

Agnieszka Judkowiak*
Beata Zaleska**

ROZDZIAŁ 6.

ZRÓŻNICOWANIE WYNAGRODZEŃ W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

1. Wprowadzenie

Wynagrodzenia to pojęcie, które jest przedmiotem zainteresowania badaczy z zakresu ekonomii, polityki społecznej, polityki gospodarczej, psychologii i wielu innych dyscyplin nauki i praktyki¹. Wynika to z rangi jaką pełnią wynagrodzenia, w życiu społecznym i gospodarczym. Z jednej strony są podstawą zaspokajania potrzeb życiowych ludzi, ich rozwoju, podnoszenia kwalifikacji z drugiej strony są czynnikiem rozwoju gospodarczego. Ważnym zagadnieniem jest zróżnicowanie wynagrodzeń. Można je rozpatrywać w aspekcie kształtowania się wartości wynagrodzeń ze względu na czynniki, które na tę wartość wpływają.

W literaturze wymienia się czynniki zróżnicowania poziomu wynagrodzeń między innymi takie jak: wykształcenie, zajmowane stanowisko, staż pracy, posiadane kwalifikacje, wydajność pracy, podaż pracy i popyt na pracę, sytuacja społeczno-gospodarcza, występowanie kryzysów gospodarczych, występowanie kryzysów migracyjnych, regulacje prawne w zakresie minimalnego wynagrodzenia, uprzemysłowienie regionu, w którym usytuowane jest miejsce pracy².

Badania prowadzone nad kapitałem ludzkim wskazują, że w poszczególnych grupach zawodowych wraz ze wzrostem umiejętności pracowników rosną nierówności płacowe. Drugim powodem zwiększenia różnic w wynagrodzeniach

* dr Agnieszka Judkowiak, Politechnika Koszalińska, ORCID 0000000252201993.

** dr Beata Zaleska, Politechnika Koszalińska, ORCID 0000000212161202.

¹ Por. P. Antoszek, *Zróżnicowanie wynagrodzeń w województwie mazowieckim*, Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku. Nauki Ekonomiczne, t. 29/2019, s. 76.

² Por. Z. Pawlak, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, POLTEXT, Warszawa 2011, s. 337.

jest wiek pracowników. Jak pokazują badania pracownicy w wieku przedemerytalnym nie są skłonni do podnoszenia kwalifikacji³. Przeprowadzone przez P. Ulmana badania dotyczące rozkładu płac w Polsce ze względu na płeć i zajmowane stanowisko wykazały, że kobiety uzyskują przeciętnie niższe płace niż mężczyźni, co tłumaczy się mniejszymi możliwościami zatrudniania kobiet na niektórych tak zwanych męskich stanowiskach. Okazuje się, że nawet w tak zwanych sfeminizowanych zawodach mężczyźni zarabiają podobnie jak kobiety czyli nie mniej niż one⁴. P. Adamczyk przeprowadził badania, które potwierdziły zróżnicowanie wynagrodzeń w Polsce w wymiarze regionalnym. Badania dowiodły, że najwyższe wynagrodzenia otrzymują pracownicy w województwach mazowieckim, pomorskim i śląskim, a najniższe w województwach podkarpackim, warmińsko-mazurskim i lubuskim. Podkreślić należy, że w województwach o najwyższych zarobkach wynagrodzenia w głównych ośrodkach miejskich są nawet o kilkanaście procent większe niż w pozostałych miejscowościach regionu⁵. Według W. Zgliczyńskiego większe zróżnicowanie wynagrodzeń występuje na poziomie powiatów np. najwyższe przeciętne wynagrodzenia w Polsce występują w powiatach o dużym udziale sektora górniczego a także w Warszawie⁶.

Zróżnicowanie wartości wynagrodzeń można też rozpatrywać w sekcjach gospodarki narodowej. P. Antoszak zauważył, że w latach 2006-2015 w Polsce najwyższe przeciętne wynagrodzenia odnotowano w działalności finansowej i ubezpieczeniowej. Nieco niższe wynagrodzenia zaobserwowano w działach informacja i komunikacja. Najniższe wynagrodzenia wystąpiły w działach gastronomia i zakwaterowanie⁷. Autor badań wykazał również zależność między wysokością wynagrodzenia a zajmowanym stanowiskiem. W badanych latach najwyższe wynagrodzenia charakteryzowały grupę zawodową kierowników i wyższych urzędników. Wysokie wynagrodzenia wystąpiły także w grupie specjalistów z zakresu prawa, specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych i specjalistów z zakresu dziedzin społecznych i kultury.

³ J. Mincer, *Schooling, Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research, New York, 1974 cyt. za S. Roszkowska, A. Rogut, *Rozkład płac i kapitału ludzkiego w Polsce*, „Gospodarka Narodowa”, nr 11-12, 2007, s. 56-57.

⁴ P. Ulman, *Rozkłady płac w Polsce ze względu na płeć i zajmowane stanowisko*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu w Krakowie, nr 847, Kraków 2011, s. 73.

⁵ P. Adamczyk, *Tendencje w poziomie i zróżnicowaniu wynagrodzeń w Polsce po przystąpieniu do Unii Europejskiej*, Zeszyty Naukowe SGGW „Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej”, nr 72, Warszawa 2008, s. 20.

⁶ W. S. Zgliszczyński, *Wynagrodzenia w Polsce*, Infos. Zagadnienia społeczno gospodarcze, nr 22 (159), Biuro analiz sejmowych, Warszawa 2013, s. 4.

⁷ P. Antoszak, *Poziom i przyczyny zróżnicowania wynagrodzeń w Polsce*, „Myśl Ekonomiczna i Polityczna”, nr 4 (59), 2017, s. 178.

Celem opracowania było przedstawienie istoty wynagrodzeń oraz czynników wpływających na ich wartość, a także analiza i ocena poziomu zróżnicowania wynagrodzeń w województwie zachodniopomorskim w latach 2013-2022. W opracowaniu przeanalizowano dane statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego.

2. Istota wynagrodzenia i jego funkcje

Wynagrodzenie jest definiowane w literaturze przedmiotu, aktach prawnych i przez instytucje, które zajmują się gromadzeniem informacji o wynagrodzeniach do celów statystyki publicznej. Przy czym wynagrodzenie określane jest często np. jako płaca, pobory, pensja⁸. Wybrane definicje wynagrodzenia zawiera tabela 1.

Tabela 1. Wybrane definicje wynagrodzenia

Lp.	Źródło	Definicja wynagrodzenia
1.	Konwencja Genewska	Płaca oznacza wynagrodzenie lub zarobki niezależnie od ich nazwy lub sposobu obliczania, które są wyrażone w gotówce i są ustalone w umowie lub przez prawo krajowe. Wynagrodzenie należy się pracownikowi za wykonaną pracę lub pracę która ma być wykonana, za usługi świadczone bądź które będą świadczone na mocy pisemnej umowy lub ustnej umowy najmu usług.
2.	Nowacka I.	Wynagrodzenie jest świadczeniem wypłacanym okresowo za umówioną pracę. Powinno zawierać wszystkie składniki które są przewidziane w Kodeksie pracy lub w przepisach odrębnych ustaw branżowych, w przepisach wewnątrzzakładowych a także w umowie o pracę.
3.	Serwis Rzeczpospolitej Polskiej gov.pl	Wynagrodzenie za pracę jest obowiązkowym i okresowym świadczeniem ze stosunku pracy, którego pracownik może skutecznie się domagać. Przepisy prawa pracy mogą nakładać na pracodawcę obowiązek przyznania pracownikowi także innych świadczeń związanych z pracą (np. odprawy emerytalno-rentowej, odprawy pośmiertnej).

