



Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 r.

Structure of wages and salaries by occupations for October 2022



Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 r.

Structure of wages and salaries by occupations for October 2022

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

Zespół pracowników Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy

Team of employees of the Statistical Office in Bydgoszcz

Prace redakcyjne

Editorial work

Ośrodek Badań i Analiz Rynku Pracy

Centre for Labour Market Surveys and Analyses

Tłumaczenie

Translation

Zbigniew Osypiuk

Skład i opracowanie graficzne

Typesetting and graphics

Jacek Pruski

Publikacja dostępna na stronie internetowej:

Publication available on website:

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

Przy publikowaniu danych GUS prosimy o podanie źródła

When publishing Statistics Poland data — please indicate the source

Przedmowa

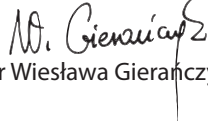
Publikacja została przygotowana na podstawie wyników reprezentacyjnego badania Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 r., zrealizowanego w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób. Badanie Struktury wynagrodzeń jest realizowane zgodnie z metodą europejskiego badania Structure of Earnings Survey, dzięki czemu wynagrodzenia zatrudnionych w Polsce mogą być porównywane z wynagrodzeniami zatrudnionych w innych krajach Unii Europejskiej.

Badanie charakteryzuje się różnorodnością i wyjątkowością pozyskanych danych, które pozwalają na analizowanie i prezentowanie zróżnicowania poziomu oraz struktury wynagrodzeń w wielu przekrojach i agregacjach, 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. Dane pozyskane w badaniu pozwalają prezentować cechy charakteryzujące zakłady pracy tych osób: rodzaj działalności, sektor własności, wielkość zakładu.

Wyniki badania Struktury wynagrodzeń 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.

Dyrektor
Urzędu Statystycznego
w Bydgoszczy


dr Wiesława Gierańczyk

Bydgoszcz, luty 2023 r.

Preface

The publication has been prepared on the basis of the results of the representative Survey on the Structure of Wages and Salaries by Occupation for October 2022, carried out in entities of the national economy with 10 or more employed persons. The Survey on the Structure of Wages and Salaries is carried out in accordance with the methodology of the European Structure of Earnings Survey, thanks to which wages and salaries (earnings) of employees in Poland can be compared with wages and salaries of employees in other European Union countries.

The survey is characterised by the diversity and uniqueness of the acquired data, which make it possible to analyse and present the diversification of the level and structure of wages and salaries in many breakdowns and aggregations, above all the average monthly and hourly gross wages and salaries and their structure by demographic, social and occupational characteristics of employees, such as: sex, age, level of education, work seniority, occupation. The data obtained in the survey make it possible to present characteristics of the establishments of these persons: kind of activity, ownership sector, size of the establishment.

The results of the Survey on the Structure of Wages and Salaries also make it possible to develop distributions of employees by wage level and basic measures of wage differentiation, such as the median. An important feature of the survey is the ability to present the level and structure of wages and salaries by occupational group.

I encourage you to familiarise yourself with the present study, including the data contained in the tables accompanying the publication.

Director
of the Statistical Office
in Bydgoszcz


Wiesława Gierańczyk, Ph. D.

Spis treści

Contents

Przedmowa	3
Preface	4
Objaśnienia znaków umownych	9
Symbols	9
Ważniejsze skróty	10
Major abbreviations	10
Synteza	11
Executive summary	11
Analiza	13
Analysis	13
Charakterystyka zatrudnionych	14
Characteristics of employees	14
Struktura przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto	16
Structure of average monthly gross earnings	16
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto	18
Average monthly gross earnings	18
Przeciętne godzinowe wynagrodzenie ogółem brutto	25
Total average hourly gross earnings	25
Mediana wynagrodzeń brutto	30
Median gross earnings	30
Minimalne wynagrodzenie a mediana	33
Minimum wage against the median earnings	33
Wskaźnik różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć (gender pay gap)	36
Gender Pay Gap indicator	36
Uwagi metodologiczne	41
Methodological notes	41
Koncepcja badania	41
Concept of the survey	41
Schemat losowania próby do badania Struktura wynagrodzeń w 2022 r.	41
Sample selection scheme for the Structure of Earnings Survey in 2022	41
Precyzja wyników badania	42
Precision of the results	42
Podstawowe definicje	43
Basic definitions	43
Stosowane klasyfikacje	45
Classification applied	45

Spis wykresów

List of charts

Wykres 1.	Struktura składników wynagrodzenia według wielkich grup zawodów	18
Chart 1.	Structure of earnings components by major occupational group	
Wykres 2.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według wielkich grup zawodów i grup wieku	19
Chart 2.	Average monthly gross earnings by major occupational group and age group	
Wykres 3.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w wielkich grupach zawodów według stażu pracy	20
Chart 3.	Average monthly gross earnings in major occupational groups by seniority	
Wykres 4.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według sekcji PKD	21
Chart 4.	Average monthly gross earnings by PKD/NACE section	
Wykres 5.	Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto według wielkich grup zawodów, sektorów własności i płci	30
Chart 5.	Average hourly gross earnings by major occupational group, ownership sector and sex	
Wykres 6.	Mediana wynagrodzenia brutto według wielkich grup zawodów i płci	31
Chart 6.	Median gross earnings by major occupational group and sex	
Wykres 7.	Struktura zatrudnionych według wielkich grup zawodów i wybranych przedziałów wynagrodzeń	34
Chart 7.	Structure of employees by major occupational group and selected earnings bands	
Wykres 8.	Wskaźnik różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć (gender pay gap) według sekcji PKD	38
Chart 8.	Gender pay gap indicator by PKD/NACE section	
Wykres 9.	Wskaźnik różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć (gender pay gap) według wielkich grup zawodów	39
Chart 9.	Gender pay gap indicator by major occupational group	

Spis map

List of maps

Mapa 1.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według regionów	22
Map 1.	Average monthly gross earnings by region	
Mapa 2.	Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto według regionów	27
Map 2.	Average hourly earnings by region	
Mapa 3.	Mediana wynagrodzenia brutto według regionów	35
Map 3.	Median gross earnings by region	

Spis tablic

List of tables

Tablica 1.	Rozkład zatrudnionych w wielkich grupach zawodów według krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto i płci	23
Table 1.	Distribution of employees in major occupational groups by multiplicity of average gross earnings and sex	
Tablica 2.	Oszacowanie względnych błędów standardowych przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto zatrudnionych według wielkich grup zawodów w październiku 2022 r.	43
Table 2.	Estimates of relative standard errors of employees' average monthly gross earnings by NACE rev. 2 sections, major occupational groups in October 2022	

Spis tablic w Excel

List of Excel tables

Tablica 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 2022 r.
Table 1.	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 2022
Tablica 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 2022 r.
Table 2.	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 2022
Tablica 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 2022 r.
Table 3.	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 2022
Tablica 4.	Pracownicy zatrudnieni według sektorów własności, płci oraz grup zawodów: wielkich, dużych i średnich w październiku 2022 r.
Table 4.	Employees by ownership sectors, sex and occupational groups: major, sub-major and minor in October 2022
Tablica 5.	Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według sektorów własności, płci oraz grup zawodów: wielkich, dużych i średnich za październik 2022 r.
Table 5.	Employees' average gross earnings by ownership sectors, sex and occupational groups: major, sub-major and minor for October 2022
Tablica 6.	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według sektorów własności, płci oraz grup zawodów: wielkich, dużych i średnich za październik 2022 r.
Table 6.	Employees' average hourly gross earnings by ownership sectors, sex and occupational groups: major, sub-major and minor for October 2022

Tablica 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 2022 r.
Table 7.	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 2022
Tablica 8.	Struktura przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto pracowników zatrudnionych według grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci za październik 2022 r.
Table 8.	Structure of employees' average gross earnings by occupational groups: major, sub-major and minor and by sex for October 2022
Tablica 9.	Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według wieku, grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci za październik 2022 r.
Table 9.	Employees' average gross earnings by age, occupational groups: major, sub-major and minor and by sex for October 2022
Tablica 10.	Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według stażu pracy, grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci za październik 2022 r.
Table 10.	Employees' average gross earnings by work seniority, occupational groups: major, sub-major and minor and by sex for October 2022
Tablica 11.	Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według wielkości zakładów, grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci za październik 2022 r.
Table 11.	Employees' average gross earnings by size of the establishments, occupational groups: major, sub-major and minor and by sex for October 2022
Tablica 12.	Rozkład pracowników zatrudnionych według krotności przeciętnego wynagrodzenia brutto, grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci za październik 2022 r.
Table 12.	Distribution of employees by average gross earnings multiplicity, occupational groups: major, sub-major and minor and by sex for October 2022
Tablica 13.	Decyle miesięcznych wynagrodzeń według grup zawodów: wielkich, dużych i średnich oraz płci za październik 2022 r.
Table 13.	Deciles of monthly earnings by occupational groups: major, sub-major and minor and by sex for October 2022
Tablica 14.	Wybrane względne miary zróżnicowania, nierównomierności i koncentracji rozkładu wynagrodzeń brutto oraz relacje przeciętnych wynagrodzeń z grupy decylowej dziesiątej do pierwszej za październik 2022 r.
Table 14.	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 2022
Tablica 15.	Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według sekcji PKD 2007, grup zawodów: wielkich i dużych oraz płci za październik 2022 r.
Table 15.	Employees' average gross earnings by NACE (Rev. 2) sections, occupational major and sub-major groups and by sex for October 2022
Tablica 16.	Oszacowanie względnych błędów standardowych przeciętnych wynagrodzeń brutto pracowników za październik 2022 r.
Table 16.	Estimates of relative standard errors of employees' average total gross earnings for October 2022
Tablica 17.	Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć (gender pay gap) według grup zawodów: wielkich, dużych i średnich za październik 2022 r.
Table 17.	Gender pay gap indicator by occupational groups: major, sub-major and minor for October 2022
Tablica 18.	Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć (gender pay gap) według sekcji PKD 2007 za październik 2022 r.
Table 18.	Gender pay gap indicator by NACE (Rev. 2) sections for October 2022

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 the applied classification are presented in an abbreviated form
Kreska (-)	zjawisko nie wystąpiło magnitude zero
Kropka (.)	brak informacji, konieczność zachowania tajemnicy statystycznej lub że wypełnienie pozycji jest niemożliwe albo niecelowe data not available, classified data (statistical confidentiality) or providing data impossible or purposeless
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 niniejszej publikacji zastosowano skrócone nazwy grupowań Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007), które oznaczone zostały w tablicach znakiem „Δ”. Zestawienie zastosowanych skrótów i pełnych nazw podaje się poniżej.

This publication uses the abbreviated names of groupings of NACE, Rev. 2, which are marked in the tables with a ‘Δ’ symbol. A list of the abbreviations and full names used is 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.

‘Industry’ should be understood as the sections: ‘Mining and quarrying’, ‘Manufacturing’, ‘Electricity, gas, steam and air conditioning supply’ and ‘Water supply; sewerage, waste management and remediation activities’.

Data presented for major occupational groups correspond to the first level of the Classification of occupations and specialisations.

Ważniejsze skróty

Major abbreviations

Skrót Abbreviation	Znaczenie Meaning
Dz. U.	Dziennik Ustaw
Eurostat	Urząd Statystyczny Unii Europejskiej Statistical Office of the European Union
GPG	wskaźnik różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć gender pay gap
KZiS ISCO-08	klasyfikacja zawodów i specjalności International Standard Classification of Occupations
NUTS	klasyfikacja jednostek terytorialnych do celów statystycznych Nomenclature of Territorial Units for Statistics
p. proc. pp	punkt procentowy percentage points
PKD NACE	Polska Klasyfikacja Działalności Statistical Classification of Economic Activities in the European Community, Rev.2 (2008)
r.	rok
Tabl.	tablica
tj. i.e.	to jest that is
tys.	tysiąc
zł PLN	złoty zloty

Synteza

Executive summary

W październiku 2022 r. w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób było zatrudnionych ponad 8586 tys. osób, o 4,8% więcej niż w październiku 2020 r. W strukturze zatrudnienia dominowali zatrudnieni w sektorze prywatnym (71,0%). Kobiety stanowiły 49,4% badanej zbiorowości zatrudnionych i przeważały w sektorze publicznym (67,0%), podczas gdy udział mężczyzn był większy w sektorze prywatnym (57,8%).

Wyniki badania Struktura wynagrodzeń pozwalają na prezentację danych o zatrudnionych według wykonywanego przez nich zawodu.

Do najliczniejszych średnich grup zawodów należały: Pracownicy sprzedaży w sklepach (4,7% ogólnej liczby zatrudnionych), Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka (4,6%) oraz Specjaliści do spraw administracji i zarządzania (4,1%). W tych trzech grupach było łącznie zatrudnionych prawie 1152 tys. osób, z czego nieco ponad 77% stanowiły kobiety. Najbardziej sfiniszowane średnie grupy zawodów to: Pracownicy świadczący usługi na ulicach (100,0%), Położne (99,4%), Opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli (97,9%), Pielęgniarki (97,5%) oraz Sekretarki (ogólne) (97,1%). Natomiast średnie grupy zawodów, w których udział mężczyzn był najwyższy to: Marynarze i pokrewni (100,0%), Rybacy (100,0%), Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej (100,0%), Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (98,8%), Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli (98,6%), oraz Kierowcy ciężarówek i autobusów (98,2%).

Jedną z podstawowych statystyk charakteryzujących zatrudnionych jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto. W październiku 2022 r. w podmiotach objętych niniejszym badaniem wyniosło ono 7001,28 zł i było wyższe w sektorze publicznym (7130,88 zł) niż w prywatnym (o 182,42 zł). Mężczyźni otrzymali przeciętne wynagrodzenie za badany miesiąc o 17,6% (1128,48 zł) wyższe niż kobiety. Wysokość wynagrodzenia najczęściej uzależniona była od takich czynników jak: wiek, wykształcenie, staż pracy oraz wielkość zakładu pracy. Wynagrodzenia były silnie zróżnicowane wśród średnich grup zawodów i wahały się od nieco ponad 3600 zł w przypadku grupy Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni do ponad 19000 zł w grupie Dyrektorzy generalni i zarządzający.

W październiku 2022 r. mediana wynagrodzeń zatrudnionych w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób wyniosła 5701,62 zł. Wynagrodzenie do poziomu mediany otrzymało 54,7% ogółu zatrudnionych kobiet oraz 45,5% zatrudnionych mężczyzn. Wyna-

In October 2022, over 8 586.00 thousand employees worked in national economy entities with 10 or more employed persons, 4.8% more than in October 2020. The employment structure was dominated by employees working in the private sector (71.0%). Women accounted for 49.4% of the surveyed population of employees and predominated in the public sector (67.0%), while the share of men was higher in the private sector (57.8%).

The results of the Survey on the Structure of Wages and Salaries allow for the presentation of data on employees by their occupation.

The most numerous minor occupational groups were: Shop salespersons (4.7% of the total number of employees), Primary school and early childhood teachers (4.6%) and Administration professionals (4.1%). Together, these three groups accounted for almost 1 152 thousand employees, of whom just over 77% were women. The most feminised minor occupational groups were: Street and related service workers (100.0%), Midwifery professionals (99.4%), Child care workers and teachers' aides (97.9%), Nursing professionals (97.5%) and Secretaries (general) (97.1%). In contrast, the minor occupational groups with the highest proportion of men were: Ships' deck crews and related workers (100.0%), Fishery workers, hunters and trappers (100.0%), Mixed crop and animal producers (100.0%), Building frame and related trades workers (98.8%), Car, van and motorcycle drivers (98.6%), and Heavy truck and bus drivers (98.2%).

