzeń niż przeciętne wynagrodzenie (średnia).

Do obliczenia mediany wynagrodzeń, w odróżnieniu od przeciętnego wynagrodzenia, niezbędne jest pozyskanie danych jednostkowych o zatrudnionych.

Luka płacowa (gender pay gap)

Wskaźnik ten liczony jest inną metodologią niż przeciętne stawki godzinowe również prezentowane w wynikach badania. Do naliczania wskaźnika GPG nie wlicza się wszystkich wynagrodzeń. Pod uwagę brane są tylko wynagrodzenia stałe, nie zalicza się natomiast: wypłat z zysku, dodatkowych wynagrodzeń rocznych i nagród uznaniowych. Eurostat ze względu na porównania międzynarodowe prezentuje wskaźnik gender pay gap tylko dla sekcji PKD 2007 od B do S z wyłączeniem O w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób. W tej publikacji, w odróżnieniu od danych Eurostat, wyniki badania za październik 2020 r. uwzględniają zatrudnionych w sekcjach PKD 2007 od A do S.

Stosowane klasyfikacje

Dane prezentuje się:

1. w układzie Polskiej Klasyfikacji Działalności – PKD 2007, opracowanej na podstawie Statystycznej Klasyfikacji Działalności Gospodarczej we Wspólnocie Europejskiej – Statistical Classification of Economic Activities in the European Community – NACE Rev. 2. PKD 2007 wprowadzona została z dniem 1 stycznia 2008 r. rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. (Dz. U. poz. 1885, z późn. zm.).
2. według klasyfikacji zawodów i specjalności (KZiS), na podstawie której dokonuje się grupowania radnych organów jednostek samorządu terytorialnego, zatrudnionych i ich wynagrodzeń oraz bezrobotnych; klasyfikacja opracowana na podstawie Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Zawodów (ISCO-08) wprowadzona została z dniem 1 stycznia 2015 r. rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 227) w miejsce obowiązującej do 31 grudnia 2014 r.

Szczegółowe informacje na temat metodologii badania są dostępne w [Zeszytach metodologicznym Struktura wynagrodzeń według zawodów](#).

A characteristic feature of the median is that its amount is not affected by extreme values (very low or very high earnings), therefore it gives a different picture of the distribution of earnings than the average earnings (average).

In order to calculate the value of median earnings, as opposed to the average earnings, it is necessary to obtain data on employees' individual earnings.

The Gender Pay Gap

The Gender Pay Gap indices (GPG) is calculated using a different method than the average hourly rates also presented in the results of the survey. Not all earnings are included in the calculation of GPG. Only fixed wages and salaries are taken into account, whereas the following are not included: payments from profit and balance surplus, additional annual earnings, optional awards and bonuses. Due to international comparisons, Eurostat presents the Gender Pay Gap indices only for NACE (rev.2) sections from B to S excluding section O in entities with a number of employed persons 10 and more. In this publication, unlike Eurostat data, the results of the survey for October 2020 include employees in sections of NACE (rev.2) sections from A to S.

Classification applied

Data are presented:

1. according to the Polish Classification of Activities – PKD 2007, compiled on the basis of the Statistical Classification of Economic Activities in the European Community – NACE Rev. 2. PKD 2007 was introduced on 1 January 2008 by the Regulation of the Council of Ministers, dated 24 December 2007 (Journal of Laws, item 1885, with later amendments),
2. the Classification of Occupations and Specialisations (KZiS), on the basis of which councillors of organs of local government units, paid employees and their wages and salaries as well as the unemployed are grouped; the classification compiled on the basis of the International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) was introduced on 1 January 2015 by the Regulation of the Minister of Labour and Social Policy, dated 7 August 2014 (Journal of Laws 2018, item 227) replacing the classification valid until 31 December 2014.

Detailed information on methodology of the survey available in [Methodological report Structure of wages and salaries by occupations](#).