⁸ A. Staroń, M. Matejun, *Składniki wynagrodzeń i ich wpływ na koszty pracy w sektorze MSP, menedżer XXI w.*, Nowoczesne Zarządzanie, Wydawnictwo Politechniki Lubelskiej, Lublin 2006, s. 256.

Tabela 1. cd. Wybrane definicje wynagrodzenia

Lp.	Źródło	Definicja wynagrodzenia
4.	GUS	Wynagrodzenia ogółem to wypłaty pieniężne wypłacane pracownikom lub innym osobom fizycznym, stanowiące wydatki ponoszone przez pracodawców na opłacenie wykonywanej pracy, niezależnie od źródeł ich finansowania oraz bez względu na podstawę stosunku pracy bądź innego stosunku prawnego lub czynności prawnej, na podstawie których jest świadczona praca lub pełniona służba.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Konwencji (nr 95) dotyczącej ochrony płacy, przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. Dz. U., 1955, Nr 38 poz. 234, art.1, I. Nowicka, *Wynagrodzenia 2021. Rozliczanie płac w praktyce*, Wydawnictwo Infor, Warszawa 2021, s. 6, *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą* – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Portal Gov.pl (www.gov.pl) (26.02.2024), *Zeszyt metodologiczny Wynagrodzenia w gospodarce narodowej*, Główny Urząd Statystyczny, [https://stat.gov.pl/Obszary tematyczne/ Rynek pracy/ Zasady metodyczne, Rocznik pracy/ Zeszyt metodologiczny Wynagrodzenia w gospodarce narodowej](https://stat.gov.pl/Obszary%20tematyczne/Rynek%20pracy/Zasady%20metodyczne,Rocznik%20pracy/Zeszyt%20metodologiczny%20Wynagrodzenia%20w%20gospodarce%20narodowej) (26.02.2024).

Główny Urząd Statystyczny gromadzi dane o wynagrodzeniach brutto osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy lub stosunku służbowego z pominięciem osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych. Stosunek pracy stanowi dwustronne zobowiązanie, na podstawie którego pracownik wykonuje pracę określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w czasie i w miejscu określonym przez pracodawcę, a pracodawca jest zobowiązany zapewnić mu za to wynagrodzenie⁹. Przy czym zgodnie z Kodeksem pracy pracownikiem może być osoba po ukończeniu 18. roku życia lub osoba tak zwana młodociana, gdy umowa zawarta jest w celu przygotowania zawodowego. Wymieniony akt prawny podaje, że pracodawcą staje się podmiot gospodarczy lub osoba fizyczna w chwili zatrudnienia pracownika w ramach umowy o pracę¹⁰.

Podjęcie pracy przez pracownika poprzedzone jest podpisaniem umowy o pracę, która określa datę jej zawarcia, strony umowy i jej rodzaj, rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania, wymiar czasu pracy i termin jej rozpoczęcia, a także wartość wynagrodzenia¹¹. Wysokość wynagrodzenia powinna odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom niezbędnym do jej wykonywania, ilości i jakości świadczonej pracy.

⁹ A. Jacewicz, D. Małkowska, *Kadry i płace 2023*, ODDK, Gdańsk 2023, s. 16-17.

¹⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 z późn. zm, art. 22, § 2.

¹¹ M. Pigulski, *Mistrz kadr i płac*, Wydawnictwo Recent Way,, Łódź 2021, s.16.

Kodeks pracy zawiera zapisy, z których jednoznacznie wynika, że wszyscy pracownicy wypełniający te same obowiązki mają równe prawa w szczególności prawo równego traktowania kobiet i mężczyzn w warunkach zatrudnienia, a więc i wynagrodzenia. Kodeks pracy wskazuje także, że każdy pracownik ma jednako-
we prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, zaś realizacja tego prawa powinna być określona polityką państwa, zwłaszcza w sferze minimalnego wynagrodzenia za pracę, a postanowienia wewnątrzzakładowe dotyczące wynagradzania pracowników nie mogą być mniej korzystne niż przepisy powszechnie obowiązujące¹². Zagadnienia płacy godziwej są często przedmiotem badań. Z badań wynika, że w ostatnich latach płaca minimalna w Polsce zwiększała się z roku na rok. W roku 2019 minimalne wynagrodzenie wynosiło 2 250,00 złotych, w roku 2020 zwiększyło się do 2 600,00 złotych, w roku 2021 było o 200 złotych wyższe niż rok wcześniej, w roku 2022 jego wartość wyniosła 3 010,00 złotych, w roku 2023 zwiększyło się do 3600 złotych¹³.

Wynagrodzenie za pracę może być podawane w ujęciu brutto i netto. Wynagrodzenie brutto inaczej przychód z tytułu wynagrodzenia to kwota, którą tworzą składniki obligatoryjne i fakultatywne wynagrodzenia. Rodzaj składników wynagrodzenia zależy od wewnętrznych regulacji obowiązujących w jednostce, która zatrudnia pracowników lub zapisów zawartych w umowie o pracę. Najczęściej do obligatoryjnych składników wynagrodzenia brutto należą wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za czas choroby, dodatek za nadgodziny i pracę w godzinach nocnych, za czas niezawinionego postoj, za czas przebywania na urlopie wypoczynkowym. Do składników fakultatywnych wynagrodzenia można między innymi zaliczyć premię, dodatek stażowy, dodatki specjalne np. za podnoszenie kwalifikacji przez pracownika, prowizje itp. Wynagrodzenie netto to wynagrodzenie brutto pomniejszone o potrącenia obligatoryjne i fakultatywne. Do obowiązkowych potrąceń wynagrodzenia brutto należą podatek dochodowy od osób fizycznych, składki ubezpieczeń społecznych, składka ubezpieczenia zdrowotnego i inne wynikające z wyroków sądowych np. alimenty, zajęcia komornicze. Potrącenia obowiązkowe dokonywane są bez zgody pracownika. Do

¹² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, op. cit, art. 11, art. 13, art. 18.

¹³ Por: J. Wasilewski, A. Werner, K. Kimla, A. Kostrzewa, *Opinie polskich pracowników o wynagrodzeniu minimalnym i ich konteksty w mediach*, Edukacja Ekonomistów i Menedżerów, nr 3, 2018, B. Kulisa, M. Sierpińska, *Wzrost gospodarczy a płace minimalne w Polsce*, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia nr 4/2016 (82), cz. 1, K. Hajduk, *Płaca minimalna w wybranych państwach Unii Europejskiej*, Zeszyty Studenckie „Nasze Studia” nr 9/2019, <https://czasopisma.bg.ug.edu.pl/index.php/naszestudia/article/view/3407>), <https://www.pit.pl/wynagrodzenie-minimalne/> oraz <https://www.bankier.pl/gospodarka/wskazniki-makroekonomiczne/przecietne-wynagrodzenie-pol>.

dobrowolnych potrąceń wynagrodzenia brutto dokonywanych za zgodą pracownika należą między innymi składki na ubezpieczenie grupowe, składki na związki zawodowe, składki na kasę zapomogowo-pożyczkową. Wynagrodzenie netto to kwota, którą w określonym terminie otrzymuje pracownik¹⁴.

Do najczęściej wymienianych w literaturze przedmiotu funkcji wynagrodzeń należą funkcje¹⁵:

- dochodowa,
- motywacyjna,
- kosztowa,
- społeczna.