One of the basic statistics characterising employees is the average monthly gross wage and salary. In October 2022, in the entities covered by this survey, it amounted to PLN 7 001.28 and was higher in the public sector (PLN 7 130.88) than in the private sector (by PLN 182.42). Men received an average wage or salary for the analysed month 17.6% (PLN 1 128.48) higher than women. The amount of earnings most often depended on factors such as age, education, work seniority and the size of the employing establishment. Earnings varied strongly among minor occupational groups and ranged from just over PLN 3 600 in the case of the group of Hairdressers, beauticians and related workers to over PLN 19 000 in the group of Managing directors and chief executives.

In October 2022, the median wage and salary of employees working in national economy entities with 10 or more employed persons was PLN 5 701.62. Wages and salaries up to the median level were received by 54.7% of all fe-

grodenie środkowe wśród mężczyzn wyniosło 6011,42 zł i było wyższe o 11,3% niż wśród kobiet (5400,00 zł).

W badanych podmiotach 10,0% najniższej zarabiających osób otrzymało wynagrodzenie co najwyżej w wysokości 3270,00 zł (decyl pierwszy). W tej grupie większość zatrudnionych pracowała w sektorze prywatnym (97,7%). W omawianym przedziale wynagrodzeń przeważali mężczyźni – 54,3%. Miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto w wysokości co najwyżej 3270,00 zł (decyl pierwszy) otrzymało 9,2% kobiet oraz 10,7% mężczyzn, 13,8% pracowników sektora prywatnego oraz 0,8% publicznego. Z kolei 10,0% najwyższej zarabiających otrzymało wynagrodzenie co najmniej w wysokości 11554,60 zł (decyl dziewiąty). W tym przedziale wynagrodzeń także przeważali mężczyźni (65,6%). W grupie najlepiej zarabiających większość pracowała w sektorze prywatnym – 76,2%.

W październiku 2022 r. wynagrodzenie w wysokości równej lub niższej od minimalnej płacy (3010,00 zł) otrzymało 6,3% zatrudnionych w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób (539,2 tys. osób). Różnica między minimalnym wynagrodzeniem brutto a medianą wynagrodzeń (5701,62 zł) wyniosła 2691,62 zł i w przedziale tym wynagrodzenia otrzymało 43,7% zatrudnionych w badanych podmiotach. Z kolei mediana wynagrodzeń brutto w październiku 2022 r. była niższa o 1299,66 zł od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto (7001,28 zł). Pomiędzy medianą a średnią mieściły się wynagrodzenia 16,3% 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 66,3% ogółu pracowników zatrudnionych. W grupie tej nieznacznie przeważały kobiety (52,8%), zaś 73,6% to zatrudnieni w sektorze prywatnym.

Jednym z podstawowych celów prezentowanego badania jest pokazanie zróżnicowania wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Jedną z miar umożliwiających porównanie tych wynagrodzeń jest wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć (gender pay gap). W Polsce w październiku 2022 r. wskaźnik ten wyniósł 7,9%. Oznacza to, że o tyle procent przeciętne godzinowe wynagrodzenie za październik 2022 r. kobiet było niższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia mężczyzn. W sektorze publicznym kobiety zarabiały o 3,7% mniej za godzinę pracy od mężczyzn, a w sektorze prywatnym o 13,9%. Prawie we wszystkich wielkich grupach zawodów wynagrodzenia godzinowe mężczyzn były wyższe od wynagrodzeń kobiet, jedynie w wielkiej grupie zawodów Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy stawka godzinowa kobiet była wyższa od stawki godzinowej mężczyzn.

Obraz struktury wynagrodzeń zatrudnionych w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób jest podobny do tego, który obserwowaliśmy w poprzedniej edycji badania.

male employees and 45.5% of male employees. The median wage and salary among men was PLN 6 011.42, 11.3% higher than among women (PLN 5 400.00).

In the entities surveyed, 10.0% of the lowest earners received a wage or salary of at most PLN 3 270.00 (the first decile). In this group, most employees worked in the private sector (97.7%). Men predominated in the earnings band in question – 54.3%. A monthly gross wage or salary of at most PLN 3 270.00 (the first decile) was received by 9.2% of women and 10.7% of men, 13.8% of private sector employees and 0.8% of public sector employees. In contrast, 10.0% of the highest earners received a wage or salary of at least PLN 11 554.60 (the ninth decile). Men also predominated in this earnings band (65.6%). In the group of top earners, the majority worked in the private sector – 76.2%.

In October 2022, wages and salaries equal to or lower than the minimum wage (PLN 3 010.00) were received by 6.3% of employees working in entities with 10 or more employed persons (539.2 thousand persons). The difference between the gross minimum wage and the median wage and salary (PLN 5 701.62) was PLN 2 691.62 and 43.7% of employees in the surveyed entities received wages and salaries in this range. On the other hand, the median gross wage and salary in October 2022 was PLN 1 299.66 lower than the monthly average gross wage and salary (PLN 7 001.28). Between the median and the average were the earnings of 16.3% of employees in entities with 10 or more employed persons. Employees who received monthly gross earnings lower than or equal to the average monthly wage and salary in the surveyed entities of the national economy constituted 66.3% of the total number of employees. This group was slightly outnumbered by women (52.8%), while 73.6% were employees in the private sector.

One of the primary objectives of the presented survey is to show the difference in earnings between women and men. One measure to compare earnings of men and women is gender pay gap. In Poland, in October 2022, this indicator was 7.9%. This means that the average hourly wage for October 2022 for women was 7.9% lower than the average hourly wage for men. In the public sector, women earned 3.7% less per hour than men, and in the private sector by 13.9%. In almost all major occupational groups, men's hourly wages were higher than women's; only in the major occupational group of Skilled agricultural, forestry and fishery workers was women's hourly rate higher than men's.

The picture of the structure of wages and salaries of employees in national economy entities with 10 or more employed persons is similar to that observed in the previous edition of the survey.

Analiza Analysis

W statystyce rynku pracy i wynagrodzeń pojęcie „wyna-grodzenie” 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 na podstawie stosunku pracy¹ lub stosunku służbowego i nie obejmuje wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, a więc m.in. umów zlecenia czy o dzieło, a także zatrudnionych za granicą.

Niniejsza publikacja oparta jest na wynikach badania Struktura wynagrodzeń, które obejmuje wynagrodzenia zatrudnionych w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób. Zatrudnionych oraz ich wynagrodzenia analizowano i zaprezentowano z uwzględnieniem cech osób fizycznych i charakteryzujących zakłady pracy tych osób. Szczególną uwagę zwrócono na zróżnicowanie 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.

Wyniki badania Struktura wynagrodzeń z zastosowaniem powyższej klasyfikacji prezentowane są z zachowaniem zasad tajemnicy statystycznej do poziomu średnich grup

1 Umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru

2 [Klasyfikacja zawodów i specjalności](#)

In the labour market statistics, the term ‘wages and salaries’ (earnings) expresses the compensation payable to an employee for work performed on the basis of an employment relationship. Pursuant to the applicable law, it is a pecuniary benefit and is expressed in gross terms. The amount of a wage or salary is agreed 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 (wage and salaried workers) 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., among others, contracts of mandate or contracts to perform a specified task, as well as people employed abroad.

This publication is based on the results of the Survey on the Structure of Wages and Salaries, which covers earnings of employees in entities with 10 or more employed persons. The employees and their earnings were 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 Specialisations². 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. A specialisation covers a part of an occupation 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, an occupation or specialisation – a six-digit symbol.

The results of the Survey on the Structure of Wages and Salaries using the above classification are presented in

1 Employment contract, appointment, nomination, election.

2 [Classification of Occupations and Specialisations](#)

zawodów, a więc do grup oznaczonych symbolem trzycifrowym³.

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

Charakterystyka zatrudnionych

Wyniki badania wskazują, że w październiku 2022 r. w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej zatrudnionych było 8586,3 tys. osób, które przepracowały cały październik, zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy.

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 wśród zatrudnionych, dla których badano wynagrodzenia, niewiele większy udział mieli mężczyźni (stanowili 50,6%). W omawianej grupie zatrudnionych 71,0% 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 2022 r. w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej 2395,4 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 czterech na sześć występujących tu dużych grupach zawodów kobiety stanowiły większość. W dużej grupie Specjaliści do spraw zdrowia było ich aż 85,8%, a w grupie Specjaliści nauczania i wychowania – 78,4%. Przewaga mężczyzn widoczna była natomiast w zawodach technicznych. W dużej grupie zawodów Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych stanowili oni 78,0%, a w grupie Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych – 67,0%. Na jeszcze niższym poziomie agregacji zawodów, czyli w średnich grupach, wśród Specjalistów przewagę kobiet odnotowano w $\frac{3}{4}$ tych grup. W 14 z tych grup na 100 zatrudnionych mężczyzn przypadało ponad 200 kobiet. Znajdująca się w wielkiej grupie Specjaliści średnia grupa zawodów Położne, obok średniej grupy Pracownicy świadczą usługi na ulicach należącej do wielkiej grupy zawodów Pracownicy wykonujący prace proste, była najbardziej sfeminizowaną wśród wszystkich średnich grup zawodów w Polsce.

³ Dane w takim układzie znajdują się w tablicach .xlsx dołączonych do tej publikacji.

observance of the principles of statistical confidentiality down to the level of minor occupational groups, i.e. groups marked with a three-digit symbol³.

As this survey provides a great deal of information in various cross sections, the following analysis contains only selected elements relating to employees and their earnings.

Characteristics of employees

The results of the survey indicate that there were 8 586.3 thousand employees in entities with 10 or more employed persons who worked the entire month of October 2022, both full-time and part-time.

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 data obtained show that among the employees for whom earnings were surveyed, men had a slightly larger share (they accounted for 50.6%). In the group of employees in question, 71.0% were associated with the private sector.

In the occupational structure of employees, what is noteworthy is the large share of professionals who form a separate group at the level of major occupational groups. In October 2022, in entities with 10 or more employed persons, 2 395.4 thousand employees were included in this occupational group, of which 63.8% were women. Within the major occupational group of Professionals, the predominance of women was also noticeable at lower levels of occupation aggregation. For example, in four of the six sub-major occupational groups here, women were the majority. In the sub-major group of Health professionals there were as many as 85.8% of them, and in the group of Teaching professionals – 78.4%. The advantage of men was visible in technical occupations. In the sub-major occupational group of Information and communications technology professionals, they constituted 78.0%, and in the group of Science and engineering professionals – 67.0%. At an even lower level of occupation aggregation, i.e. in minor groups, among Professionals, women predominated in three quarters of these groups. In 14 of these groups, there were over 200 women for every 100 male employees. The minor occupational group of Midwifery professionals, located in the major group of Professionals, next to the minor group of Street and related service workers belonging to the major occupational group of Elementary occupations, was the most feminised among all minor occupational groups in Poland.

³ Data presented for such a level can be found in .xlsx tables attached to this publication.

W październiku 2022 r. ponad połowę mniej liczną niż Specjaliści wielką grupą zawodów w podmiotach o liczbie pracujących 10 osób i więcej byli Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 1053,0 tys. zatrudnionych. W odróżnieniu od grupy zawodów Specjaliści w tej grupie zawodów 85,3% stanowili mężczyźni. Wśród wszystkich zatrudnionych mężczyzn ok. 21% pracowało w zawodach zaklasyfikowanych do wielkiej grupy Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. W obrębie tej wielkiej grupy zawodów przewaga mężczyzn wystąpiła we wszystkich dużych grupach zawodów. Pod względem liczebności najczęściej, bo aż 97,7% mężczyzn wykonujących zawód zaliczany do omawianej wielkiej grupy było w dużej grupie zawodów Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków). Maskulinizacja charakteryzowała również większość średnich grup zawodów należących do Robotników przemysłowych i rzemieślników. Jedyną średnią grupą zawodów skupiającą więcej zatrudnionych kobiet niż mężczyzn była grupa Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni. W tej grupie na 100 zatrudnionych mężczyzn przypadało ok. 190 zatrudnionych kobiet.

Nieco mniej zatrudnionych niż w przypadku Robotników przemysłowych i rzemieślników należało do wielkiej grupy zawodów Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 1042,5 tys. osób. Tę wielką grupę zawodów cechowała nieco niższa maskulinizacja niż grupę Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – mężczyźni stanowili bowiem tutaj 80,0% zatrudnionych. Więcej mężczyzn niż kobiet zatrudnionych było we wszystkich dużych grupach zawodów i niemal we wszystkich średnich grupach zawodów, przy czym w siedmiu średnich grupach udział mężczyzn przekraczał 80%, a w trzech przekroczył 98%. Jedyną dużą grupą zawodów wśród Operatorów i monterów maszyn i urządzeń z przeważającym udziałem kobiet była grupa Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych, w której na 100 mężczyzn przypadało ponad 540 kobiet.

Maskulinizacja występowała także w wielkich grupach zawodów: Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy. Przypadało tu odpowiednio ok. 86 kobiet na 100 mężczyzn i ok. 33 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:

- Pracownicy świadczący usługi na ulicach,
- Opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli,
- Pielęgniarki,
- Sekretarki (ogólne),
- Dietetycy i żywieniaowcy,

In October 2022, more than half as numerous as Professionals, the major occupational group in entities with 10 or more employed persons was Craft and related trades workers – 1 053.0 thousand employees. Unlike the occupational group of Professionals, 85.3% of this occupational group were men. Among all male employees, around 21% worked in occupations classified in the major group of Craft and related trades workers. Within this major occupational group, the predominance of men occurred in all sub-major occupational groups. In terms of number, the most, 97.7% of men performing an occupation classified into the major group discussed were in the sub-major occupational group of Building and related trades workers (excluding electricians). Masculinisation was also characteristic of the majority of the minor occupational groups belonging to Craft and related trades workers. The only minor occupational group comprising more female employees than male employees was the group of Garment and related trades workers. In this group, there were approximately 190 female employees per 100 male employees.

Slightly fewer employees than in the case of Craft and related trades workers belonged to the major occupational group of Plant and machine operators and assemblers – 1 042.5 thousand people. This major occupational group was characterised by slightly lower masculinisation than the group of Craft and related trades workers – men constituted 80.0% of employees here. More men than women were employed in all sub-major occupational groups and in almost all minor occupational groups, with the share of men exceeding 80% in seven minor groups and exceeding 98% in three. The only sub-major occupational group among Plant and machine operators and assemblers with a predominantly female share was Textile, fur and leather products machine operators, where there were more than 540 women per 100 men.

Masculinisation also occurred in the major occupational groups: Managers and Skilled agricultural, forestry and fishery workers. There were approximately 86 women per 100 men and approximately 33 women per 100 men, respectively.

At a lower level of aggregation, i.e. by minor occupational group, the following occupational groups were among the most feminised (in addition to the group of Midwifery professionals mentioned earlier):

- Street and related service workers,
- Child care workers and teachers' aides,
- Nursing professionals,
- Secretaries (general),
- Dieticians and nutritionists,

- Pomoce i sprzątaczkę domowe, biurowe, hotelowe,
- Kasjerzy i sprzedawcy biletów,
- Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii,
- Technicy medyczni i farmaceutyczni,
- Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni.

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

Wykonywany zawód często determinowany jest poziomem wykształcenia. Przeprowadzona analiza wskazuje, że w październiku 2022 r. w podmiotach o liczbie pracujących 10 osób i więcej aż 44,7% zatrudnionych legitymowało się wykształceniem wyższym. Spośród nich prawie 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 (61,6%).

