

II. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA WYNIKÓW BADANIA

2.1. Struktura zatrudnienia

W październiku 2004 roku w jednostkach gospodarki narodowej objęto badaniem 6213,8 tys. pracowników pełnozatrudnionych, którzy przepracowali cały miesiąc. Około 43,9% tej populacji stanowili pracownicy sektora publicznego, a 56,1% — sektora prywatnego. Wśród ogółu zatrudnionych ponad 51,8%, tj. około 3217,3 tys. stanowili mężczyźni, natomiast udział kobiet wynosił ok. 48,2% ogólnej populacji, a więc pracowało ich około 2996,5 tys. Warto dodać, że wśród zatrudnionych w sektorze publicznym większy udział miały kobiety (59,7%), natomiast w sektorze prywatnym — mężczyźni (60,8%).

Tabl. 1. Struktura badanych według wieku

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Sektor	
		mężczyźni	kobiety	publiczny	prywatny
OGÓŁEM w tysiącach	6213,8	3217,3	2996,5	2725,1	3488,7
w odsetkach	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Do 24 lat	6,0	6,8	5,1	2,1	9,0
25-34 lat	28,6	30,3	26,9	21,9	33,9
35-44 lat	28,5	26,4	30,8	32,3	25,6
45-54 lat	30,5	28,3	32,7	35,8	26,3
55-59 lat	4,9	6,0	3,7	6,0	4,0
60-64 lat	1,1	1,7	0,6	1,5	0,9
65 lat i więcej	0,4	0,5	0,2	0,4	0,3

Wśród ogółu zatrudnionych najliczniej reprezentowani byli pracownicy w wieku 45-54 lat — 30,5%. Odsetek młodzieży, tj. osób w wieku do 24 lat wynosił 6,0%, przy czym wśród mężczyzn 15 pracowników było w młodym wieku, a spośród kobiet — co 20. Biorąc pod uwagę ekonomiczne kategorie wieku, a do takich zaliczamy m.in. wiek mobilny, tj. 18-44 lat, stwierdzamy, że w wieku tym było 63,1% ogółu zatrudnionych. Wśród mężczyzn i kobiet odsetek ten niewiele się różnił i wynosił odpowiednio 63,4% oraz 62,8%.

Jeśli porównamy strukturę pracowników według wieku w sektorze publicznym i prywatnym, to wyraźnie widzimy, że sektor prywatny jest "młodszy". Udział młodzieży wśród zatrudnionych w sektorze prywatnym jest 4,3 razy większy niż w sektorze publicznym. Odsetek pracowników w wieku mobilnym jest również wyższy w sektorze prywatnym i wynosi 68,5%, podczas gdy w sektorze publicznym — 56,3%.

Cechą częściowo wiążącą się z wiekiem jest *staż pracy* pracowników. W okresie obserwowanym prawie 3/4 pracowników legitymowało się co najmniej 10-letnim stażem pracy; odsetek wśród mężczyzn i kobiet wynosił odpowiednio 70,9% i 73,5%.

Tabl. 2. Struktura badanych według stażu pracy

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Sektor	
		<i>mężczyźni</i>	<i>kobiety</i>	<i>publiczny</i>	<i>prywatny</i>
	w odsetkach				
OGÓŁEM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Do 1 roku</i>	4,8	5,1	4,6	3,2	6,2
<i>2-4 lat</i>	8,4	8,7	8,1	5,4	10,7
<i>5-9 lat</i>	14,6	15,3	13,8	9,8	18,3
<i>10-14 lat</i>	12,4	12,3	12,5	10,9	13,5
<i>15-19 lat</i>	13,3	12,3	14,5	14,8	12,2
<i>20 lat i więcej</i>	46,5	46,3	46,5	55,9	39,1

Udział pracowników ze stażem pracy 20 lat i więcej był większy wśród kobiet i wynosił 46,5%, zaś przypadku mężczyzn — 46,3%.

Jeśli natomiast przyjrzymy się strukturze pracowników według stażu pracy w sektorze publicznym i prywatnym, to widzimy znacznie większy udział pracowników młodych stażem (do 4 lat) w jednostkach prywatnych — 16,9%, wobec 8,6% w sektorze publicznym. Odpowiednio niższy jest natomiast odsetek osób o minimum 10-letnim stażu, bowiem wynosi on w sektorze prywatnym 64,8%, podczas gdy w sektorze publicznym — 81,6%.

Tak więc w sektorze prywatnym jest relatywnie więcej niż w sektorze publicznym pracowników młodych wiekiem i o mniejszym stażu pracy.

Jedną z istotnych cech kwalifikacyjnych pracowników jest *poziom wykształcenia*. Otóż generalnie ponad połowa zatrudnionych legitymowała się wykształceniem co najmniej średnim. Należy podkreślić, że pracownikami znacznie lepiej wykształconymi są kobiety, ponieważ prawie 76,8% z nich posiadało wykształcenie średnie bądź wyższe; analogiczny poziom wykształcenia miało tylko 54,0% mężczyzn.