Funkcja dochodowa wynagrodzeń uważana jest za najważniejszą. Należy ją rozpatrywać z punktu widzenia pracownika jak i państwa. Dla pracownika wynagrodzenie jest dochodem, który służy do zaspokojenia jego potrzeb życiowych i potrzeb życiowych osób, które stanowią z nim gospodarstwo domowe. Dochód nie powinien więc być niższy niż koszty ponoszone przez pracownika na zaspokojenie jego potrzeb życiowych. Ze względu na to, że wynagrodzenie niejednokrotnie stanowi jedyne źródło otrzymywania środków finansowych pracownik poprzez spełnienie konkretnych warunków stawianych przez pracodawcę dąży do maksymalizacji dochodu. Wyraża się to w podejmowaniu przez pracownika działań związanych ze zwiększeniem efektywności pracy lub podnoszeniem kwalifikacji. Dochód pracownika ma też wpływ na dochód państwa. Przede wszystkim wartość wynagrodzenia wpływa na wartość danin publicznych np. podatku dochodowego od osób fizycznych, które gromadzone przez państwo służą do realizacji celów społecznych i funkcjonowania państwa. Siła nabywcza wynagrodzeń ma wpływ na skłonności konsumpcyjne pracownika, co kształtuje wskaźniki makroekonomiczne. Zbyt duża konsumpcja może się przyczynić do

¹⁴ Por. D. Twardo, *Instrukcja prowadzenia dokumentacji placowej*, INFOR, Warszawa 2009, s. 21-24, E. Kawaczyńska-Kiełbasa., *Rozliczanie podatków i innych danin publicznych*, WSiP, Warszawa 2015, s. 65, M. Nałęcz, *Regulamin wynagradzania*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2014, s. 127.

¹⁵ Por. E. Beck-Krala, *Wynagrodzenia pracowników w organizacji – teoria i praktyka*, Wydawnictwa AGH, Kraków 2013, s. 35-38, Z. Sekuła, *Struktury wynagradzania pracowników*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 34, O. Grabiec, J. Bednarczyk, *Wynagrodzenia i świadczenia na rzecz pracowników jako koszt przedsiębiorstwa*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas, Zarządzanie, nr 3, Sosnowiec 2018, s. 91, 3 Z. Pawlak, A. Smoleń, *Zasady budowy współczesnych systemów wynagradzania w przedsiębiorstwach* [w:] *Rocznik naukowy Wydziału Zarządzania w Ciechanowie*, nr 1-4 (VI), Ciechanów 2012, s. 85, B. Shulman, *The betrayal of work: How lowwage jobs fail 30 million Americans and their families*. The New Press New York 2003, s. 104, S. Borkowska, *Skuteczne strategie wynagrodzeń - tworzenie i zastosowanie*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 27-29.

wzrostu gospodarczego ale też do zwiększenia inflacji. Państwo w pewien sposób kształtuje dochód pracowników. Wyrazem tego są regulacje prawne, które ustalają minimalne wynagrodzenie wynikające ze stosunku pracy i minimalną stawkę godzinową dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych¹⁶. Państwo reguluje też w pewien sposób wynagrodzenia niektórych grup społecznych. Dotyczy to przede wszystkim pracowników sfery finansów publicznych np. pracowników administracji państwowej i samorządowej czy nauczycieli¹⁷.

Funkcja motywacyjna wynagrodzeń polega na motywowaniu pracowników do wykonania efektywniejszej pracy lub pracy dodatkowej. Pracodawca może stosować zachęty finansowe i niefinansowe. Do finansowych motywatorów pracy należą premie, dodatki motywacyjne czy nagrody finansowe. Do motywatorów niefinansowych należą wyróżnienia, docenienie pracownika na forum publicznym, nagrody rzeczowe czy dodatkowe dni wolne od pracy. Zwiększenie wynagrodzenia jest skutecznym motywatorem. Powoduje zadowolenie pracownika i zachęca go do podnoszenia kwalifikacji i osiągania lepszych wyników w pracy. Istotne jest dostosowanie wynagrodzenia do odpowiedzialności za wykonywaną pracę i jej trudności, a także uzależnienie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego od efektów uzyskiwanych przez pracownika lub wyznaczoną do konkretnej pracy grupy pracowników.

Funkcja kosztowa wynagrodzeń wynika z konieczności zatrudniania pracowników przez jednostki, które prowadzą działalność gospodarczą i ponoszenia wydatków na wynagrodzenia i inne świadczenia na rzecz pracowników, co niejednokrotnie wynika z regulacji prawnych ogólnie obowiązujących. Wydatki te należą do podstawowych kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Wydatki związane z zatrudnianiem pracowników to wynagrodzenia, podatki od wynagrodzeń, składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, składki na Pracownicze Plany Kapitałowe, odprawy emerytalne, wynagrodzenia chorobowe, zasiłki

¹⁶ Por. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r., Dz. U. 2023, poz. 1893.

¹⁷ Por. Rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 19 lutego 2024 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy, Dz. U. 2024, poz. 234., Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, Dz.U. 2024, poz. 1135.

chorobowe, dodatkowe wynagrodzenia roczne, odprawy emerytalne, nagrody jubileuszowe i inne związane z wynagradzaniem pracowników¹⁸.

Należy podkreślić, że wynagrodzenia i ich pochodne to niejedynie wydatki związane z zatrudnianiem pracowników. Należą do nich także wydatki związane z podróżami służbowymi, świadczeniami socjalnymi, ubezpieczeniami grupowymi, pakietami medycznymi, badaniami okresowymi itp.¹⁹. Koszt zatrudniania pracowników jest kosztem stanowiącym dużą wartość w kosztach ogółem. Oczywiście najbardziej obciążone takimi wydatkami są duże jednostki gospodarcze, które zatrudniają powyżej 250 pracowników ale również dla małych firm koszty zatrudniania pracowników stanowią dużą wartość w kosztach ogółem. Pracodawcy dążą do zoptymalizowania kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników stosując systemy wartościowania pracy i systemy oceniania pracowników. Pracodawcy dążą do obniżenia kosztów wynagrodzeń poprzez racjonalizację pracy, odpowiedni podział obowiązków pomiędzy pracowników, odpowiednie wykorzystanie czasu pracy, stosowanie postępu technologicznego, unikanie nadmiernego zatrudnienia i wiele innych działań.

Funkcja społeczna wynagrodzeń jest regulatorem relacji społecznych w skali regionalnej i globalnej. Jej głównym zadaniem jest niwelowanie nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniach, przez co można zapobiec narastaniu konfliktów społecznych. Państwo poprzez ustalenie wynagrodzenia minimalnego przyczynia się do zachowania odpowiedniego poziomu życia osób, które zarabiają najmniej. Z kolei otrzymywanie wynagrodzeń na odpowiednim poziomie przez pracowników w zawodach o wysokim stopniu specjalizacji (lekarz, biegły rewident itp.) zapobiega ich migracji i odejściu z pracy.

Wynagrodzenia odgrywają istotną rolę w życiu społecznym i gospodarczym stąd ich bieżąca analiza umożliwia podejmowanie decyzji kadrowo-płacowych przez państwo i jednostki organizacyjne zatrudniające pracowników. Informacja o wynagrodzeniach i tendencji ich zmian w branżach działalności, stanowiskach pracy czy regionach jest też przydatna przy podejmowaniu decyzji o wyborze kierunku kształcenia bądź przekwalifikowaniu się przez osoby, które są w wieku produkcyjnym bądź niedługo będą.