Zawarte w niniejszym opracowaniu tablice z danymi o zatrudnionych w podmiotach o liczbie pracujących 10 osób i więcej w październiku 2022 r. zawierają dane o wieku zatrudnionych (26,8% miała 50 lat i więcej), stażu pracy (około 1/3 zatrudnionych miała przynajmniej 20-letni staż pracy, z czego 43,0% posiadało staż pracy 30 lat i więcej), systemach czasu pracy (aż 79,8% zatrudnionych pracowała w podstawowym systemie czasu pracy, a 4/5 z nich posiadało umowę na czas nieokreślony), rodzaju działalności (1/4 zatrudnionych pracowała w Przetwórstwie przemysłowym; w tej sekcji było zatrudnionych aż 32,9% mężczyzn i 17,5% kobiet), czy wielkości zakładów pracy (najwięcej zatrudnionych, bo ok. 29% związanych było z zakładami pracy, w których liczba pracujących nie przekraczała 49 osób).

Struktura przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto

Zgromadzone w badaniu dane za październik 2022 r., umożliwiają prezentowanie wynagrodzeń i ich składników obejmujących:

- 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.

- Domestic, hotel and office cleaners and helpers,
- Cashiers and ticket clerks,
- Legal, social and religious associate,
- Medical and pharmaceutical technicians,
- Hairdressers, beauticians and related workers

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

The occupation performed is often determined by the level of education. The analysis carried out shows that in October 2022, in entities with 10 or more employed persons, as many as 44.7% of employees had tertiary education. Of these, almost three quarters had at least a master's degree. Taking into account the level of education and sex, it is important to note the higher share of women among employees with tertiary education (61.6%).

The tables included in this study with data on employees in entities with 10 or more employed persons in October 2022 contain data on the age of employees (26.8% were 50 years and older), work seniority (around a third of employees had at least 20 years of work seniority, of which 43.0% had 30 years of work seniority and more), working time systems (as many as 79.8% of employees worked in the basic working time system, and four fifths of them had an employment contract for an indefinite period), kind of activity (a quarter of employees worked in Manufacturing; as many as 32.9% of men and 17.5% of women were employed in this section), or size of employing establishments (the largest number of employees, around 29% were associated with establishments with fewer than 49 employed persons).

Structure of average monthly gross earnings

The data collected in the survey for October 2022, allows the presentation of earnings and their components covering:

- 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.

Jeżeli składnik wynagrodzenia odnosił się do dłuższego okresu (niż miesiąc), został przeliczony na jeden miesiąc. Wynagrodzenia osób niepełnozatrudnionych zostały przeliczone na pełny wymiar czasu pracy, w efekcie przeciętne miesięczne wynagrodzenie odnosi się do pełnego etatu. 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 2022 r. składało się w głównej mierze z wynagrodzeń osobowych. W niemal wszystkich wielkich grupach zawodów wynagrodzenie osobowe stanowiło ponad 98% całego wynagrodzenia. Głównym składnikiem wynagrodzenia osobowego było wynagrodzenie zasadnicze, dla większości wielkich grup zawodów stanowiło ono ponad 73% wynagrodzenia. Jedyną wielką grupą zawodów, w której wynagrodzenie zasadnicze miało mniejszy udział była grupa Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (66,4%).

Poddając analizie pozostałe składniki można zauważyć, że prawie co 10 złotych w wynagrodzeniu była efektem premii lub nagrody. Ten element wynagradzania za pracę w październiku 2022 r. miał największy udział w wynagrodzeniach osób zaklasyfikowanych do wielkiej grupy zawodów Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, tj. 13,0%.

Wśród innych wielkich grup zawodów premie i nagrody miały największy udział w wynagrodzeniach grupy Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Ten składnik wynagrodzenia stanowił tam 11,7% wynagrodzeń ogółem. Na wysokość przeciętnego wynagrodzenia w omawianej 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 2022 r. wielkiej grupie zawodów, tj. Specjaliści. Wpływ premii i nagród na wynagrodzenia był tu najniższy wśród wielkich grup zawodów – składnik ten stanowił 7,2% przeciętnego wynagrodzenia, ale udział wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych wyniósł 3,5% i był to udział wyższy niż przeciętnie w Polsce. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w największym stopniu (4,4%) decydowało o wysokości wynagrodzenia zatrudnionych w zawodach zaliczanych do wielkiej grupy Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Jak już wspomniano, 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 7,6% przeciętnego wynagrodzenia w wielkiej grupie zawodów Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy do 13,9% w wielkiej grupie zawodów Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

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 basic indicator of wage statistics in general, as well as of the presented Survey on the Structure of Wages and Salaries.

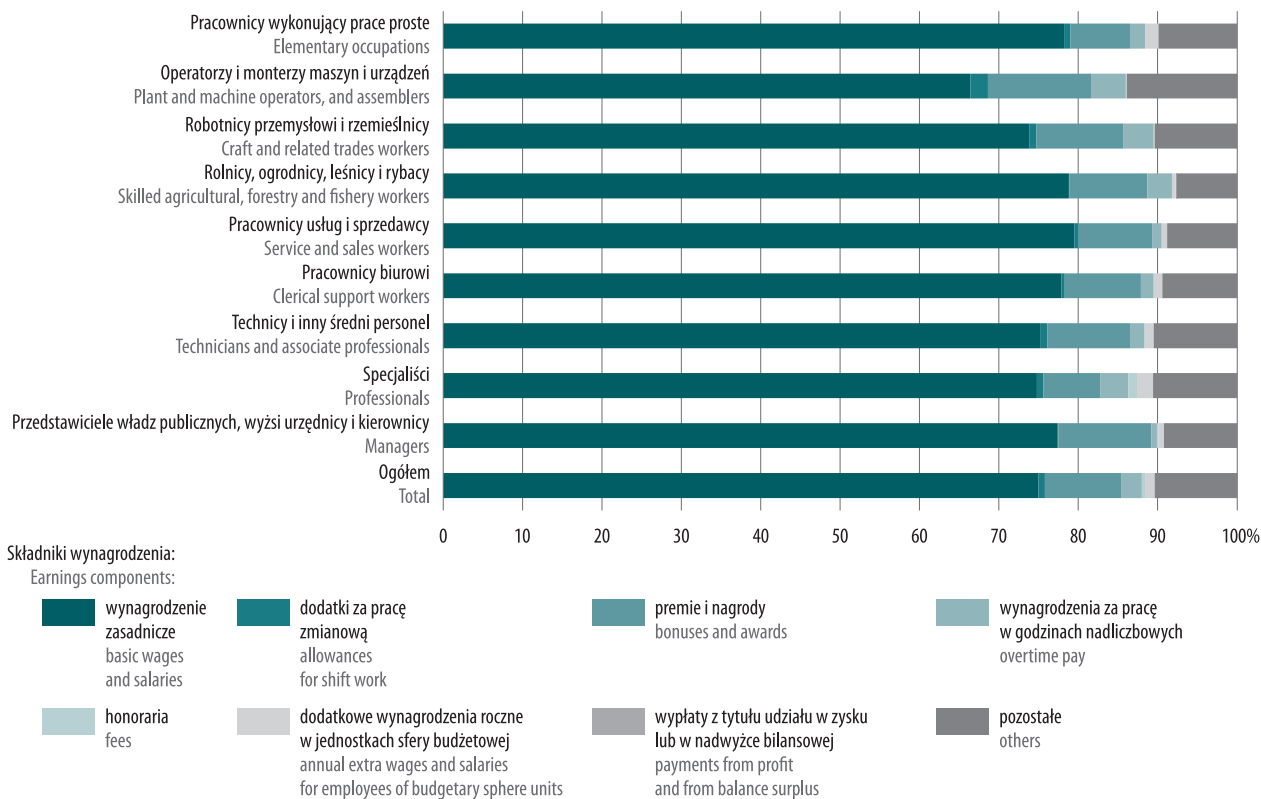
The average monthly earnings for October 2022 consisted mainly of personal wages and salaries. In almost all major occupational groups, personal wages and salaries accounted for more than 98% of total earnings. The main component of personal wages and salaries were basic wages and salaries, for most major occupational groups it accounted for more than 73% of earnings. The only major occupational group in which basic wages and salaries had a smaller share was the group of Plant and machine operators and assemblers (66.4%).

When analysing the other components, it can be seen that almost every 10th zloty in earnings was the result of a bonus or award. This element of remuneration for work in October 2022 had the largest share in the earnings of people classified in the major occupational group of Plant and machine operators and assemblers, i.e. 13.0%.

Among other major occupational groups, bonuses and awards accounted for the largest share of earnings in the group of Managers. This component of earnings accounted for 11.7% of total earnings there. Overtime pay did not have a significant impact on the average earnings in the occupational group in question. The share of these two components of earnings was distributed differently in the second occupational group in terms of the average monthly wage and salary for October 2022, i.e. Professionals. Here, the impact of bonuses and awards on earnings was the lowest among the major occupational groups – this component accounted for 7.2% of the average wage and salary, but the share of overtime pay was 3.5%, a higher share than the Polish average. Overtime pay was the most decisive factor (4.4%) for the amount of earnings of employees in occupations included in the major group of Plant and machine operators and assemblers. As already mentioned, earnings also include the various types of allowances paid to employees on a monthly basis: functional allowances, seniority allowances, allowances for specific job characteristics, special qualifications or working conditions. These ranged from 7.6% of the average earnings in the major occupational group of Skilled agricultural, forestry and fishery workers to 13.9% in the major occupational group of Plant and machine operators and assemblers.

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

Podstawową miarą ogólnego poziomu wynagrodzeń jest przeciętne (średnie) miesięczne wynagrodzenie przypadające na 1 etat. Przeciętne wynagrodzenie jest obliczane metodą średniej arytmetycznej, jako iloraz sumy wszystkich otrzymanych w badaniu wartości wynagrodzeń przez liczbę zatrudnionych w badanym okresie. W październiku 2022 r. w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób wyniosło ono 7001,28 zł brutto. Wówczas wynagrodzenia równe przeciętnemu lub niższe niż przeciętne otrzymywało 66,3% ogółu zatrudnionych w badanych podmiotach. Zatrudnieni w sektorze publicznym osiągnęli przeciętne wynagrodzenie o 2,6% wyższe niż zatrudnieni w sektorze prywatnym. Tak ogółem, jak i w obydwu sektorach własności, przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było wyższe niż przeciętne wynagrodzenie kobiet.

Wysokość przeciętnego wynagrodzenia brutto była powiązana z poziomem wykształcenia zatrudnionych. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia przeciętne wynagro-

Average monthly gross earnings

The primary measure of the overall level of earnings is the average (mean) monthly earnings per full-time equivalent employee. The average earnings are calculated using the arithmetic mean method, as a quotient of the sum of all remuneration values received in the survey by the number of employees in the surveyed period. In October 2022, in entities with 10 or more employed persons, it amounted to PLN 7 001.28 gross. At that time, earnings equal to the average or lower than the average were received by 66.3% of the total number of employees in the surveyed entities. Employees in the public sector received average earnings 2.6% higher than employees in the private sector. Both overall and in both ownership sectors, the average earnings of men were higher than the average earnings of women.

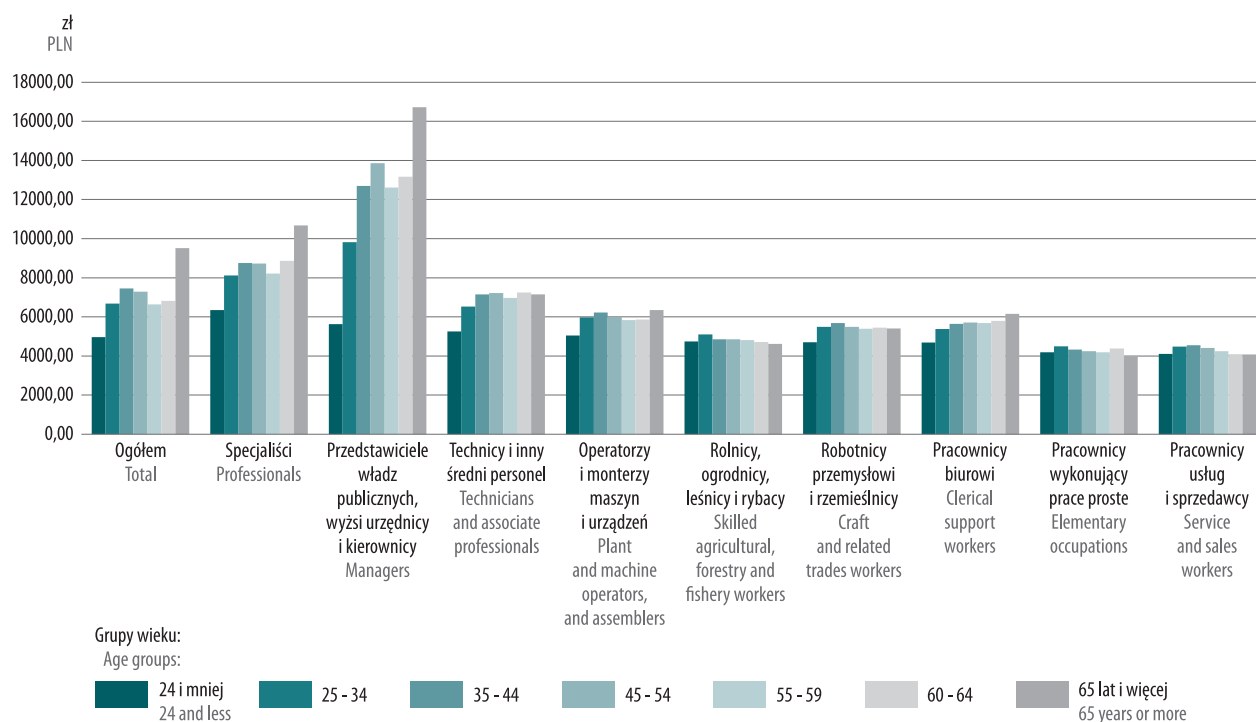
The amount of the average gross earnings was related to the educational level of the employees. As the level of education increased, the average earnings increased.

dzenie wzrastało. W określonym zakresie wynagrodzenia wzrastały również wraz ze wzrostem stażu pracy i wiekiem zatrudnionych (zasadniczo niezależnie od zawodu). W październiku 2022 r. przeciętne wynagrodzenie miesięczne było najwyższe wśród zatrudnionych ze stażem pracy 20,0–24,9 lat. Było ono o 9,8% wyższe niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie przypadające na 1 zatrudnionego ogółem w analizowanych podmiotach i o 571,00 zł wyższe niż przeciętne wynagrodzenie zatrudnionych z najdłuższym stażem (30 lat i więcej).