Najliczniejsza grupa pracowników (ok. 1692,6 tys.) legitymowała się wykształceniem zasadniczym zawodowym. Znacznie wyższy był odsetek zatrudnionych o tym poziomie wykształcenia wśród mężczyzn (36,9%) niż wśród kobiet (16,8%). Niestety wciąż znaczący był udział pracowników z wykształceniem podstawowym ukończonym lub niepełnym podstawowym, bowiem prawie co 13 zatrudniony osiągnął tylko ten minimalny poziom wykształcenia.

Dość istotne różnice zauważamy w strukturze zatrudnienia według poziomu wykształcenia pracowników sektora publicznego i prywatnego — generalnie na korzyść sektora publicznego. Wykształcenie co najmniej średnie posiadało 76,9% pracowników sektora publicznego i 55,6% pracowników sektora prywatnego, przy czym wykształceniem wyższym legitymował się co 3 zatrudniony w jednostkach publicznych gospodarki i niemal co 6 zatrudniony w jednostkach prywatnych. Pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym było relatywnie więcej w sektorze prywatnym (35,7%) niż w sektorze publicznym (16,5%).

Tabl. 3. Struktura badanych według poziomu wykształcenia

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Sektor	
		mężczyźni	kobiety	publiczny	prywatny
	w odsetkach				
OGÓŁEM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym</i>	20,9	15,6	26,6	33,9	10,7
<i>Wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym</i>	6,1	5,8	6,5	6,0	6,2
<i>Policealne</i>	6,1	3,1	9,4	8,0	4,6
<i>Średnie zawodowe</i>	24,9	24,6	25,2	22,8	26,6
<i>Średnie ogólnokształcące</i>	7,0	4,9	9,1	6,2	7,5
<i>Zasadnicze zawodowe</i>	27,2	36,9	16,8	16,5	35,7
<i>Gimnazjalne</i>	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
<i>Podstawowe lub niepełne podstawowe</i>	7,7	9,0	6,3	6,5	8,6

Podstawowym grupowaniem pracowników według zawodów jest podział na 9 „wielkich” grup zawodów, przy czym dwie pierwsze z nich wymagają najwyższych kwalifikacji, w zasadzie wykształcenia wyższego — co jest szczególnie istotne w odniesieniu do specjalistów. W publikacji zaprezentowane są również informacje o grupach zawodów: „dużych” i „średnich”.

Wśród ogółu zatrudnionych najliczniejszą „wielką” grupę zawodów stanowili *specjaliści* — 1220,8 tys. osób. W tej „wielkiej” grupie zawodowej pracowała co 4 kobieta i co 7 mężczyzna. Wśród specjalistów najliczniejsza była „duża” grupa zawodów — *specjaliści szkolnictwa* — ok. 552,7 tys. (w tym ok. 421,4 tys. kobiet), a w tej „dużej” grupie — *nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli* — 204,1 tys. i *gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych* — 201,2 tys. oraz *nauczyciele szkół wyższych* — 81,9 tys. W tej „wielkiej” grupie liczne były również inne „średnie” grupy zawodów takie, jak: *specjaliści do spraw ekonomicznych* — 283,1 tys., *inżynierowie i pokrewni* — 111,2 tys., a także *specjaliści ochrony zdrowia* (z wyjątkiem *specjalistów pielęgniarstwa i położnictwa*) — 75,6 tys.

Na drugim miejscu wśród ogółu zatrudnionych uplasowali się *robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* — prawie 1105,7 tys. Ta grupa zawodowa dominowała zdecydowanie wśród mężczyzn (27,6% ogółu zatrudnionych mężczyzn). Bowiem do tej grupy właśnie zalicza się zawody typowo „męskie”, takie „duże” grupy zawodów, jak: *górnicy i robotnicy budowlani* (mężczyźni stanowią 98,8% wśród ogółu pełnozatrudnionych w tej grupie zawodów), a także *robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń* (97,5%).

Trzecią, co do liczebności wśród ogółu zatrudnionych, stanowiła „wielka” grupa zawodowa: *technicy i inny średni personel* — ok. 1005,2 tys. osób. W tej grupie zawodów pracowała co 4 kobieta i co 10 mężczyzna. W tej „wielkiej” grupie najliczniejsze były następujące „średnie” grupy zawodów: *średni personel biurowy* — 242,5 tys., *pielęgniarki i położne* — 174,7 tys., a także *technicy* — 169,6 tys. osób pełnozatrudnionych.