¹⁸ Por. Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. *o podatku dochodowym od osób fizycznych*, Dz. U. z 2024 r., poz. 226, Ustawa z dnia 13 października 1998 r. *o systemie ubezpieczeń społecznych*, Dz. U. 2024, poz. 497, Ustawa z dnia 4 października 2018 r. *o pracowniczych planach kapitałowych*, Dz. U. 2024, poz. 427.

¹⁹ Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. *o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych*, Dz.U. 2024, poz. 288, Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013. *w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowych*, Dz.U. 2013, poz. 167.

3. Materiał i metoda badawcza

Przedmiotem badań były przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto pracowników wybranych sekcji PKD województwa zachodniopomorskiego. Województwo zachodniopomorskie położone jest w północno-zachodniej części Polski. Jego północną granicę stanowi linia brzegowa Morza Bałtyckiego. Od zachodu województwo zachodniopomorskie graniczy z Niemcami. Województwo zachodniopomorskie dzieli również granicę z województwami pomorskim, wielkopolskim i lubuskim. Dane identyfikujące województwo zachodniopomorskie:

- stolica Szczecin,
- dominacja terenów nizinnych,
- powierzchnia województwa 22 892 km²,
- liczba ludności ok. 1,7 mln,
- występowanie w jego ramach 18 powiatów i 3 miast na prawach powiatu: Szczecin, Koszalin i Świnoujście.

W opracowaniu wykorzystano dane statystyczne pochodzące z Roczników Statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2014-2023 oraz z Roczników Statystycznych Województwa Zachodniopomorskiego za lata 2014-2023. Celem badania była analiza i ocena poziomu zróżnicowania wynagrodzeń w województwie zachodniopomorskim w latach 2013-2022. Analizie i ocenie poddano dane dotyczące:

- przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto ogółem,
- przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze publicznym i prywatnym,
- przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto według sekcji działalności, takich jak: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, przemysł²⁰, budownictwo, handel i naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, administrowanie i działalność wspierająca, administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, edukacja, opieka zdrowotna, działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, pozostała działalność usługowa.

²⁰ W tej sekcji przedstawiono skumulowane dane dotyczące: górnictwa i wydobywania, przetwórstwa przemysłowego, wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę, dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami, rekultywacji.

Na przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto przypadające na jednego zatrudnionego składają się²¹:

- wynagrodzenia osobowe bez wynagrodzeń osób wykonujących pracę nakładczą oraz uczniów, a także osób zatrudnionych za granicą,
- wypłaty z tytułu udziału w zysku i w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach,
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- honoraria wypłacone niektórym grupom pracowników za prace wynikające z umowy o pracę, np. dziennikarzom, realizatorom filmów, programów radiowych i telewizyjnych.

Zgromadzone dane umożliwiły dokonać oceny zróżnicowania poziomu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w województwie zachodniopomorskim wykorzystując miary dyspersji jak:

- odchylenie standardowe, które informuje o ile przeciętnie (średnio) wartości badanej zmiennej w zbiorowości statystycznej różnią się od średniej arytmetycznej (in plus lub in minus)²²;
- wskaźnik zmienności służący ocenie stopnia intensywności zróżnicowania (zmienności) pomiędzy porównywanymi zbiorowościami statystycznymi pod względem badanej cechy; informuje o procentowym udziale bezwzględnej miary zróżnicowania (odchylenia standardowego lub odchylenia ćwiartkowego) w wartości centralnej (średniej arytmetycznej lub medianie)²³;
- rozstęp przedstawiający różnicę między pomiarem najwyższym i najniższym²⁴.

Przeprowadzono także analizę dynamiki wykorzystując w tym celu przyrosty względne²⁵:

- jednopodstawowe informujące o wielkości badanego zjawiska w stosunku do okresu przyjętego za podstawę (wzór 1.):

²¹ Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2023, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2024, s. 271.

²² M. Ręklewski, *Statystyka opisowa. Teoria i przykłady*, Państwowa Uczelnia Zawodowa we Włocławku, Włocławek 2020, s. 49.

²³ M. Ręklewski, *Statystyka opisowa...*, op. cit., s.

²⁴ J. Kowal, *Metody opisu statystycznego w zarządzaniu*, [w:] Z. Knecht (red.) Zarządzanie Przedsiębiorcze, WSZ E, Wrocław 2011, s. 127.

²⁵ D. Zawadzka, A. Kurdyś-Kujawska, A. Sompolska-Rzechuła, *Ocena aktywności inwestycyjnej w przedsiębiorstwach rozpoczynających działalność gospodarczą w Polsce w latach 2004–2014*, *Finanse, Rynki Finansowe* Nr 4 (82/1), Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2016, s. 301.

$$i_{\frac{t}{0}} = \frac{y_t}{y_0} \times 100 \quad (1)$$

- łańcuchowe dostarczające oceny dynamiki zjawisk w kolejnych okresach czasu w porównaniu do okresów bezpośrednio poprzedzających (wzór 2.):

$$i_{\frac{t}{(t-1)}} = \frac{y_t}{y_{t-1}} \times 100 \quad (2)$$

gdzie:

y_t – wielkość zjawiska w badanym okresie,

y_{t-1} – wielkość zjawiska w okresie bezpośrednio poprzedzającym badany okres,

y_0 – wielkość zjawiska w okresie przyjętym za podstawę.

Do oceny przeciętnego tempa zmian zjawiska wykorzystano formułę (wzór 3.)²⁶:

$$\bar{t} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}} \quad (3)$$

gdzie:

$y_1, y_2, \dots, y_n$ – realizacje zmiennej obserwowanej w czasie t .

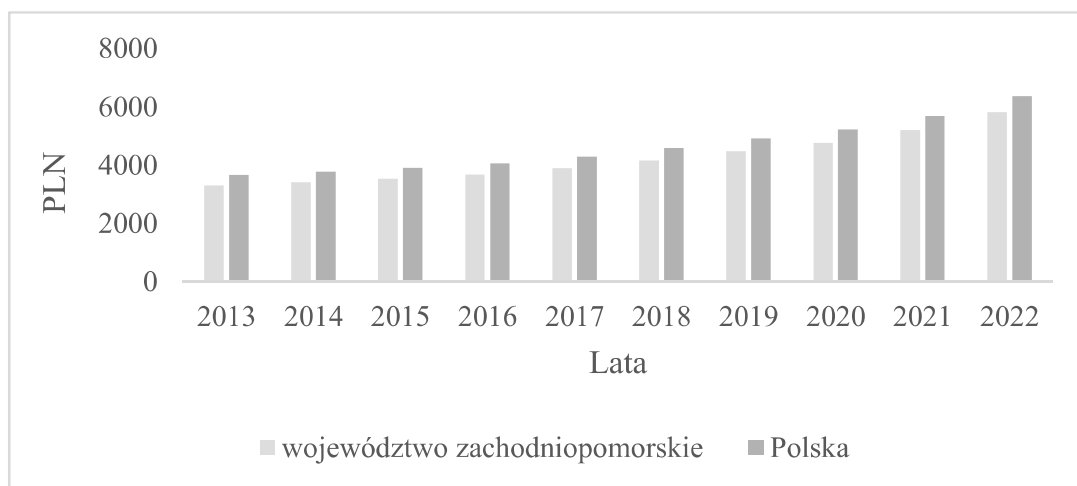
4. Przeciętne wynagrodzenia w województwie zachodniopomorskim na tle Polski – poziom i dynamika zmian

Uwzględniona w badaniu kategoria przeciętnego wynagrodzenia brutto uwzględnia zaliczkę na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i chorobowe) płacone przez ubezpieczonego pracownika²⁷. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wzrastało. W latach 2013-2022 przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie zachodniopomorskim było niższe aniżeli przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto prezentowane w skali kraju. W badanym okresie najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce wynosiło

²⁶ L. Luty, *Rozwój rolnictwa ekologicznego na świecie*, Wiadomości statystyczne, 1, 2016, s. 81.