To a certain extent, earnings also increased with the work seniority and age of the employees (generally irrespective of an occupation). In October 2022, the average monthly earnings were highest among employees with seniority of 20.0–24.9 years. They were 9.8% higher than the average monthly earnings per employee in total in the analysed entities and PLN 571.00 higher than the average 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 przeciętne wynagrodzenie, o ponad 1/3 wyższe niż przeciętne wynagrodzenie ogółem, osiągnęli zatrudnieni w wieku 65 lat i więcej. Kolejną pod względem wysokości przeciętnego wynagrodzenia grupą wieku byli zatrudnieni mający 35-44 lata. Ich przeciętne wynagrodzenie było wyższe od przeciętnego wynagrodzenia ogółem, ale o 2062,12 zł niższe niż w najstarszej grupie zatrudnionych. Przeciętne wynagrodzenie zatrudnionych w wieku produkcyjnym niemobilnym (45-64 lata) było zbliżone do przeciętnego wynagrodzenia 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 wie-

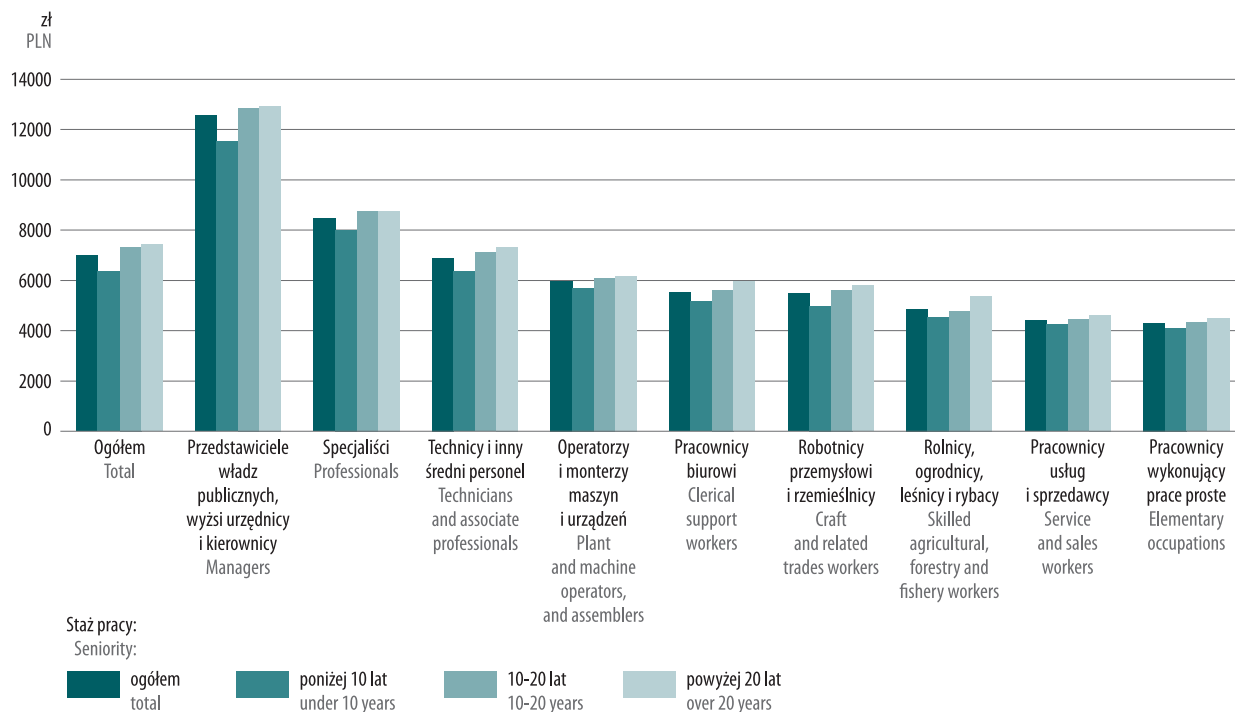
When age groups are taken into account, it can be seen that the highest average earnings, more than a third higher than the total average earnings, were achieved by employees aged 65 and over. The next group in terms of the level of earnings comprised employees aged 35-44. Their average earnings were higher than the total average earnings, but PLN 2 062.12 lower than earnings of the oldest group of employees. The average earnings of employees in non-mobile working age (45-64 years) were similar to the total average earnings. Regardless of work seniority and ownership sector, the average earnings of women were lower than those of men. There was also a similar relationship with regard to age. The situation of female employees aged 60-64 was an exception. Their

ku 60-64 lata. Ich przeciętne wynagrodzenie tak w sektorze publicznym, jak i prywatnym było wyższe niż zatrudnionych mężczyzn z tego samego przedziału wieku.

average earnings in both the public and private sectors were higher than those of male employees in the same age bracket.

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

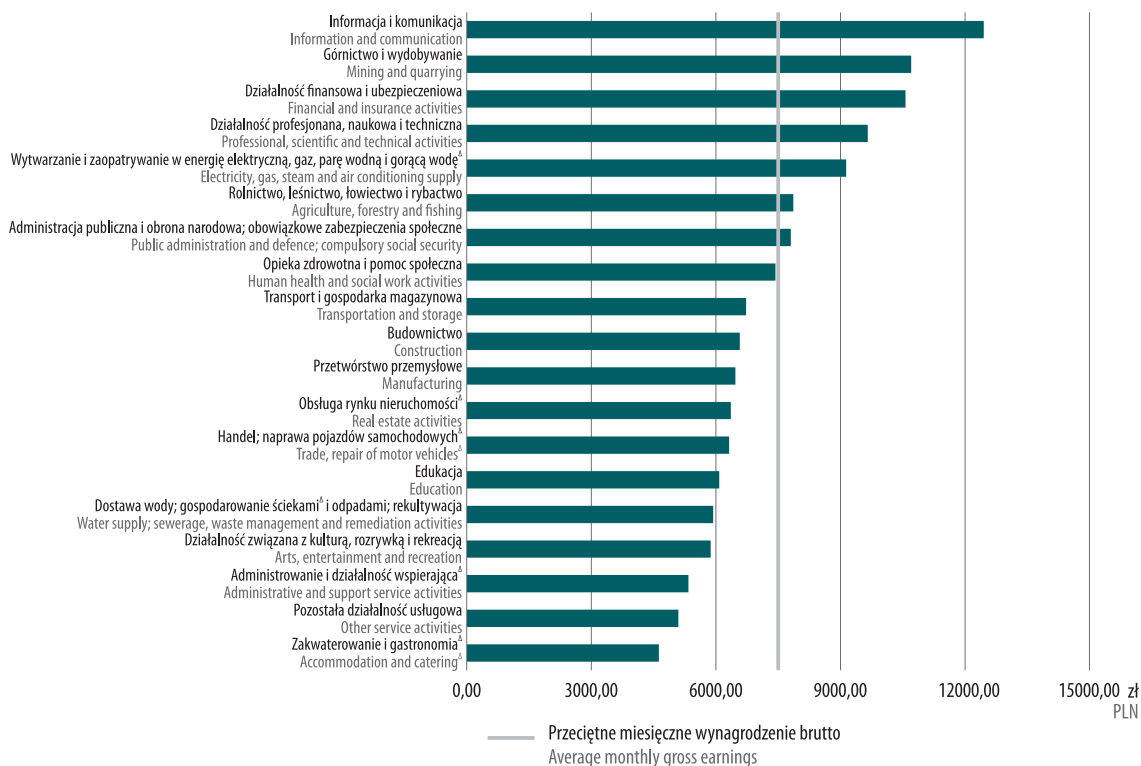


Przeciętne wynagrodzenie było również zróżnicowane ze względu na wielkość zakładu pracy. Za październik 2022 r. najwyższe wartości wynagrodzenia – o 23,0% wyższe od przeciętnego miesięcznego ogółem – wypłacono w podmiotach o liczbie pracujących od 2000 do 4999 osób. Wyniki prezentowanego badania wskazują, że przeciętne wynagrodzenie było różnicowane według rodzaju działalności. Najwyższe wystąpiło w sekcjach: Informacja i komunikacja, Górnictwo i wydobywanie oraz Działalność finansowa i ubezpieczeniowa. Jednocześnie w sekcjach Informacja i komunikacja oraz Działalność finansowa i ubezpieczeniowa różnica pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym mężczyzn i kobiet była największa i wynosiła ok. 3500 zł. Dla danych analizowanych według sekcji PKD występowała dość silna dodatnia zależność korelacyjna pomiędzy wysokością przeciętnego wynagrodzenia a różnicą w przeciętnych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Oznacza to, że im niższe przeciętne wynagrodzenie, tym wynagrodzenia przeciętne kobiet i mężczyzn są bardziej do siebie zbliżone.

The average earnings also varied by size of the establishment. For October 2022, the highest values of earnings – 23.0% higher than the total average monthly wage and salary – were paid in entities with between 2 000 and 4 999 employees. The results of the presented survey indicate that the average earnings were differentiated by kind of activity. The highest occurred in the sections Information and communication, Mining and quarrying and Financial and insurance activities. At the same time, the difference between men's and women's average earnings was the highest in the Information and communication and Financial and insurance activities sections and amounted to approximately PLN 3 500. For data analysed by PKD / NACE section, there was a fairly strong positive correlation between the amount of the average earnings and the difference in average earnings of men and women. This means that the lower the average earnings, the more similar the average earnings of men and women 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 przeciętnego wynagrodzenia według płci (ok. 30 zł) występowały w sekcji Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca. Sekcja ta była jedną z pięciu, w których w sektorze publicznym kobiety zarabiała średnio więcej niż mężczyźni. W tym sektorze w omawianej sekcji różnica w przeciętnym wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn wynosiła ok. 481 zł, w sekcji Pozostała działalność usługowa kobiety otrzymywały średnio o ok. 1081 zł wyższe wynagrodzenie, a w sekcji Dostawa wody; gospodarowanie ściekami – o niespełna 200 zł. W układzie sekcji PKD najniższe przeciętne wynagrodzenia otrzymywali zatrudnieni w Działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Była to jedyna sekcja, w której przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem i w sektorze prywatnym było niższe niż 5000 zł. W sektorze publicznym w tej sekcji zatrudnieni zarabiali ok. 5500 zł i wraz z zatrudnionymi w sekcji Pozostała działalność usługowa, należeli do sekcji najniżej wynagradzanych.

Uwarunkowania regionalne również wpływają na wysokość przeciętnych wynagrodzeń. W październiku 2022 r. najwyższe wynagrodzenie przeciętne w podmiotach o liczbie pracujących 10 osób i więcej wyróżniało region warszawski stołeczny, w którym było o niemal 28% wyższe od przecięt-

The smallest differences in the average earnings by sex (around PLN 30) occurred in the Administrative and support services activities section. This section was one of five in which, in the public sector, women earned more on average than men. In this sector, the difference in average earnings between men and women in the section under review was around PLN 481, in the Other service activities section, women received on average around PLN 1 081 higher earnings, and in the Water supply, sewerage, waste management and remediation activities section – by less than PLN 200. By PKD/NACE section, the lowest average earnings were received by employees in the Accommodation and food service activities section. This was the only section in which the average monthly earnings in total and in the private sector were lower than PLN 5 000. In the public sector, employees in this section earned around PLN 5 500 and, together with employees working in the Other service activities section, belonged to the lowest paid sections.

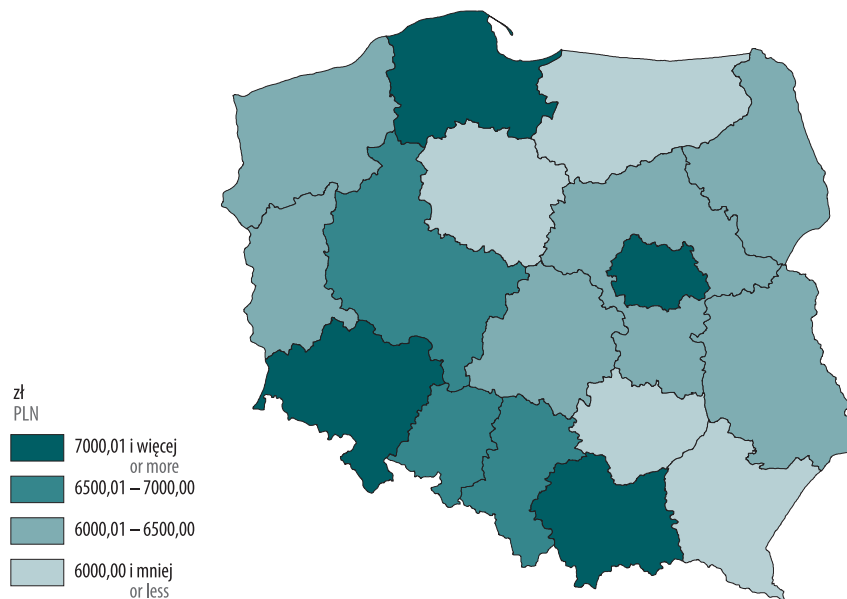
Regional conditions also influence average earnings. In October 2022, the highest average earnings in entities with 10 or more employed persons were in the Warszawski stołeczny region, where they were almost 28% higher

nego wynagrodzenia ogółem. Wyższe niż przeciętnie wynagrodzenie ogółem otrzymywali także zatrudnieni w regionach: dolnośląskim, pomorskim, małopolskim. W czterech regionach przeciętne wynagrodzenie nie przekroczyło 6000 zł. Były to regiony: podkarpackie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie, kujawsko-pomorskie.

than the total average earnings. Higher than average total earnings were also received by employees in the following regions: Dolnośląskie, Pomorskie, Małopolskie. In four regions the average earnings did not exceed PLN 6 000. These were the following regions: Podkarpackie, Świętokrzyskie, Warmińsko-Mazurskie, Kujawsko-Pomorskie.

**Mapa 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według regionów
Stan za październik**

Map 1. Average monthly gross earnings by region
As at October



Analizując wysokość przeciętnego wynagrodzenia w wielkich grupach zawodów można dostrzec, że wyższe niż średnio w Polsce wynagrodzenie otrzymywali zatrudnieni w dwóch wielkich grupach zawodów: Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz Specjaliści. W tych grupach zawodów przeciętne wynagrodzenie za październik 2022 r. było wyższe u większości zatrudnionych od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce. W grupie Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy było to 71,6% zatrudnionych, a wśród zaliczonych do grupy Specjaliści 53,1% zatrudnionych. W obydwu wymienionych wielkich grupach zawodów udział mężczyzn otrzymujących wynagrodzenie wyższe niż przeciętne był większy niż kobiet. W zawodach zaliczanych do Przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników powyżej przeciętnego wynagrodzenia brutto otrzymywało ponad 75% mężczyzn. Było to ok. 9 p.proc. więcej niż wśród kobiet. Natomiast w wielkiej grupie zawodów Specjaliści wynagrodzenie powyżej przeciętnego wynagrodzenia ogółem otrzymywało 63,7% mężczyzn – o 16,5 p.proc. więcej niż kobiet. Różnica w odsetku kobiet i mężczyzn zarabiających średnio powyżej przeciętnego wynagrodzenia w Polsce

When analysing the amount of the average earnings in major occupational groups, it can be seen that higher than the Polish average earnings were received by employees in two major occupational groups: Managers and Professionals. In these occupational groups, the average earnings for October 2022 were higher for the majority of employees than the average earnings in Poland. In the group of Managers, it was 71.6% of employees, and among those included in the group of Professionals, it was 53.1% of employees. In both of the above-mentioned major occupational groups, the share of men receiving higher than average earnings was higher than in the case of women. In the occupations included in the group of Managers, more than 75% of men were paid above the average gross earnings. It was approximately 9 pp more than among women. On the other hand, in the major occupational group of Professionals, 63.7% of men were paid above the total average earnings – 16.5 pp more than women. The difference in the percentage of men and women earning on average above the Polish average wage or salary was even greater in the major occupational

była jeszcze większa w wielkiej grupie zawodów Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (23,1 p.proc).

group of Plant and machine operators and assemblers (23.1 pp).

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 multiplicity of average gross earnings and sex As at October

Wyszczególnienie Specification	Udział zatrudnionych z przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem brutto Share of employees with average gross earnings		
	a - ogółem total b - mężczyźni men c - kobiety women	nie wyższym niż 7001,28 zł brutto not higher than PLN 7 001.28 gross	wyższym niż 7001,28 zł brutto not higher than PLN 7001.28 gross
		w % in %	
Ogółem Total	a	66,3	33,7
	b	61,9	38,1
	c	70,9	29,1
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy Managers	a	28,4	71,6
	b	24,3	75,7
	c	33,1	66,9
Specjaliści Professionals	a	46,9	53,1
	b	36,3	63,7
	c	52,8	47,2
Technicy i inny średni personel Technicians and associate professionals	a	64,1	35,9
	b	52,5	47,5
	c	73,2	26,8
Pracownicy biurowi Clerical support workers	a	82,9	17,1
	b	79,8	20,2
	c	85,0	15,0
Pracownicy usług i sprzedawcy Service and sales workers	a	93,6	6,4
	b	89,7	10,3
	c	95,7	4,3
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy Skilled agricultural, forestry and fishery workers	a	84,8	15,2
	b	83,6	16,4
	c	88,3	11,7
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy Craft and related trades workers	a	80,6	19,4
	b	77,8	22,2
	c	96,4	3,6
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń Plant and machine operators, and assemblers	a	74,5	25,5
	b	69,9	30,1
	c	93,0	7,0
Pracownicy wykonujący prace proste Elementary occupations	a	95,9	4,1
	b	91,1	8,9
	c	98,7	1,3

W pozostałych wielkich grupach zawodów wynagrodzenie przeciętne było niższe niż średnie w Polsce i wahało się od 4292,45 zł w wielkiej grupie zawodów Pracownicy wykonujący prace proste do 6904,36 zł w wielkiej grupie zawodów Technicy i inny średni personel. W zawodach należących do grup zawodów Pracownicy wykonujący prace proste oraz Pracownicy usług i sprzedawcy ponad 93% zatrudnionych zarabiała średnio na poziomie przeciętnego wynagrodze-

In the other major occupational groups, the average earnings were lower than the Polish average, ranging from PLN 4 292.45 in the major occupational group of Elementary occupations to PLN 6 904.36 in the major occupational group of Technicians and associate professionals. In the occupational groups of Elementary occupations and Service and sales workers, more than 93% of employees earned on average at or below the total aver-

nia ogółem lub poniżej. Uwzględniając płeć we wszystkich wielkich grupach zawodów udział mężczyzn uzyskujących wynagrodzenie wyższe od przeciętnego w Polsce był większy niż kobiet.