²⁷ Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2023, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2024, s. 271.

6 362,90 zł. W województwie zachodniopomorskim było niższe o 8,69% i wynosiło 5809,68 zł. Wskaźnik zmienności wyniósł odpowiednio 19,24% oraz 19,75%, co oznacza iż przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto, zarówno na poziomie kraju, jak i województwa, charakteryzowało się małą zmiennością. Na rysunku 1. przedstawiono przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto na jednego zatrudnionego w Polsce i w województwie zachodniopomorskim w latach 2013-2022.



Rys. 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce i w województwie zachodniopomorskim w latach 2013-2022

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Przeciętna wartość miesięcznego wynagrodzenia brutto w województwie zachodniopomorskim, jak i skali kraju, w roku 2022 w porównaniu do 2013 roku wzrosła. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie zachodniopomorskim wzrosło o 76,10%, w Polsce natomiast o 73,88% (tabela 2).

W latach 2013-2022 przeciętna wartość miesięcznego wynagrodzenia brutto w województwie zachodniopomorskim wzrastała corocznie średnio o 6,49%, z kolei w Polsce zwiększała się z roku na rok średnio o 6,34%. Największy wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w województwie zachodniopomorskim w stosunku do roku poprzedniego odnotowano w 2022 roku, który stanowił 11,67%. Analogiczna sytuacja miała miejsce w skali kraju w odniesieniu do wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto.

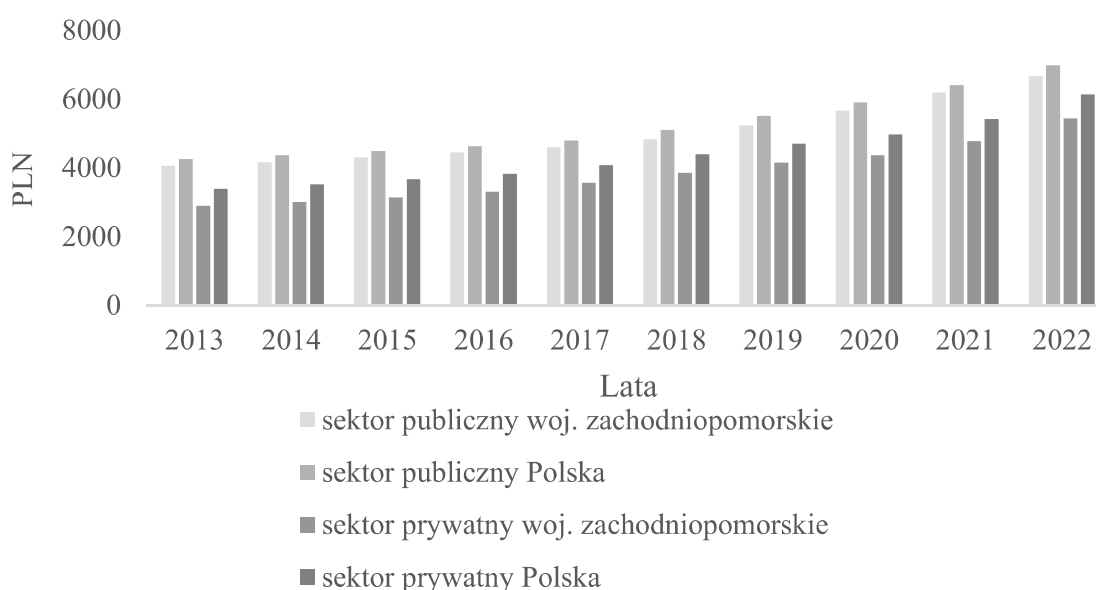
Tabela 2. Dynamika zmian przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w Polsce i w województwie zachodniopomorskich w latach 2013-2022

Lata	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto			
	województwo zachodniopomorskie		Polska	
	$i_{t/0}$	$i_{t/t-1}$	$i_{t/0}$	$i_{t/t-1}$
2013	100,00		100,00	
2014	103,13	103,13	103,22	103,22
2015	106,91	103,67	106,79	103,46
2016	111,61	104,39	110,73	103,69
2017	117,94	105,68	117,06	105,71
2018	125,98	106,81	125,43	107,15
2019	135,78	107,78	134,45	107,19
2020	144,43	106,37	142,81	106,22
2021	157,70	109,19	155,30	108,74
2022	176,10	111,67	173,88	111,96
	$\bar{i}$	6,49	$\bar{i}$	6,34

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto rosło w województwie zachodniopomorskim zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Widoczne są różnice w poziomie przeciętnego wynagrodzenia brutto pomiędzy sektorami, zarówno na poziomie województwa, jak i kraju. W sektorze publicznym w województwie zachodniopomorskim najwyższą wartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto odnotowano w roku 2022 na poziomie 6 662,65 zł, podczas gdy najwyższa wartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w Polsce w tym sektorze wynosiła 6 981,20 zł, czyli była wyższa o 318,55 zł. W sektorze prywatnym w województwie zachodniopomorskim najwyższą wartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto odnotowano również w roku 2022 i wynosiła ona 5 433,03 zł, na poziomie kraju w tym sektorze wartość ta wynosiła 6134,97 zł, czyli była wyższa o 701,94 zł. Większe rozbieżności w wartości nominalnej przeciętnego wynagrodzenia brutto w badanym okresie można zauważyć pomiędzy sektorami danego obszaru terytorialnego. W województwie zachodniopomorskim największe różnice pomiędzy sektorami w poziomie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto wystąpiły w latach 2020-2022. W roku 2021 przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze publicznym w województwie zachodniopomorskim było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze prywatnym o 1 423 zł, w 2020 roku o 1 292,12 zł. Najmniejsza różnica w wartości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto pomiędzy sektorem publicznym a prywatnym w województwie

zachodniopomorskim wyniosła 973,69 zł. Z danych GUS wynika, że w skali kraju największe różnice pomiędzy sektorami w poziomie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto wystąpiły w latach 2020-2021. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze publicznym w Polsce było wyższe w tych latach o 990,94 zł aniżeli przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze prywatnym. Najmniejsze różnice w poziomach przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto wystąpiły pomiędzy sektorami w Polsce w latach 2017-2018 i wynosiły odpowiednio 714,99 zł oraz 714,38 zł.



Rys. 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto ogółem w Polsce i w województwie zachodniopomorskim według sektorów w latach 2013-2022

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2022 roku wzrosło w porównaniu do roku 2013 w sektorze publicznym jak i prywatnym, zarówno w województwie zachodniopomorskim, jak i w skali całego kraju. Wzrost w sektorze publicznym wyniósł 64,40% na poziomie województwa i 64,29% na poziomie kraju. W sektorze prywatnym natomiast odnotowano wzrost w roku 2022 w porównaniu z rokiem 2013 na poziomie 87,73% w województwie zachodniopomorskim oraz 80,99% w Polsce (tabela 3). W latach 2013-2022 przeciętna wartość miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze publicznym wzrastała z roku na rok średnio o 5,68% w województwie zachodniopomorskim oraz średnio o 5,67% w skali kraju. W sektorze prywatnym roczny wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto wynosił średnio 7,25% w województwie zachodniopomorskim oraz średnio o 6,81% w skali kraju.

Tabela 3. Dynamika zmian przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w Polsce i w województwie zachodniopomorskich według sektorów w latach 2013-2022

Lata	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto							
	sektor publiczny				sektor prywatny			
	woj. zachodniopomorskie		Polska		woj. zachodniopomorskie		Polska	
	$i_{t/0}$	$i_{t/t-1}$	$i_{t/0}$	$i_{t/t-1}$	$i_{t/0}$	$i_{t/t-1}$	$i_{t/0}$	$i_{t/t-1}$
2013	100,00		100,00		100,00		100,00	
2014	102,61	102,61	102,76	102,76	103,97	103,97	103,77	103,77
2015	106,01	103,32	105,49	102,66	108,37	104,23	108,11	104,18
2016	109,71	103,49	108,62	102,97	114,30	105,47	112,80	104,34
2017	113,34	103,31	112,87	103,91	122,98	107,60	120,39	106,73
2018	119,06	105,05	120,15	106,45	133,09	108,22	129,53	107,59
2019	129,19	108,50	129,70	107,95	143,16	107,57	138,51	106,93
2020	139,51	108,00	138,70	106,94	150,73	105,28	146,61	105,85
2021	152,72	109,47	150,71	108,66	164,70	109,27	159,69	108,92
2022	164,40	107,64	164,29	109,01	187,73	113,98	180,99	113,33
	$\bar{i}$	5,68	$\bar{i}$	5,67	$\bar{i}$	7,25	$\bar{i}$	6,81

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Największy rokroczny wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze publicznym odnotowano w 2021 roku w województwie zachodniopomorskim (9,47%), a w Polsce w 2022 roku (9,01%). W sektorze prywatnym najwyższy wzrost w porównaniu do roku poprzedniego nastąpił w 2022 roku – w województwie zachodniopomorskim na poziomie 13,98%, a w skali kraju na poziomie 13,33%.

5. Przeciętne wynagrodzenie w województwie zachodniopomorskim i jego zróżnicowanie

W badanym okresie najwyższe przeciętne wynagrodzenie brutto odnotowano w województwie zachodniopomorskim w sekcji J – informacja i komunikacja, najniższe natomiast w sekcji I – zakwaterowanie i gastronomia (tabela 4).

Tabela 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według sekcji PKD w województwie zachodniopomorskim w latach 2013-2022

Sekcja PKD*	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
WZ**	3299	3402	3527	3682	3891	4156	4479	4765	5202	5810
A	4061	4163	4258	4352	4544	4746	5189	5398	6085	7059
B-E	3246	3359	3508	3744	4012	4322	4293	4877	5267	5835
F	2519	2633	2753	2875	3136	3286	3649	3729	4109	4619
G	2510	2607	2753	2921	3150	3466	3779	3954	4379	4876
H	3013	3102	3232	3314	3474	3783	4024	4269	4601	6115
I	2237	2284	2373	2493	2742	2844	3150	3243	3549	4093
J	5318	5350	5615	5861	6523	6874	7420	7606	8308	9208
K	4673	4705	4932	5160	5476	5456	5851	6091	6519	7313
L	3658	3785	3961	4060	4265	4433	4677	5112	5444	6126
M	3047	3292	3407	3374	3601	3948	4332	4607	5093	5865
N	2880	2952	3091	3230	3317	3596	3760	4064	4441	5126
O	4330	4450	4593	4838	5092	5325	5782	6337	6785	7378
P	3912	4019	4117	4175	4231	4463	4842	5267	5649	5995
Q	3249	3303	3403	3554	3774	4076	4505	4846	5772	6221
R	3026	3230	3293	3430	3611	3829	4031	4323	4637	5133
S	2601	2698	2791	2956	2997	3312	3360	3562	3946	4545

* rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A), przemysł (sekcja B-E), budownictwo (sekcja F), handel i naprawa pojazdów samochodowych (sekcja G), transport i gospodarka magazynowa (sekcja H), zakwaterowanie i gastronomia (sekcja I), informacja i komunikacja (sekcja J), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), obsługa rynku nieruchomości (sekcja L), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M), administrowanie i działalność wspierająca (sekcja N), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), edukacja (sekcja P), opieka zdrowotna (sekcja Q), działalność związana z kulturą, rekreacją i sportem (sekcja R), pozostała działalność usługowa (sekcja S).

** WZ – przeciętne miesięczne wynagrodzenie w województwie zachodniopomorskim.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2022 roku wzrosło w porównaniu do roku 2013 w każdej sekcji PKD w województwie zachodniopomorskim. Najwyższy wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w analizowanym okresie wystąpił w sekcji H – transport i gospodarka magazynowa i wynosił 103%. Najniższy wzrost miał miejsce w sekcji P – edukacja (53,2%) oraz sekcji K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa (56,5%) (tabela 5).

Sekcjami, w których odnotowano najwyższe średniookresowe tempo zmian były: sekcja H – transport i gospodarka magazynowa, sekcja G – handel i naprawa pojazdów samochodowych, sekcja M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz sekcja Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Oznacza to, że z roku na rok przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto rosło w tych sekcjach średnio o: 8,18% (sekcja H), 7,66% (sekcja G), 7,54% (sekcja M) oraz 7,48% (sekcja Q).

Tabela 5. Dynamika zmian przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w województwie zachodniopomorskim według sekcji PKD w latach 2013-2022

Sekcja PKD	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	22/13
	$\dot{i}_{t/t-1}$	$\dot{i}_{t/t-1}$	$\dot{i}_{t/t-1}$	$\dot{i}_{t/t-1}$	$\dot{i}_{t/t-1}$	$\dot{i}_{t/t-1}$	$\dot{i}_{t/t-1}$	$\dot{i}_{t/t-1}$	$\dot{i}_{t/t-1}$	$\dot{i}_{t/0}$
A	102,5	102,3	102,2	104,4	104,5	109,3	104,0	112,7	116,0	173,8
B-E	103,5	104,4	106,7	107,2	107,7	99,3	113,6	108,0	110,8	179,8
F	104,5	104,6	104,4	109,1	104,8	111,0	102,2	110,2	112,4	183,4
G	103,9	105,6	106,1	107,8	110,0	109,0	104,6	110,8	111,3	194,3
H	103,0	104,2	102,5	104,8	108,9	106,4	106,1	107,8	132,9	203,0
I	102,1	103,9	105,1	110,0	103,7	110,8	103,0	109,4	115,3	182,9
J	100,6	104,9	104,4	111,3	105,4	107,9	102,5	109,2	110,8	173,1
K	100,7	104,8	104,6	106,1	99,6	107,2	104,1	107,0	112,2	156,5
L	103,5	104,7	102,5	105,0	103,9	105,5	109,3	106,5	112,5	167,5
M	108,0	103,5	99,0	106,7	109,6	109,7	106,3	110,5	115,2	192,5
N	102,5	104,7	104,5	102,7	108,4	104,6	108,1	109,3	115,4	178,0
O	102,8	103,2	105,3	105,2	104,6	108,6	109,6	107,1	108,8	170,4
P	102,7	102,5	101,4	101,3	105,5	108,5	108,8	107,2	106,1	153,2
Q	101,7	103,0	104,5	106,2	108,0	110,5	107,6	119,1	107,8	191,5
R	106,7	102,0	104,2	105,3	106,1	105,3	107,2	107,2	110,7	169,6
S	103,7	103,5	105,9	101,4	110,5	101,4	106,0	110,8	115,2	174,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Największy rokroczny wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto odnotowano w 2022 roku w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (sekcja A) i wyniósł o 16%. W analizowanym okresie wystąpił w województwie zachodniopomorskim jeden rokroczny spadek wartości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto i miał on miejsce w 2018 roku w działalności finansowej i ubezpieczeniowej.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie zachodniopomorskim w roku 2013 wynosiło 3 298,99 zł, w 2018 roku wynosiło 4 155,94 zł i wzrosło do 5 809,68 zł. Odchylenie standardowe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w województwie zachodniopomorskim w roku 2013 wyniosło 864,89 zł, w 2018 roku – 1 005,66, a w 2022 roku 1 035,98. W całym badanym okresie odchylenie standardowe wzrastało, a współczynnik zmienności charakteryzował się małą zmiennością (przyjmowała wartości poniżej 35%). Wskaźniki statystyki opisowej potwierdziły, że w województwie zachodniopomorskim sekcją o najniższym przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu brutto była sekcja – zakwaterowanie i gastronomia, z najwyższym natomiast – informacja i komunikacja. Różnica w 2012 roku pomiędzy tymi sekcjami w poziomie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto wynosiła 3 081,09 zł, w 2018 roku – 4 030,74 zł, a w 2022 roku – 5 114,87 zł (tabela 6).