Największa różnica w udziale kobiet i mężczyzn wśród zatrudnionych otrzymujących wynagrodzenie nie wyższe niż przeciętne wynagrodzenie ogółem wystąpiła w grupie Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. W tej grupie 93,0% kobiet otrzymało przeciętne wynagrodzenie nie wyższe niż 7001,28 zł brutto, podczas gdy taka sytuacja dotyczyła tylko 69,9% mężczyzn.

Na niższym poziomie agregacji zawodów, tj. we wszystkich grupach dużych mężczyźni zarabiali przeciętnie więcej niż kobiety. Analiza wynagrodzeń na tym poziomie agregacji pokazuje występowanie większych dysproporcji w poziomie przeciętnych wynagrodzeń. Wynika z niej, że w październiku 2022 r. w czterech dużych grupach zawodów wynagrodzenia przeciętne przekraczały 10000 zł, a w jednej z nich, tj. wśród Przedstawicielei władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów generalnych były ponad dwu i półkrotnie wyższe od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce. Jeszcze większe zróżnicowanie pokazuje analiza według średnich grup zawodów. Na tym poziomie agregacji pierwsze dwa miejsca pod względem wysokości przeciętnego wynagrodzenia zajmowali Dyrektorzy generalni i zarządzający (19367,46 zł) oraz Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych (18693,69 zł). Obydwie wymienione średnie grupy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności zaliczane są do wielkiej grupy zawodów Przedstawicielei władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Wynagrodzenia przeciętne osób zatrudnionych w tych dwóch średnich grupach zawodów były o około 1/5 wyższe niż w kolejnej pod względem wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia średniej grupy zawodów Pracownicy transportu morskiego, żeglugi śródlądowej i lotnictwa (z wyłączeniem sił zbrojnych). Następne pod względem wysokości przeciętne miesięczne wynagrodzenia wystąpiły w grupach:

- Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy – 14649,73 zł
- Lekarze – 14446,97 zł
- Analitycy systemów komputerowych i programiści – 13032,73 zł
- Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania – 12832,75 zł
- Kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju – 12812,04 zł
- Specjaliści z dziedziny prawa – 12596,86 zł

age earnings. Taking into account sex, in all major occupational groups the share of men earning a wage or salary higher than the Polish average was higher than that of women.

The biggest difference in the share of women and men among employees receiving earnings not higher than the total average wage and salary occurred in the group of Plant and machine operators, and assemblers. In this group, 93.0% of women received wages and salaries not higher than PLN 7 001.28 gross, while this was the case for only 69.9% of men.

At the lower level of aggregation of occupations, i.e. in all sub-major groups, men earned more on average than women. The analysis of earnings at this level of aggregation shows the existence of greater disparities in the level of average wages and salaries. It shows that in October 2022, in four sub-major occupational groups, average earnings exceeded PLN 10 000, and in one of them, i.e. among Chief executives, senior officials and legislators, they were more than two and a half times higher than the average earnings in Poland. An analysis by minor occupational group shows even greater diversity. At this level of aggregation, the first two places in terms of average earnings were occupied by Managing directors and chief executives (PLN 19 367.46) and Information and communications technology service managers (PLN 18 693.69). Both of the above minor groups of the Classification of Occupations and Specialisations, are included in the major occupational group of Managers. The average earnings of employees in these two minor occupational groups were approximately one fifth higher than in the next minor occupational group in terms of the level of earnings, i.e. Ship and aircraft controllers and technicians. The next highest average monthly earnings occurred in the groups:

- Legislators and senior officials – PLN 14 649.73
- Medical doctors – PLN 14 446.97
- Software and applications developers and analysts – PLN 13 032.73
- Business services and administration managers – PLN 12 832.75
- Sales, marketing and development managers – PLN 12 812.04
- Legal professionals – PLN 12 596.86.

W ujęciu średnich grup zawodów najniższe przeciętne miesięczne wynagrodzenia otrzymali zatrudnieni sklasyfikowani jako:

- Pomoce i sprzątaczkę domowe, biurowe, hotelowe – 3917,77 zł
- Robotnicy leśni i pokrewni – 3872,64 zł
- Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków – 3830,04 zł
- Kelnerzy i barmani – 3824,75 zł
- Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni – 3629,38 zł.

Jak wynika z przytoczonych danych przeciętne wynagrodzenia w ostatnich pięciu wymienionych grupach zawodów były o ponad 44% niższe niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Polsce. Poziom średnich wynagrodzeń niższy od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce występował w niemal 2/3 średnich grup zawodów. Ten poziom agregacji pokazuje ponadto, że tylko w ok. 1/8 średnich grup zawodów kobiety średnio zarabiały więcej niż mężczyźni. W tych grupach zawodów różnica w przeciętnych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wahała się od nieco ponad 20 zł do ok. 3200 zł. W przypadku średnich grup zawodów o przewadze wynagrodzeń mężczyzn względem wynagrodzeń kobiet zwraca uwagę grupa Marynarze i pokrewni, ponieważ przeciętne wynagrodzenie mężczyzn wynosiło 9268,54 i było prawie dwukrotnie większe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet.

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 umożliwi wyłonienie czynników różnicujących wynagrodzenia i niezwiązanych bezpośrednio z samą pracą, 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 opisany dalej wskaźnik różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć (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 wy-

Across minor occupational groups, the lowest average monthly earnings were received by employees classified as:

- Domestic, hotel and office cleaners and helpers – PLN 3 917.77
- Forestry and related workers – PLN 3 872.64
- Food preparation assistants – PLN 3 830.04
- Waiters and bartenders – PLN 3 824.75
- Hairdressers, beauticians and related workers – PLN 3 629.38.

As the quoted data shows, the average earnings in the last five occupational groups mentioned were over 44% lower than the average monthly earnings in Poland. The level of average earnings lower than the average earnings in Poland occurred in almost two thirds of minor occupational groups. This level of aggregation further shows that only in about one eighth of minor occupational groups women earned more on average than men. In these occupational groups, the difference in average earnings between men and women ranged from just over PLN 20 to around PLN 3 200. In the case of minor occupational groups with an advantage of men's earnings over women's earnings, the group of Ships' deck crews and related workers draws attention, as the average earnings of men were PLN 9 268.54 and were almost twice as high as the average earnings of women.

Total average hourly gross earnings

Average hourly gross earnings are another measure, in addition to average monthly earnings, of the value of the work performed by an employee for an employer. A comparison of hourly gross earnings makes it possible to assess not only the value of the work, but also its efficiency. When the same work is performed in an accepted unit of time and under identical conditions, this measure makes it possible to identify factors that differentiate earnings and are not directly related to the work itself, such as age or sex. Hourly gross earnings are used for planning and implementation of social policy in European Union countries and for international comparisons, e.g. by Eurostat. An example of its use is the gender pay gap, described further below.

The total average hourly gross earnings are calculated as the quotient of the total monthly gross earnings and the total time paid. The total average hourly gross earnings calculated in this way on the basis of the results of the Survey on the Structure of Wages and Salaries should not

nagrodzenia 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).

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 2022 r. wyniosło 42,30 zł. Wynagrodzenie godzinowe mężczyzn było wówczas wyższe od przeciętnego wynagrodzenia godzinowego kobiet o 12,1%.

W październiku 2022 r. zatrudnieni w sektorze publicznym osiągnęli przeciętne godzinowe wynagrodzenie wyższe o 13,1% niż osoby zatrudnione 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 stażu pracy zatrudnionych – wynagrodzenia godzinowe rosły wraz ze stażem pracy osiągając maksimum dla osób, których staż pracy wynosi 20 lat i więcej. W przypadku wieku zatrudnionych najwyższe godzinowe wynagrodzenie otrzymywały osoby w wieku 65 lat i więcej – ich przeciętne wynagrodzenie godzinowe brutto wyniosło 57,50 zł i było o 15,20 zł (35,9%) wyższe niż dla ogółu zatrudnionych w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób. Osoby w wieku do 24 lat otrzymywały najniższe wynagrodzenia, które było prawie o połowę niższe od wynagrodzenia osób w wieku 65 lat i więcej. 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 19,3% wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia w Polsce). Wraz ze wzrostem wielkości podmiotu mierzonej liczbą pracujących, różnica w wynagrodzeniu godzinowym brutto zwiększała się na niekorzyść kobiet (z wyjątkiem przedziału 20 do 49 pracujących). Różnice te dotyczyły zarówno sektora prywatnego, jak i publicznego chociaż w prywatnym były wyższe. Wśród sekcji PKD najwyższe wynagrodzenia godzinowe brutto odnotowano w sekcji Informacja i komunikacja, w której przeciętne wynagrodzenie godzinowe wyniosło 73,68 zł (o 74,2% więcej od wartości ogółem). W obrębie tej sekcji wynagrodzenie godzinowe najwyższą wartość osiągnęło w grupie mężczyzn zatrudnionych w sektorze prywatnym (o 94,9% więcej względem wartości ogółem). Sekcja ta była jedną z siedmiu sekcji PKD, w których wynagrodzenia godzinowe w sektorze prywatnym przewyższały wartości z sektora publicznego. Drugą pod względem wysokości wynagrodzeń godzinowych sekcją była Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, która oferowa-

be juxtaposed with the minimum hourly rate in force in Poland since 1 January 2017, which is set administratively and applies to work performed on the basis of a contract of mandate (Article 734 of the Civil Code) and a contract for the provision of services to which the provisions on mandate apply (Article 750 of the Civil Code).

The results of the Survey on the Structure of Wages and Salaries presented in this publication show that the total average hourly gross earnings in Poland in entities with 10 or more employed persons for October 2022 were PLN 42.30. At that time, men's hourly earnings were 12.1% higher than women's average hourly earnings.

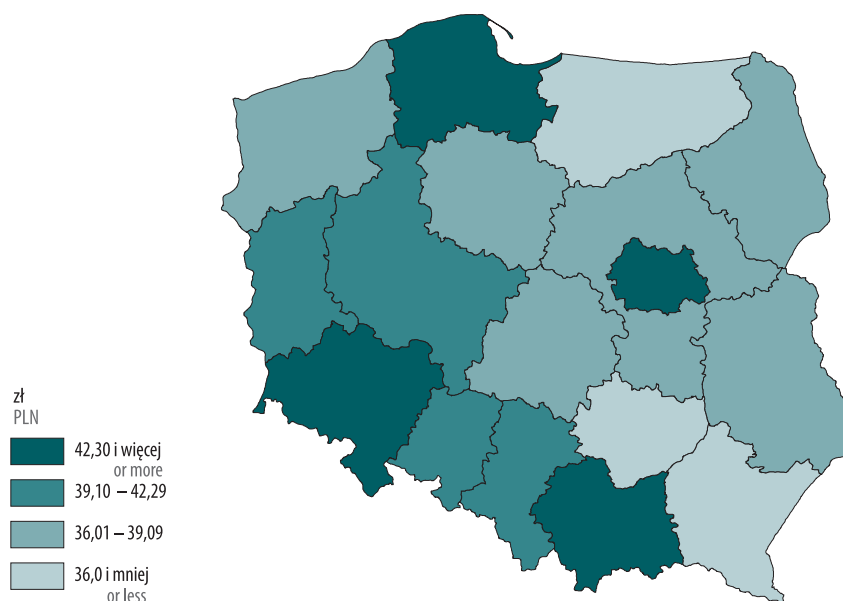
In October 2022, employees in the public sector achieved an average hourly earnings 13.1% higher than employees in the private sector. Differences in hourly gross earnings also occurred among employees with different levels of education, with hourly earnings increasing as the level of education increased. A similar relationship was observed for the work seniority of employees – hourly earnings increased with work seniority, reaching a maximum for those with 20 years or more of seniority. As for the age of employees, the highest hourly earnings were received by people aged 65 and over – their average hourly gross earnings were PLN 57.50 and were PLN 15.20 (35.9%) higher than for the total number of employees in entities with 10 or more employed persons. People aged up to 24 received the lowest earnings, which were almost half as high as earnings of people aged 65 and over. As for the differentiation of hourly earnings by size of the establishment, the highest values were recorded in entities with 2 000 to 4 999 persons (19.3% higher than the average hourly earnings in Poland). As the size of the entity measured by the number of employed persons increased, the difference in hourly gross earnings increased to the disadvantage of women (except in the range of entities with 20 to 49 employed persons). These differences applied to both the private and public sectors although they were higher in the private sector. Among the PKD/ NACE sections, the highest hourly gross earnings were recorded in the Information and communication section, where the average hourly earnings were PLN 73.68 (74.2% higher than the total). Within this section, hourly earnings reached the highest value in the group of male employees in the private sector (94.9% more than the total value). This section was one of the seven PKD/NACE sections in which hourly earnings in the private sector exceeded those in the public sector. The second section with the highest earnings was Financial and insurance activities, which offered higher hourly earnings in the public sector (PLN 68.06). Hourly earnings also varied spatially. As in the case of average earnings, the highest hourly earnings were recorded for the Warszawski stołeczny region, where

ła wyższe wynagrodzenie godzinowe w sektorze publicznym (68,06 zł). Godzinowe wynagrodzenia były również zróżnicowane przestrzennie. Tak, jak w przypadku przeciętnych wynagrodzeń, tak i w tym przypadku, najwyższe godzinowe wynagrodzenie odnotowano dla regionu warszawskiego stołecznego, w którym wyniosło 53,24 zł – było ono o 25,9% wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia w Polsce. Przeciętne godzinowe wynagrodzenie wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia w Polsce odnotowano również w regionach: dolnośląskim – o 3,1%, małopolskim – o 2,0% i w pomorskim – o 1,0%. W trzech regionach przeciętne godzinowe wynagrodzenie nie przekroczyło 36 zł. Były to regiony: podkarpacki (35,45 zł), świętokrzyski (35,67 zł) oraz warmińsko-mazurski (35,94 zł).

they amounted to PLN 53.24 – 25.9% higher than the average hourly earnings in Poland. Average hourly earnings higher than the average hourly earnings in Poland were also recorded in the following regions: Dolnośląskie – by 3.1%, Małopolskie – by 2.0% and Pomorskie – by 1.0%. In three regions, the average hourly earnings did not exceed PLN 36. These were the following regions: Podkarpackie (PLN 35.45), Świętokrzyskie (PLN 35.67) and Warmińsko-Mazurskie (PLN 35.94).