Tabela 6. Wskaźniki statystyki opisowej przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto w województwie zachodniopomorskim w latach 2012-2022

Wyszczególnienie	Przeciętne wynagrodzenie	Min	Max	Rozstęp	Odchylenie standardowe	Współczynnik zmienności (%)
2013	3299	2237	5318	3081	865	25,49
2014	3402	2284	5350	3066	851	24,36
2015	3527	2373	5615	3243	887	24,44
2016	3682	2493	5861	3368	919	24,37
2017	3891	2742	6523	3780	1010	25,28
2018	4156	2844	6874	4031	1006	23,75
2019	4479	3150	7420	4270	1096	24,14
2020	4765	3243	7606	4363	1139	23,59
2021	5202	3549	8308	4759	1227	23,21
2022	5810	4093	9208	5115	1306	21,88

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

We wszystkich badanych latach przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sekcjach PKD z województwa zachodniopomorskiego takich jak: budownictwo (sekcja F), handel i naprawa pojazdów samochodowych (sekcja G), administrowanie i działalność wspierająca (sekcja N), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R), pozostała działalność usługowa (sekcja S) było niższe aniżeli przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto dla województwa zachodniopomorskiego. W sekcjach: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A), informacja i komunikacja (sekcja J), działalność finansowa i ubezpie-

czeniu (sekcja K), obsługa rynku nieruchomości (sekcja L), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), edukacja (sekcja P) przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto było wyższe niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto przyjęte dla województwa zachodniopomorskiego (tabela 7).

Tabela 7. Odchylenia od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w województwie zachodniopomorskim w latach 2012-2022

Sekcja PKD	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
A	762	761	731	670	653	590	710	634	882	1249
B-E	-53	-43	-19	62	122	166	-187	113	64	26
F	-780	-770	-774	-807	-755	-870	-831	-1035	-1093	-1190
G	-789	-795	-774	-761	-741	-690	-701	-811	-823	-934
H	-286	-300	-295	-368	-417	-373	-455	-495	-601	306
I	-1062	-1118	-1154	-1189	-1148	-1312	-1329	-1521	-1653	-1717
J	2019	1948	2088	2179	2632	2718	2941	2841	3106	3398
K	1374	1303	1406	1478	1585	1300	1371	1326	1316	1503
L	359	382	434	378	374	277	197	347	241	317
M	-252	-111	-120	-307	-290	-208	-147	-158	-110	55
N	-419	-450	-436	-452	-573	-560	-719	-700	-761	-683
O	1031	1048	1066	1156	1201	1169	1302	1572	1582	1569
P	613	617	591	493	341	307	363	502	446	186
Q	-50	-100	-124	-127	-116	-80	25	81	569	411
R	-273	-173	-234	-252	-280	-327	-448	-441	-566	-677
S	-698	-705	-736	-726	-894	-844	-1120	-1203	-1256	-1265

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

5. Wnioski

Celem opracowania było przedstawienie istoty wynagrodzeń oraz czynników wpływających na ich wartość, a także analiza i ocena poziomu zróżnicowania wynagrodzeń w województwie zachodniopomorskim w latach 2013-2022. Wyniki przeprowadzonych badań wykazały:

- przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce i w województwie zachodniopomorskim w latach 2013-2022 wykazywały tendencje wzrostową; w województwie zachodniopomorskim średniorocznie o 6,49%, a w Polsce o 6,34%;

- w badanym okresie przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie zachodniopomorskim było niższe aniżeli przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto dla gospodarki narodowej;
- w analizowanych latach wartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto była wyższa w sektorze publicznym aniżeli w sektorze prywatnym zarówno w Polsce, jak i w województwie zachodniopomorskim;
- najwyższe przeciętne wynagrodzenie brutto odnotowano w województwie zachodniopomorskim w sekcji informacja i komunikacja, najniższe natomiast w sekcji zakwaterowanie i gastronomia;
- najwyższy wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w analizowanym okresie wystąpił w sekcji transport i gospodarka magazynowa, najniższy natomiast w sekcji edukacja oraz sekcji działalność finansowa i ubezpieczeniowa;
- w całym badanym okresie odchylenie standardowe wzrastało, a współczynnik zmienności charakteryzował się małą zmiennością.

Do wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto przyczyniły się: systematyczny wzrost płacy minimalnej, podwyżki wynagrodzeń pracowników niektórych sekcji gospodarki narodowej (lekarze, pielęgniarki, nauczyciele, służby mundurowe), a także waloryzacja wynagrodzeń.

Niższa wartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w województwie zachodniopomorskim aniżeli w gospodarce narodowej może wynikać z umiarkowanego uprzemysłowienia województwa i niewystępowania na jego terenie kluczowych dla gospodarki gałęzi przemysłu. Duży wpływ na taki stan rzeczy może mieć również sezonowość prac w sekcji zakwaterowanie i gastronomia działających w pasie nadmorskim województwa zachodniopomorskiego.

Wyższa wartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze publicznym niż w sektorze prywatnym w Polsce i w województwie zachodniopomorskim może wynikać z częstszego stosowania dodatkowych elementów wynagrodzenia za pracę w postaci dodatków do wynagrodzeń (stażowego, funkcyjnego) oraz dodatkowych wynagrodzeń (trzynasta wypłata) oraz nagród jubileuszowych w sektorze publicznym.

Najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sekcji informacja i komunikacja wynika ze wzmożonego rozwoju tej działalności na przestrzeni badanych lat i zwiększonego popytu na pracowników, a jednym z czynników pozyskiwania wysokiej klasy specjalistów z branży IT zaliczanej do tej sekcji, są atrakcyjne wynagrodzenia. Najniższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sekcji zakwaterowanie i gastronomia może wynikać z sezonowości prac w tej branży.

W analizowanym okresie przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie zachodniopomorskim było zróżnicowane zarówno pomiędzy sektorami, jak i w sekcjami PKD.