Mapa 2. Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto według regionów Stan za październik

Map 2. Average hourly earnings by region
As at October



Zróżnicowanie przeciętnych godzinowych wynagrodzeń brutto za październik 2022 r. było duże pod względem zawodów, które wykonywali zatrudnieni. Według wielkich grup zawodów wahały się od 25,38 zł dla grupy Pracownicy wykonujący prace proste do 74,43 zł w przypadku grupy Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Wartość przeciętnego wynagrodzenia godzinowego w tej drugiej grupie zawodów była o 76,0% wyższa niż wartość średnia w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób. W obrębie wielkiej grupy Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy najwyższe wynagrodzenia godzinowe osiągnęli zatrudnieni zaliczani do średniej grupy zawodów Dyrektorzy generalni i zarzą-

The variation in average hourly gross earnings for October 2022 was large in terms of the occupations that employees performed. By major occupational group, they ranged from PLN 25.38 for the group of Elementary occupations to PLN 74.43 in the case of the group of Managers. The value of the average hourly earnings in the latter occupational group was 76.0% higher than the average value in entities with 10 or more employed persons. Within the major occupational group of Managers, the highest hourly earnings were achieved by employees included in the minor occupational group of Managing directors and chief executives – PLN 115.32. They were more than five times higher than the hourly earnings in the minor oc-

dzający – 115,32 zł. Było ono ponad pięciokrotnie większe niż wynagrodzenie godzinowe w średniej grupie zawodów Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni (21,60 zł), należącej do wielkiej grupy Pracownicy usług i sprzedawcy.

Drugą wielką grupą zawodów pod względem wysokości przeciętnego wynagrodzenia godzinowego byli Specjaliści – 55,29 zł. Przeciętnie ich stawki godzinowe były o 30,7% wyższe od wartości średniej dla wszystkich analizowanych zatrudnionych. Podobnie jak w przypadku przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń najwyższe wynagrodzenia godzinowe brutto osiągnęły średnie grupy zawodów takie jak:

- Dyrektorzy generalni i zarządzający,
- Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych,
- Pracownicy transportu morskiego, żeglugi śródlądowej i lotnictwa (z wyłączeniem sił zbrojnych),
- Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy,
- Analitycy systemów komputerowych i programiści,
- Lekarze,
- Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania,
- Kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju,
- Specjaliści z dziedziny prawa.

W tych grupach zawodów przeciętne wynagrodzenie godzinowe przekraczało 70 zł. Wśród średnich grup zawodów o najniższych wynagrodzeniach godzinowych (poniżej 25 zł) znalazły się:

- Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni,
- Kelnerzy i barmani,
- Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków,
- Robotnicy leśni i pokrewni,
- Pracownicy usług ochrony,
- Opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli,
- Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzaných,
- Pomoce i sprzątaczkę domowe, biurowe, hotelowe,
- Kasjerzy i sprzedawcy biletów,
- Kucharze,
- Myjący pojazdy, szyby, praczki i inni sprzątacze,
- Pracownicy sprzedaży w sklepach.

cupational group of Hairdressers, beauticians and related workers (PLN 21.60), belonging to the major group of Service and sales workers.

The second major occupational group in terms of average hourly earnings was Professionals – PLN 55.29. On average, their hourly earnings were 30.7% higher than the average value for all analysed employees. Similarly as in the case of average monthly earnings, the highest gross hourly earnings were achieved by minor occupational groups such as:

- Managing directors and chief executives,
- Information and communications technology service managers,
- Ship and aircraft controllers and technicians,
- Legislators and senior officials,
- Software and applications developers and analysts,
- Medical doctors,
- Business services and administration managers,
- Sales, marketing and development managers,
- Legal professionals.

In these occupational groups, the average hourly earnings were above PLN 70. The minor occupational groups with the lowest hourly earnings (below PLN 25) included:

- Hairdressers, beauticians and related workers,
- Waiters and bartenders,
- Food preparation assistants,
- Forestry and related workers,
- Protective services workers,
- Child care workers and teachers' aides,
- Textile, fur and leather products machine operators,
- Domestic, hotel and office cleaners and helpers,
- Cashiers and ticket clerks,
- Cooks,
- Vehicle, window, laundry and other hand cleaning workers,
- Shop salespersons.

Wśród średnich grup zawodów wyodrębnionych w badaniu Struktura wynagrodzeń w 17 grupach (na ogólną liczbę 131) wynagrodzenia godzinowe kobiet były wyższe niż mężczyzn. Te grupy zawodów to:

- Pracownicy świadczący usługi na ulicach,
- Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii,
- Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej,
- Stewardzi, konduktorzy i przewodnicy,
- Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni,
- Lekarze dentyści,
- Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie,
- Nauczyciele szkół ponadpodstawowych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego),
- Kierowcy ciężarówek i autobusów,
- Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni,
- Diagnostyci laboratoryjni,
- Nauczyciele kształcenia zawodowego,
- Sekretarki (ogólne),
- Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni,
- Inni specjaliści nauczania i wychowania,
- Pomoce i sprzątaczkę domowe, biurowe, hotelowe,
- Rolnicy produkcji roślinnej.

W sektorze publicznym wynagrodzenia godzinowe kobiet były wyższe od wynagrodzeń mężczyzn w 27 spośród 131 średnich grup zawodów. Największa różnica między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn wystąpiła w grupie Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii. W sektorze prywatnym – w co 10 średniej grupie zawodów kobiety otrzymywały wyższe niż mężczyźni wynagrodzenie godzinowe, a największa rozbieżność dotyczyła grupy Rolnicy produkcji roślinnej. Znacząca przewaga wysokości wynagrodzeń godzinowych mężczyzn wystąpiła w średnich grupach zawodów: Marynarze i pokrewni, przy czym w sektorze publicznym – Kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie, a w sektorze prywatnym – Marynarze i pokrewni.

Among the minor occupational groups identified in the Survey on the Structure of Wages and Salaries, in 17 groups (out of a total of 131), women's hourly earnings were higher than men's. These occupational groups are:

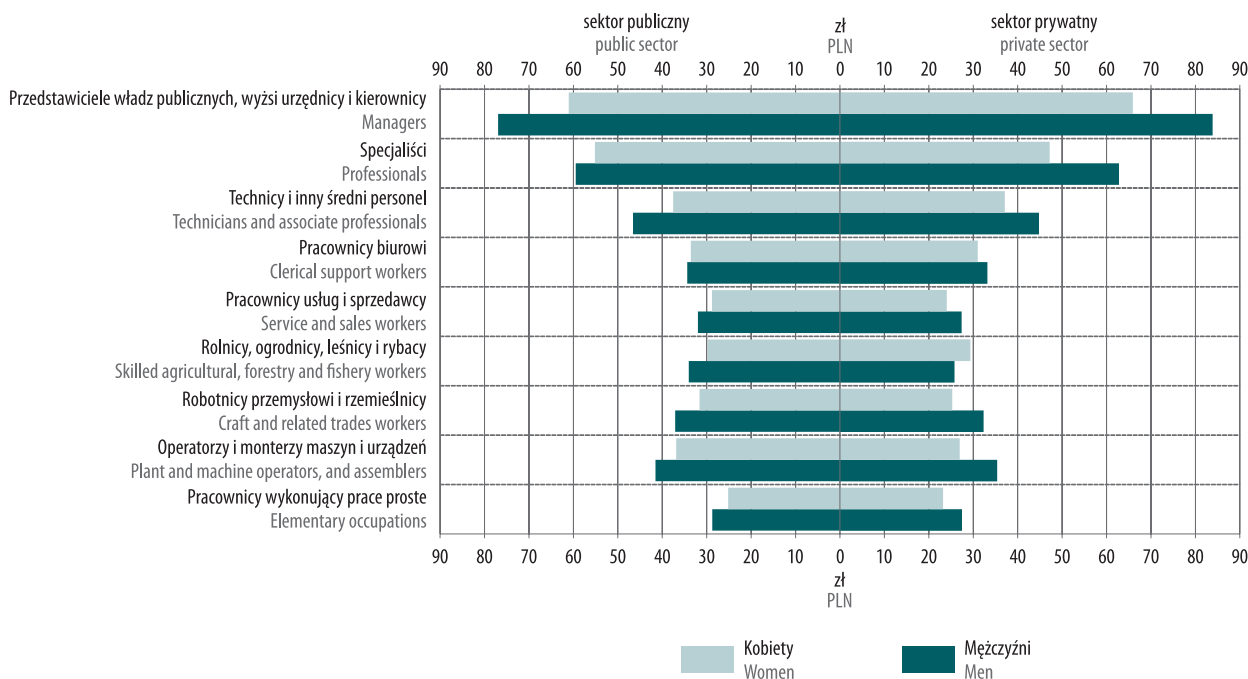
- Street and related service workers,
- Other health associate professionals,
- Mixed crop and animal producers,
- Travel attendants, conductors and guides,
- Building finishers and related trades workers,
- Dentists,
- Mining and construction labourers,
- Secondary education teachers,
- Heavy truck and bus drivers,
- Hairdressers, beauticians and related workers,
- Laboratory diagnosticians,
- Vocational education teachers,
- Secretaries (general),
- Personal care workers in health services,
- Other teaching professionals,
- Domestic, hotel and office cleaners and helpers,
- Market gardeners and crop growers.

In the public sector, women's hourly earnings were higher than men's in 27 of the 131 minor occupational groups. The largest gap between men's and women's earnings occurred in the group of Other health associate professionals. In the private sector – in every tenth minor occupational group, women received higher hourly earnings than men, with the largest difference in the group of Market gardeners and crop growers. A significant prevalence of male hourly earnings occurred in the minor occupational groups: Ships' deck crews and related workers, with Production managers in agriculture, forestry and fisheries in the public sector and Ships' deck crews and related workers in the private sector.

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 2022 r. są zbliżone do charakterystyk przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto.

The structure and variation of the total average hourly gross earnings in Poland for October 2022 are similar to the characteristics of the average monthly gross earnings.

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 według zawodów jest właśnie badanie Struktura wynagrodzeń. W październiku 2022 r. w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób objętych tym badaniem mediana wyna-

Median gross earnings

The median earnings, or middle wage or salary, is a positional measure that divides wage earners into two equal groups. One half is made up of employees receiving a wage or salary below the median, while the other half is higher. A characteristic of the median is that it is not influenced by extreme values (very low or very high earnings) and therefore gives a different picture of the distribution of earnings than the average earnings.

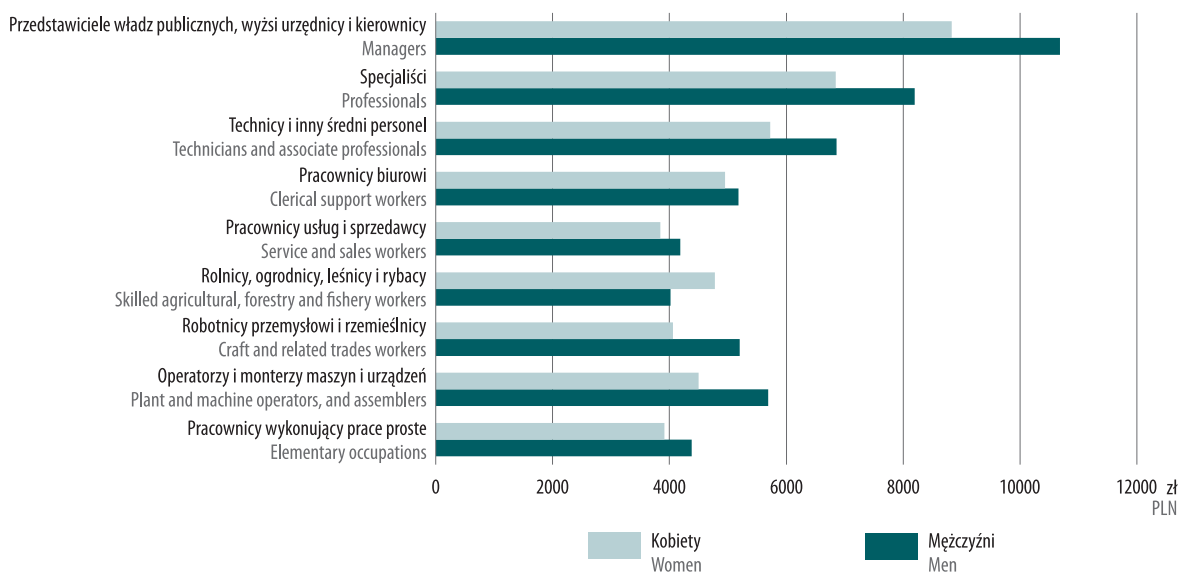
In order to calculate the median earnings, unlike the average earnings, it is necessary to have micro-data on employees. The only survey in Poland that provides such data by occupation is the Survey on the Structure of Wages and Salaries. In October 2022, in entities with 10 or more employed persons covered by this survey, the median gross earnings were PLN 5 701.62. Its value was higher among men (PLN 6 011.42) than among women

grodzień wyniosła 5701,62 zł brutto. Jej wartość była wyższa wśród mężczyzn (6011,42 zł) niż wśród kobiet (5400,00 zł). Analogiczna sytuacja miała miejsce w sektorach własności w obu mediany wynagrodzeń mężczyzn była wyższa niż kobiet. Jednak większa dysproporcja wystąpiła w sektorze prywatnym, w którym mediana wynagrodzeń mężczyzn była o 19,9% wyższa niż kobiet. W sektorze publicznym mediana wynagrodzeń mężczyzn o 8,3% przewyższała medianę wynagrodzeń kobiet.

(PLN 5 400.00). An analogous situation occurred in the ownership sectors, in both of which the median earnings for men were higher than for women. However, a greater disproportion occurred in the private sector, where the median earnings of men were 19.9% higher than those of women. In the public sector, men's median earnings exceeded women's median earnings by 8.3%.

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



Analizując wartości mediany wynagrodzeń dla wielkich grup zawodów można zauważyć, że była ona wyższa niż średnio w Polsce wśród zatrudnionych w dwóch wielkich grupach zawodów: Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz Specjaliści. W większości wielkich grup zawodów mediana wynagrodzeń była wyższa wśród mężczyzn. Wyjątek stanowiła wielka grupa Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy. W tej grupie mediana wynagrodzeń była wyższa u kobiet o 19,0%. Największa różnica mediany wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na rzecz tych drugich wystąpiła w grupie Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Była ona o 28,2% wyższa u mężczyzn niż u kobiet. Nieco mniejsze różnice na korzyść mężczyzn odnotowano w grupach Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (o 26,4%) i w grupie Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (o 21,0%).

When analysing the median value of earnings for major occupational groups, it can be noted that they were higher than the Polish average among employees in two major occupational groups: Managers and Professionals. In most major occupational groups, the median earnings were higher among men. The exception was the major group of Skilled agricultural, forestry and fishery workers. In this group, median earnings were 19.0% higher among women. The largest difference in median earnings between men and women in favour of the latter occurred in the group of Craft and related trades workers. They were 28.2% higher for men than for women. Slightly smaller differences in favour of men were recorded in the group of Plant and machine operators, and assemblers (by 26.4%) and in the group of Managers (by 21.0%).

Biorąc pod uwagę średnie grupy zawodów KZiS najwyższe wartości mediany wynagrodzeń brutto odnotowano w grupach zawodów:

- Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych – 16943,13 zł
- Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy – 14703,78 zł
- Dyrektorzy generalni i zarządzający – 14640,00 zł
- Lekarze – 12656,50 zł
- Specjaliści z dziedziny prawa – 12000,00 zł
- Analitycy systemów komputerowych i programiści – 11417,00 zł

Były one ok. 2 razy wyższe od mediany wynagrodzeń w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób. Natomiast najniższe wartości median wynagrodzeń, nie przekraczające 3500 zł, były wśród zatrudnionych zaliczonych do średnich grup zawodów:

- Kelnerzy i barmani – 3267,29 zł
- Pracownicy usług ochrony – 3239,12 zł
- Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni – 3010,00 zł
- Robotnicy leśni i pokrewni – 3010,00 zł

Na poziomie średnich grup zawodów różnica między najwyższą (Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych) a najniższą (Robotnicy leśni i pokrewni) medianą wynagrodzeń w średnich grupach zawodów wyniosła prawie 14 tys. zł.

Zróznicowanie mediany wynagrodzeń za październik 2022 r. występowało także w zależności od rodzaju prowadzonej działalności. Najwyższa mediana (prawie 2-krotnie wyższa niż w Polsce), została odnotowana wśród zatrudnionych w sekcji Górnictwo i wydobywanie (10268,91 zł). Nieco niższa mediana wynagrodzeń wystąpiła w sekcji Informacja i komunikacja (9813,75 zł). Ponad 2,5-krotnie niższa była mediana wynagrodzeń w sekcji Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (3698,04 zł). Była to najniższa mediana wynagrodzeń wśród sekcji PKD (ok. 35% niższa niż mediana w Polsce).

Taking into account the minor occupational groups of the Classification of Occupations and Specialisations, the highest values of the median gross earnings were recorded in the occupational groups of:

- Information and communications technology service managers – PLN 16 943.13
- Legislators and senior officials – 14 703.78
- Managing directors and chief executives – PLN 14 640.00
- Medical doctors – PLN 12 656.50
- Legal professionals – PLN 12 000.00
- Software and applications developers and analysts – PLN 11 417.00

They were approximately two times higher than the median earnings in entities with 10 or more employed persons. On the other hand, the lowest values of median earnings, not exceeding PLN 3 500, were among employees in minor occupational groups:

- Waiters and bartenders – PLN 3 267.29
- Protective services workers – PLN 3 239.12
- Hairdressers, beauticians and related workers – PLN 3 010.00
- Forestry and related workers – PLN 3 010.00

In the minor occupational groups difference between the highest (Information and communication technology service managers) and the lowest (Forestry and related workers) medians of earnings in the minor occupational groups amounted to almost PLN 14 000.

The median earnings for October 2022 also differed depending on the kind of business activity. The highest median (almost 2 times higher than for Poland) was recorded among employees in the Mining and quarrying section (PLN 10 268.9). A slightly lower median earnings was recorded in the Information and communication section (PLN 9 813.75). The median earnings was over 2.5 times lower in the Administrative and support service activities section (PLN 3 698.04). It was the lowest median earnings among PKD/NACE sections (about 35% lower than the median for Poland).

Minimalne wynagrodzenie a mediana

Miarą rozkładu wynagrodzeń jest również odniesienie 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 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 roku, 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 wymiarze etatu.

W ramach określonych na 2022 r. stawek wynagrodzenie minimalne⁴ za pracę wynosiło 3010,00 zł brutto. W podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób wynagrodzenie za październik 2022 r. w wysokości równej lub niższej od minimalnej płacy otrzymywało 6,3% zatrudnionych, tj. 539,2 tys. osób. Dane te obejmują świadczenia z tytułu wykonywania pracy wypłacone pracownikowi przez pracodawcę. Jeżeli pracownik pozostaje w stosunku zatrudnienia, ale pracy nie wykonuje, np. z potwierdzonych powodów zdrowotnych, wówczas po 33 dniach ciężar zapłaty za zasiłek choroby spoczywa na instytucjach ubezpieczeniowych, co nie jest wliczane do wynagrodzeń 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 zatrudnionych otrzymujących wynagrodzenie poniżej wartości płacy minimalnej wystąpił w wielkiej grupie zawodów Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy. W tej grupie co 3 zatrudniony znalazł się w takiej sytuacji. Należy jednak podkreślić, że zgodnie z metodyką badania w tej wielkiej grupie zawodów kryteria zatrudnionych spełniało niecałe 15 tys. osób, co stanowiło ok. 0,2% omawianych w tym opracowaniu zbiorowości. Najmniejszy udział zatrudnionych otrzymujących wynagrodzenie równe lub niższe od minimalnego wystąpił w wielkiej grupie zawodów Specjaliści (1,0% ogółu zatrudnionych w tej grupie).

⁴ Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. (Dz.U. 2021 poz. 1690).

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.

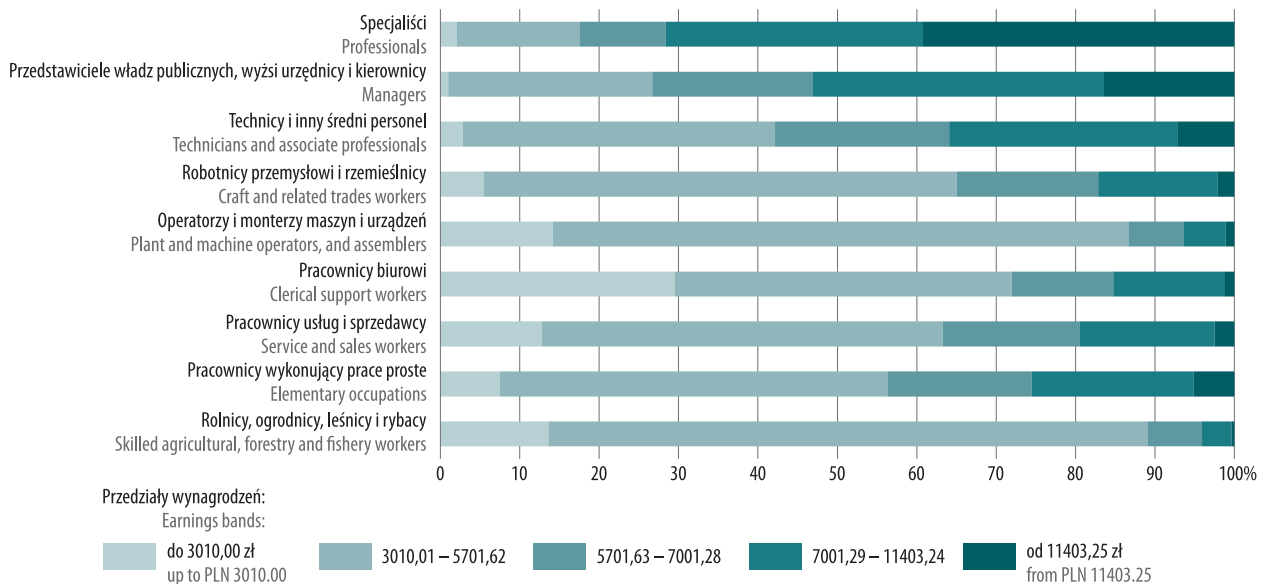
Under the rates set for 2022 the minimum wage⁴ for work in 2022 was PLN 3 010.00 gross. In entities with 10 or more employed persons, the earnings for October 2022 in the amount equal to or lower than the minimum wage was received by 6.3% of employees i.e. approx. 539.2 thousand. These data include work benefits paid to the employee by the employer. If an employee remains in an employment relationship but does not perform work, e.g. for confirmed health reasons, then after 33 days the burden of paying for sickness benefit rests with insurance institutions, which is not included in the remuneration paid by the employer. Another reason for wages lower than the minimum is the use of unpaid leave by employees during the period under study.

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 third 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 (1.0% of the total number of employees in this group).

⁴ According to the Regulation of the Council of Ministers of 14 September 2021 on the amount of the minimum wage for work and the amount of the minimum hourly rate in 2022 (Journal of Laws of 2021, item 1690).

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 2022 r. różnica między minimalnym wynagrodzeniem brutto a medianą wynagrodzeń wyniosła 2691,62 zł. Wynagrodzenie w tym przedziale otrzymywało 43,7% zatrudnionych w badanych podmiotach. Najwięcej 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 75,5% i 72,5%).

Mediana wynagrodzeń brutto w październiku 2022 r. była niższa o 1299,66 zł od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto. W tym przedziale mieściło się 16,3% zatrudnionych w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób. Najwyższy udział w tym zakresie wynagrodzeń dotyczył zatrudnionych w zawodach zaliczanych do wielkiej grupy Technicy i inny średni personel – niemal co 5 zatrudniony otrzymywał wynagrodzenie tej wysokości.

Wynagrodzenia mieszczące się w przedziale od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia do dwukrotności mediany (11403,24 zł) otrzymywało blisko 1/4 zatrudnionych w badanych podmiotach (23,3%). Najniższy udział zatrudnionych otrzymujących wynagrodzenia w tym przedziale posiadała wielka grupa zawodów Pracownicy wykonujący prace proste (3,7% ogółu zatrudnionych w tej grupie). Spośród wielkich grup zawodów tylko wśród Specjalistów i Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników ponad 30% zatrudnionych otrzymywało wynagrodzenia we wspomnianym zakresie. Wyniki prezen-

In October 2022, the difference between the minimum gross wage and the median earnings was PLN 2 691.62. Earnings in this range were received by 43.7% of employees in the surveyed entities. The highest 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 (75.5% and 72.5%, respectively).

The median gross earnings in October 2022 were lower by PLN 1 299.66 than the average gross monthly earnings. 16.3% 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.

Earnings, ranging from the average monthly earnings to double the median (PLN 11 403.24), were received by nearly a quarter of employees in the surveyed entities (23.3%). The lowest share of employees receiving earnings in this range was found in a major occupational group of Elementary occupations (3.7% 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

wanego badania wskazują, że wśród 10,3% zatrudnionych w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób otrzymywało 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 11403,24 zł otrzymywało aż 39,2% zatrudnionych.

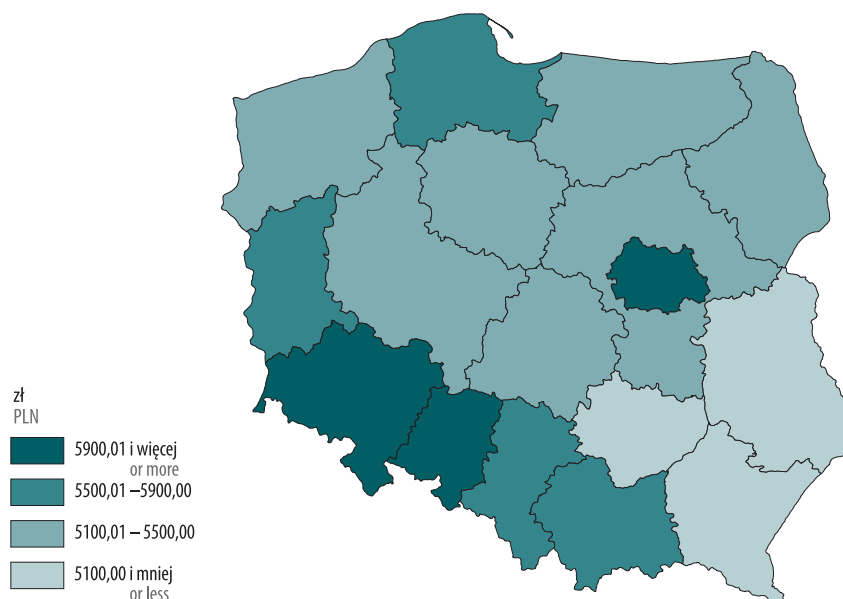
Podobnie jak w przypadku wcześniej prezentowanych miar wynagrodzeń, mediana wynagrodzeń również wykazuje zróżnicowanie regionalne. W sześciu regionach mediana wynagrodzeń była wyższa od wartości środkowej dla Polski, przy czym najwyższą zaobserwowano w regionie warszawskim stołecznym, gdzie wyniosła 6872,82 zł. Było to o 1171,20 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 1952,47 zł.

or more employed persons, 10.3% 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 11 403.4 were received by as many as 39.2% of employees.

As in the case of the previously presented measures of earnings, the median earnings also show regional differentiation. In six 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 6 872,82. It was PLN 1 171.20 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 1 952.47.

Mapa 3. Mediana wynagrodzenia brutto według regionów Stan za październik

Map 3. Median gross earnings by region
As at October



Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć (gender pay gap)

Na zróżnicowany poziom wynagrodzeń ma wpływ wiele czynników, do których można zaliczyć m.in. staż pracy, wykształcenie, czy wykonywany zawód. Natomiast do czynników 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 umożliwia monitorowanie tego aspektu pracy w Polsce. W tym celu w dołączonych do niniejszego opracowania tabelach 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 zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć – ang. gender pay gap (GPG), nazywany również luką płacową. 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 osób zatrudnionych w podmiotach o liczbie pracujących 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 przeciętnych godzinowych stawek wynagrodzenia brutto mężczyzn i kobiet (licznik) oraz przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto mężczyzn (mianownik). W celu możliwości porównywania wskaźnika pomiędzy krajami UE, do naliczenia stawek godzinowych nie wlicza się wynagrodzeń dodatkowych, tj.: wypłat z zysku, dodatkowych wynagrodzeń rocznych i nagród uznaniowych.

Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć informuje o różnicy wynagrodzeń godzinowych brutto pomiędzy kobietami i mężczyznami, ale nie wskazuje na ich przyczyny. By móc odpowiedzieć na pytanie czy różnica wynagrodzeń może być skutkiem dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, należy wykonać dekompozycję metodą Oaxaca-Blindera różnicy wynagrodzeń godzinowych kobiet i mężczyzn na część wyjaśnioną i niewyjaśnioną. Dzięki tej procedurze ze wskaźnika można wydzielić część, która nie daje się wyjaśnić cechami zatrudnionych oraz wykonywanej pracy i może zawierać informację o dyskryminacji wynagrodzeń ze względu na płeć. Część niewyjaśniona (unexplained) wskaźnika jest nazywana skorygowaną luką płacową (adjusted gender pay gap). W tej części różnicy wynagrodzeń może tkwić informacja o źródłach zróżnicowania o charakte-

Gender pay gap indicator

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.

The gender pay gap indicator informs about the difference in gross hourly earnings between women and men, but does not indicate its causes. In order to answer the question whether the wage difference may be the result of gender-based pay discrimination, it is necessary to decompose the difference in hourly wages between men and women into the explained and unexplained part using the Oaxaca-Blinder method. Thanks to this procedure, it is possible to separate the part of the indicator that cannot be explained by the characteristics of the employees and the work performed and may contain information about pay discrimination based on gender. The unexplained part of the indicator is called the adjusted gender pay gap. This part of the pay difference may contain information about the sources of discriminatory differences, which may be the basis for the interpretation of the phenomenon.

rze dyskryminacyjnym, która może być podstawą interpretacji zjawiska.

Część wyjaśniona wskaźnika jest zwykle uzasadniana różnicami w zakresie kompetencji zawodowych, wykształcenia, rodzaju i wartości wykonywanej pracy, przebiegu pracy zawodowej, itp.

Polska zbiera dane dla wszystkich sekcji PKD, dlatego przeprowadzona poniżej analiza uwzględni sekcje od A do S. Prezentowane w taki sposób wyniki badania za październik 2022 r. wskazują, że GPG w Polsce wyniósł 7,9%. Oznacza to, że kobiety otrzymywały przeciętne godzinowe wynagrodzenie za październik 2022 r. niższe o 7,9% od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto mężczyzn.