Przeprowadzone badania mogą stanowić wstęp do dalszych analiz nad zróżnicowaniem wynagrodzeń w województwie zachodniopomorskim z uwzględnieniem innych kryteriów różnicujących wartość wynagrodzeń – płeć, wykształcenie i zajmowane stanowisko pracy.

BIBLIOGRAFIA

Antoszak P., *Zróżnicowanie wynagrodzeń w województwie mazowieckim*, Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku. Nauki Ekonomiczne, t. 29/2019.

Antoszak P., *Poziom i przyczyny zróżnicowania wynagrodzeń w Polsce*, „Myśl Ekonomiczna i Polityczna”, 2017, nr 4 (59).

Adamczyk P., *Tendencje w poziomie i zróżnicowaniu wynagrodzeń w Polsce po przystąpieniu do Unii Europejskiej*, Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego „Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej”, 2008, nr 72.

Beck-Krala E., *Wynagrodzenia pracowników w organizacji – teoria i praktyka*, Wydawnictwa AGH, Kraków 2013.

Borkowska S., *Skuteczne strategie wynagrodzeń - tworzenie i zastosowanie*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012.

Grabiec O., Bednarczyk J., *Wynagrodzenia i świadczenia na rzecz pracowników jako koszt przedsiębiorstwa*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas, Zarządzanie, 2018, nr 3.

Hajduk K., *Płaca minimalna w wybranych państwach Unii Europejskiej*, Zeszyty Studenckie „Nasze Studia” nr 9/2019.

Jacewicz A., Małkowska D., *Kadry i płace 2023*, ODDK Gdańsk, Gdańsk 2023.

Kawaczyńska-Kiełbasa E., *Rozliczanie podatków i innych danin publicznych*, WSiP, Warszawa 2015.

Kowal J., *Metody opisu statystycznego w zarządzaniu*, [w:] Z. Knecht (red.) Zarządzanie Przedsiębiorcze, WSZ E, Wrocław 2011.

Kulisa B., Sierpińska M., *Wzrost gospodarczy a płace minimalne w Polsce*, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia nr 4/2016 (82), cz. 1.

Luty L., *Rozwój rolnictwa ekologicznego na świecie*, Wiadomości statystyczne, 1, 2016.

Mincer J., *Schooling, Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research, New York, 1974.

Nowacka I., *Wynagrodzenia 2021. Rozliczanie płac w praktyce*, Wydawnictwo Infor, Warszawa 2021.

Nałęcz M., *Regulamin wynagradzania*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2014.

Pawlak Z., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, POLTEXT, Warszawa 2011.

Pawlak Z., Smoleń A., *Zasady budowy współczesnych systemów wynagradzania w przedsiębiorstwach* [w]: Rocznik naukowy Wydziału Zarządzania w Ciechanowie, Ciechanów 2012, nr 1-4 (VI).

Pigulski M., *Mistrz kadr i płac*, Wydawnictwo Recent Way, Łódź 2021.

Ręklewski M., *Statystyka opisowa. Teoria i przykłady*, Państwowa Uczelnia Zawodowa we Włocławku, Włocławek 2020.

Staroń A., Matejun M., *Składniki wynagrodzeń i ich wpływ na koszty pracy w sektorze MSP, menedżer XXI w.*, Nowoczesne Zarządzanie, Wydawnictwo Politechniki Lubelskiej, Lublin 2006.

Sekuła Z., *Struktury wynagradzania pracowników*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.

Shulman B., *The betrayal of work: How lowwage jobs fail 30 million Americans and their families*. The New Press New York 2003.

Twardo D., *Instrukcja prowadzenia dokumentacji płacowej*, INFOR, Warszawa 2009.

Ulman R., *Rozkłady płac w Polsce ze względu na płeć i zajmowane stanowisko*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu w Krakowie, 2011, nr 847.

Wasilewski J., Werner A., Kimla K., Kostrzewa A., *Opinie polskich pracowników o wynagrodzeniu minimalnym i ich konteksty w mediach*, Edukacja Ekonomistów i Menedżerów, nr 3, 2018.

Roszkowska S., Rogut A., *Rozkład płac i kapitału ludzkiego w Polsce*, „Gospodarka Narodowa”, 2007, nr 11-12.

Zawadzka D., Kurdyś-Kujawska A., Sompolska-Rzechuła A., *Ocena aktywności inwestycyjnej w przedsiębiorstwach rozpoczynających działalność gospodarczą w Polsce w latach 2004-2014*, Finanse, Rynki Finansowe Nr 4 (82/1), Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2016.

Zgłiszczyński W. S., *Wynagrodzenia w Polsce*, Infos. Zagadnienia społeczno gospodarcze, Biuro analiz sejmowych, Warszawa 2013, nr 22 (159).

Akty prawne

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, (Dz.U. 2023, poz. 1465).

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. *o podatku dochodowym od osób fizycznych*, (Dz. U. z 2024 r., poz. 226).

Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. *o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych*, (Dz.U. 2024, poz. 288).

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. *o systemie ubezpieczeń społecznych*, (Dz. U. 2024, poz. 288).

Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. *o pracownikach samorządowych*, (Dz.U. 2024, poz. 1135).

Ustawa z dnia 4 października 2018 r. *o pracowniczych planach kapitałowych*, (Dz. U. 2024, poz. 427).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013. *w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowych*, (Dz.U. 2013, poz. 167).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. *w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r.*, (Dz. U. 2023, poz. 1893).

Rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 19 lutego 2024 r. *zmieniającego rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy*, (Dz. U. 2024, poz. 234).

Inne

Konwencji (nr 95) dotyczącej ochrony płacy, przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U., 1955, Nr 38 poz. 234).

Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2014, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014.

Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2015, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2015.

Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2016, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016.

Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2017, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2017.

Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2018, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018.

Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2019, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019.

Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2020, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020.

Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2021, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021.

Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2022, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2022.

Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2023, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023.

Rocznik Statystyczny Województwa Zachodniopomorskiego 2014, Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin 2014.

Rocznik Statystyczny Województwa Zachodniopomorskiego 2015, Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin 2015.

Rocznik Statystyczny Województwa Zachodniopomorskiego 2016, Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin 2016.

Rocznik Statystyczny Województwa Zachodniopomorskiego 2017, Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin 2017.

Rocznik Statystyczny Województwa Zachodniopomorskiego 2018, Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin 2018.

Rocznik Statystyczny Województwa Zachodniopomorskiego 2019, Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin 2019.

Rocznik Statystyczny Województwa Zachodniopomorskiego 2020, Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin 2020.

Rocznik Statystyczny Województwa Zachodniopomorskiego 2021, Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin 2021.

Rocznik Statystyczny Województwa Zachodniopomorskiego 2022, Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin 2022.

Rocznik Statystyczny Województwa Zachodniopomorskiego 2023, Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin 2023.

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Portal Gov.pl (www.gov.pl).

Zeszyt metodologiczny Wynagrodzenia w gospodarce narodowej, Główny Urząd Statystyczny, [https:// stat.gov.pl Obszary tematyczne/ Rynek pracy/](https://stat.gov.pl/Obszary%20tematyczne/Rynek%20pracy/)

Zasady metodyczne, Rocznik pracy/ Zeszyt metodologiczny Wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

<https://www.trasa.info/mapa/mapa-województwa-zachodniopomorskiego>

•• Mapa samochodowa online (trasa.info).

<https://czasopisma.bg.ug.edu.pl/index.php/naszestudia/article/view/3407>),
<https://www.pit.pl/wynagrodzenie-minimalne/> oraz <https://www.bankier.pl/gospodarka/wskazniki-makroekonomiczne/przecietne-wynagrodzenie-pol>.