Z danych tych wynika, że istnieje duża dysproporcja wysokości wskaźnika GPG między sektorem prywatnym, gdzie GPG wyniósł 13,9% i sektorem publicznym, w którym GPG wyniósł 3,7%. Oznacza to, że w sektorze publicznym kobiety zarabiały o 3,7% mniej za godzinę pracy od mężczyzn, podczas gdy w sektorze prywatnym mężczyźni osiągnęli przeciętne godzinowe wynagrodzenie o 13,9% wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto kobiet. GPG wskazuje również, że w Polsce wynagrodzenia kobiet i mężczyzn są różnicowane w zależności od rodzaju umowy o pracę. Największe zróżnicowanie wyrażone GPG – powyżej 10% – wystąpiło wśród zatrudnionych na czas wykonywania określonej pracy i na okres próbny. Dla zatrudnionych na czas określony wartość tego wskaźnika wyniosła 6,3%, a jeżeli umowa o pracę zawarta była na czas nieokreślony, wówczas mężczyźni osiągnęli przeciętne godzinowe wynagrodzenie wyższe o 7,4% 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; Pozostała działalność usługowa; Informacja i komunikacja; Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, wskaźnik GPG wyniósł ponad 20%. W tych sekcjach zatrudnionych było 22,2% ogółu zatrudnionych w październiku 2022 r. w podmiotach o liczbie pracujących 10 osób i więcej. Najwyższa wartość wskaźnika GPG równa 27,6% wystąpiła w sekcji Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, gdzie wśród zatrudnionych było o połowę więcej kobiet niż mężczyzn. W październiku 2022 r. były trzy sekcje PKD, w których zanotowano ujemne wartości wskaźnika, wskazujące na wyższe wynagrodzenia kobiet niż mężczyzn. Były to: Budownictwo, Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; Administrowanie i działalność wspierająca. W sekcjach tych GPG wahał się od minus 11,4% w sekcji Budownictwo do minus 0,4% w sekcji Administrowanie i działalność wspierająca. W przypadku sekcji Budownictwo, w której wskaźnik GPG wskazywał na

The explained part of the indicator is usually justified by differences in professional competences, education, type and value of work performed, professional career, etc.

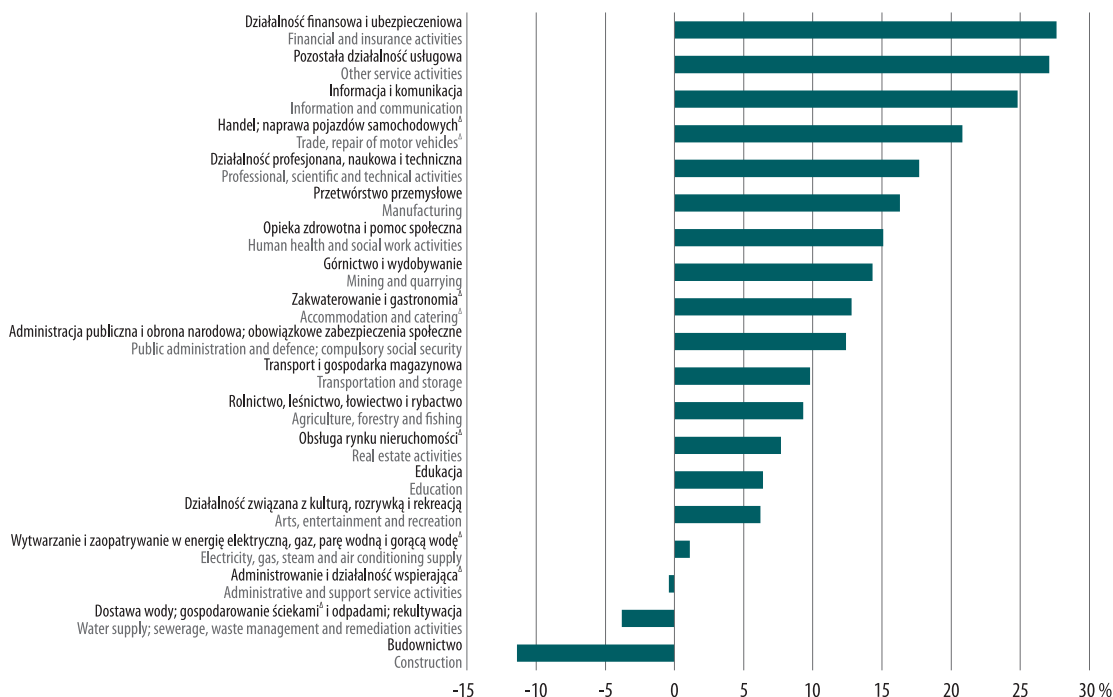
Poland collects data for all PKD/NACE sections, therefore the analysis below takes into account sections from A to S. The results of the survey for October 2022 presented in this way indicate that GPG in Poland was 7.9%. This means that women received the average hourly remuneration for October 2022 by 7.9% lower than the average gross hourly remuneration of men.

There is a large disproportion in the level of the GPG indicator between the private sector, where GPG was 13.9%, and the public sector, where GPG was 3.7%. This means that in the public sector women earned 3.7% less per hour worked than men, while in the private sector men achieved the average hourly earnings 13.9% 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 6.3%, and if the employment contract was concluded for an indefinite period, men achieved an average hourly earnings 7.4% 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 vehicles⁴, the GPG indicator was over 20%. These sections employed 22.2% of the total number of employees in October 2022 in entities with 10 or more employed persons. The highest value of the GPG indicator, equal to 27.6%, was recorded in the Financial and insurance activities section, where almost twice as many women as men were employed. In October 2022 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 11.4% in the Construction section to minus 0.4% in the Administrative and support service 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.

największą różnicę w godzinowych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na korzyść kobiet, przy czym w tej sekcji kobiety stanowią zaledwie 15,2% ogólnej liczby zatrudnionych.

Wykres 8. Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć (gender pay gap) według sekcji PKD Stan za październik

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



Analiza GPG według stażu pracy wykazała, że wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń był najmniejszy wśród zatrudnionych dłużej niż 20 lat, gdzie wyniósł 0,6%. We wszystkich grupach zatrudnionych przeciętne godzinowe wynagrodzenie kobiet było niższe niż mężczyzn – największą wartość 13,5% GPG osiągnął w grupie zatrudnionych ze stażem pracy pomiędzy 10 a 15 lat.

Rozkład GPG według wykształcenia wskazuje, że na każdym poziomie wykształcenia przeciętne godzinowe wynagrodzenie mężczyzn za październik 2022 r. było wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia kobiet – od niespełna 15% w przypadku wykształcenia podstawowego i niepełnego podstawowego do prawie 25% 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 (64,9%), wartość wskaźnika GPG dla tej grupy wyniósł 22,2%.

The GPG analysis by seniority showed that the pay gap was the smallest among employees with up to 20 years of seniority, where it amounted to 0.6%. In all groups of employees, the average hourly remuneration of women was lower than that of men - the highest value of 13.5% GPG was achieved in the group of employees with work experience between 10 and 15 years.

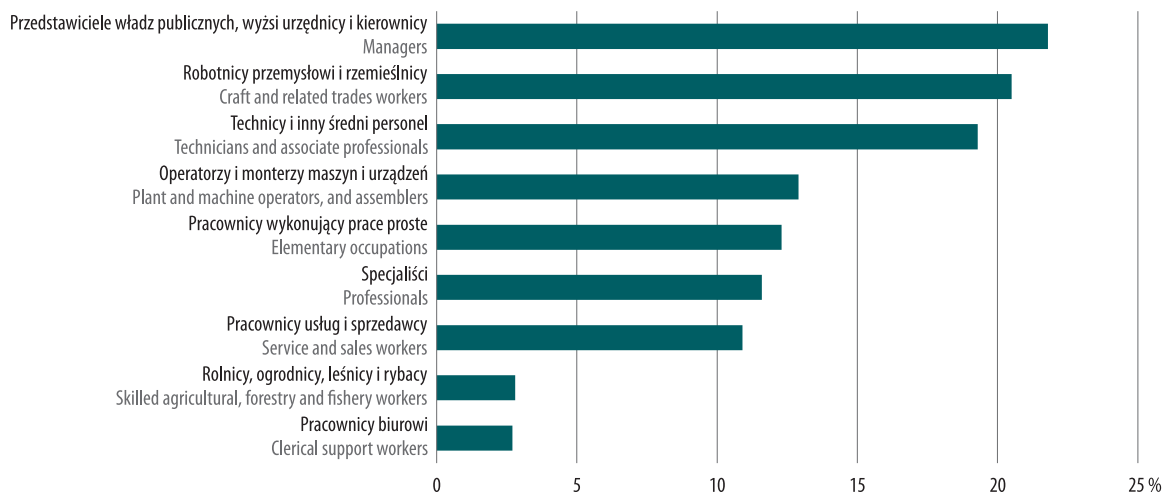
The distribution of the pay gap by education indicates that at each level of education, the average hourly earnings of men in October 2022 were higher than the average hourly earnings of women – from less than 15% in the case of lower secondary education to over 25% in the case of tertiary education 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 (64.9%), the value of the GPG indicator for this group is 22.2%.

Analizując wskaźnik GPG według zawodów można zauważyć, że w większości wielkich grup zawodów wynagrodzenia mężczyzn były wyższe od wynagrodzeń kobiet, jedynie w wielkiej grupie Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy było odwrotnie (GPG wyniósł minus 2,4%).

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. (GPG was minus 2.4%).

Wykres 9. Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć (gender pay gap) według wielkich grup zawodów
Stan za październik

Chart 9. Gender pay gap indicator 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 (65,7%), a wskaźnik GPG dla tej grupy wyniósł 16,4%. Najwyższą wartość wskaźnika w wielkiej grupie Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy odnotowano w średnich grupach Rzemieślnicy (26,2%) – w tej sekcji kobiety stanowiły 35,2% zatrudnionych oraz Monterzy-elektronicy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (25,7%) – udział zatrudnionych kobiet w tej grupie wyniósł tylko 12,7%.

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 (65.7%), and the GPG indicator for this group was 16.4%. The highest value of the indicator in the major occupational group of Craft and related trades workers (26.2%) 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%) - in this group, women constituted only 12.7% of employees.

W październiku 2022 r. najwyższe wartości wskaźnika GPG odnotowano dla średnich grup zawodów:

In October 2022 the highest values of the GPG indicator were recorded for the following minor occupational groups:

- Matematycy, aktuariusze i statystycy – 35,5%
- Technicy nauk biologicznych, rolniczych i technologii żywności – 33,4%
- Inny średni personel do spraw zdrowia – 28,1%
- Marynarze i pokrewni – 27,2%

- Mathematicians, actuaries and statisticians – 35.5%
- Life science technicians and related associate professionals – 30.1%,
- Other health associate professionals – 28.1%
- Ships' deck crews and related workers – 27.2%

- Operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni – 26,6%
- Rzemieślnicy – 26,2%
- Monterzy-elektronicy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych – 25,7%.
- Mining and mineral processing plant operators – 26.6%
- Handicraft workers – 26.2%
- Electronics and telecommunications installers and repairers – 25.7%.

Uwagi metodologiczne Methodological notes

Koncepcja badania

Publikacja przedstawia wyniki badania Struktura wynagrodzeń w październiku 2022 r., realizowanego na formularzu o symbolu Z-12. Jest ono 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 2022 r. Wyniki badania zostały uogólnione na całą populację zatrudnionych w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 osób i więcej.

Wielkość próby wyniosła 34,0 tys. jednostek, co stanowiło 15,0% ogólnej liczby podmiotów o liczbie pracujących 10 i więcej osób. W badaniu zebrano informacje dotyczące ok. 787,3 tys. wylosowanych pracowników, którzy przepracowali cały miesiąc (październik 2022 r.).

Po uogólnieniu uzyskano zbiorowość ok. 8,6 mln zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.

Schemat losowania próby do badania Struktura wynagrodzeń w 2022 r.

Przy doborze próby uwzględniono takie zmienne jak: rodzaj działalności, sektor własności oraz wielkość zakładu pracy ze względu na liczbę pracujących. Zastosowano schemat losowania dwustopniowego z warstwowaniem na pierwszym stopniu. Jednostkami losowania pierwszego stopnia były zakłady pracy, zaś w drugim etapie losowano pracowników zatrudnionych w wylosowanych podmiotach przez cały październik 2022 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 wystąpiło 160 zbiorowości.

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

Concept of the survey

The publication presents the results of the Structure of Earnings Survey in October 2022 (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 2022. The results of the survey were generalized to the entire population of the employed 10 or more persons.

The 15.0% sample included about 34.0 thousand units with more 10 and more employed persons. The survey included about 787.3 thousand of sampled employees from particular units who worked for the whole month (October 2022).

After generalization, the results are representative for population of about 8.6 million of full and part-time employees.

Sample selection scheme for the Structure of Earnings Survey in 2022

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 2022.

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 160 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_{1h} . 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 włączone były wszystkie jednostki.

Losowanie pracowników przeprowadzone zostało dwiema metodami. W niektórych zakładach pracy uprzednio wylosowanych do próby, pracowników losowano za pomocą 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 2022 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 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.

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_{1h}) 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 2022. Depending on the actual number of the employees who worked the entire month in October 2022, 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.

Tablica 2. Oszacowanie względnych błędów standardowych przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto zatrudnionych według wielkich grup zawodów w październiku 2022 r.

Table 2. Estimates of relative standard errors of employees' average monthly gross earnings by NACE rev. 2 sections, major occupational groups in October 2022

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	0,4	0,5	0,3	0,2	0,5
1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy Managers	0,6	0,7	0,8	0,4	0,8
2. Specjaliści Professionals	0,4	0,6	0,3	0,3	0,7
3. Technicy i inny średni personel Technicians and associate professionals	0,5	0,8	0,5	0,5	0,8
4. Pracownicy biurowi Clerical support workers	0,5	0,8	0,4	0,5	0,7
5. Pracownicy usług i sprzedawcy Service and sales workers	0,5	0,9	0,4	0,4	0,6
6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy Skilled agricultural, forestry and fishery workers	3,9	4,2	5,2	2,6	5,2
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy Craft and related trades workers	0,5	0,5	0,8	0,6	0,5
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń Plant and machine operators and assemblers	0,9	1,0	0,6	0,5	1,0
9. Pracownicy wykonujący prace proste Elementary occupations	0,8	0,9	0,9	0,3	1,2

Względny błąd standardowy oznacza, że średni błąd oszacowania (na plus lub na minus) wyniósł np. dla wielkiej grupy zawodów Specjaliści 0,4%. W październiku 2022 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie dla tej grupy wyniosło 8456,33 zł oznacza to, że średni błąd oszacowania (na plus lub na minus) wyniósł 33,83 zł, czyli oszacowanie przeciętnego wynagrodzenia mieści się w granicach od 8422,50 zł do 8490,16 zł.

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 2022 the average monthly gross earnings for this group amounted to PLN 8 456.33 which means that the estimate standard error (on plus or minus) amounted PLN 33.83, that is, the estimate of average gross earnings is within the limits from PLN 8422.50 to PLN 8490.16.

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 2022 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 zor-

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 2022 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,

ganizowanych 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.

Wynagrodzenia

Informacje dotyczące wysokości miesięcznych wynagrodzeń ogółem brutto odnoszą się do wynagrodzeń za październik 2022 r. i obejmują:

1. wynagrodzenia osobowe za październik 2022 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 2022 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 opłacone 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 21 dni roboczych.

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie

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

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.

Earnings

The information concerning the amount of total monthly gross earnings refers to salaries for October 2022 and includes:

1. personal wages and salaries for October 2022 including m.in basic wages and salaries, for overtime work, onuses 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 2022, 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, equivalents 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 21 working days.

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.

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.

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.

Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć (luka płacowa – ang. gender pay gap, GPG)

Wskaźnik jest liczony inną metodą niż przeciętne stawki godzinowe, prezentowane w wynikach badania. Do wskaźnika GPG brane są tylko wynagrodzenia stałe, nie są natomiast wliczane: wypłaty z zysku, dodatkowe wynagrodzenia roczne i nagrody uznaniowe. Eurostat ze względu na porównania międzynarodowe prezentuje wskaźnik gender pay gap tylko dla sekcji działalności od B do S z wyłączeniem O, dla podmiotów o liczbie pracujących 10 i więcej osób. W tej publikacji, w odróżnieniu od danych Eurostatu, wyniki badania za październik 2022 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. Nr 251, poz. 1885, z późn. zm.).

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.

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.

Gender pay gap indicator

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 2022 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. 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, z późn. zm.) w miejsce obowiązującej do 31 grudnia 2014 r.

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

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, with later amendments) 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](#).