Tabl. 4. Struktura badanych według „wielkich” grup zawodów

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Sektor	
		mężczyźni	kobiety	publiczny	prywatny
	w odsetkach				
OGÓŁEM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Wyżsi urzędnicy i kierownicy</i>	6,3	7,4	5,1	5,6	6,8
<i>Specjaliści</i>	19,6	13,6	26,1	32,0	9,9
<i>Technicy i inny średni personel</i>	16,2	10,0	22,7	21,6	12,0
<i>Pracownicy biurowi</i>	9,4	6,1	12,9	9,8	9,0
<i>Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy</i>	8,1	6,1	10,3	3,5	11,7
<i>Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy</i>	0,3	0,4	0,2	0,3	0,3
<i>Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</i>	17,8	27,6	7,2	8,8	24,8
<i>Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń</i>	13,1	21,3	4,4	8,8	16,6
<i>Pracownicy przy pracach prostych</i>	9,2	7,5	11,1	9,6	8,9

Sektory publiczny i prywatny charakteryzują się zgoła odmienną strukturą zawodową pracowników. Podstawowa różnica uwidacznia się w proporcjach między pracownikami, nazwijmy umownie „wyższego szczebla”, tj. będących na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych („wielkie” grupy zawodów 1 i 2), a pracownikami „średniego i niższego szczebla”, czyli technicznymi, usług i zatrudnionymi przy pracach prostych („wielkie” grupy 3 ÷ 9). Otóż w sektorze publicznym na 1 pracownika „wyższego szczebla” przypada 2 pracowników techniczno-wykonawczych, natomiast w sektorze prywatnym proporcja ta wynosi 1:5. Relacja ta wynika głównie z niższego udziału grupy specjalistów w sektorze prywatnym niż w publicznym.

Sektor prywatny charakteryzuje się znacznie większym udziałem jednostek stosunkowo niedużych, niż sektor publiczny. Należy więc przypuszczać, że kierowanie firmami prywatnymi, rozumiane również jako kierowanie wewnętrznymi jednostkami organizacyjnymi, spoczywa w rękach fachowców, tj. specjalistów w określonej dziedzinie i nie ma już potrzeby obsadzania specjalistami dodatkowych stanowisk pracy. Stąd zapewne tak różna struktura zawodowa w jednostkach zaliczanych do sektora publicznego oraz prywatnego. Co 3 pracownik sektora publicznego był zakwalifikowany do grupy

zawodowej "wyższego szczebla" (w tym sektorze dominowała „wielka” grupa zawodów *specjaliści*), zaś co 6 pracowników sektora prywatnego to pracownik "wyższego szczebla" (w sektorze prywatnym dominowała — *robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*).

Należy również pamiętać, że wpływ na powyższe proporcje ma struktura pracujących w sektorze publicznym i prywatnym według rodzajów działalności. Większość bowiem podmiotów prowadzących działalność w zakresie nauki, edukacji, ochrony zdrowia czy administracji wchodzi w skład sektora publicznego, a w tych właśnie jednostkach pracuje wielu specjalistów.

W tym podrozdziale publikacji scharakteryzowano populację pracowników pełnozatrudnionych, którzy przepracowali październik 2004 roku w jednostkach gospodarki narodowej, od strony ich cech demograficznych i społeczno-zawodowych.

Najczęściej, statystyczny pracownik był:

- ⇒ *w wieku ok. 47 lat,*
- ⇒ *o 25-letnim stażu pracy,*
- ⇒ *z wykształceniem zasadniczym zawodowym,*
- ⇒ *zatrudniony jako sprzedawca i demonstrator.*

2.2. Zróżnicowanie wynagrodzeń brutto

Przedstawione niżej informacje o wynagrodzeniach pozwolą odpowiedzieć na pytania o poziom przeciętnych wynagrodzeń i ich strukturę, według cech demograficznych i społeczno-zawodowych pracowników, a także według sektorów własności zakładów pracy, w których są zatrudnieni.

Oceniając wynagrodzenia trzeba również pamiętać, że wynagrodzenia w poszczególnych dziedzinach naszej gospodarki nie kształtują się zupełnie swobodnie, w wyniku gry rynkowej popytu i podaży, ale są w pewnym zakresie regulowane poprzez przepisy ustawowe, które w podmiotach gospodarczych ustalają np.: sposób kształtowania środków na wynagrodzenia, limity przyrostów, przekroczenie których w pewnych warunkach może grozić sankcjami wobec kierownictwa przedsiębiorstw publicznych, a dla jednostek budżetowych wyznaczają limity zatrudnienia i wynagrodzeń.

Publikacja została rozszerzona o dodatkowe informacje, tj. o strukturę przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń oraz o przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto.

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie ogółem brutto (łącznie z obowiązkową składką na ubezpieczenia społeczne opłacane przez ubezpieczonego) jest to stosunek przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem brutto do przeciętnej miesięcznej liczby godzin opłaconych.

Informacje ilustrujące przeciętne czy indywidualne wynagrodzenia brutto obejmują *wynagrodzenia osobowe* [w tym między innymi wynagrodzenia zasadnicze, wynag-

grodzienia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatki za staż pracy, premie i nagrody (przeliczone na miesiąc)], *honoraria mające charakter wynagrodzenia pracowniczego* (w przeliczeniu na miesiąc), *dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej oraz wypłaty z tytułu udziału w zysku* — w przedsiębiorstwach, instytutach itp. *lub w nadwyżce bilansowej* — w spółdzielniach (w przeliczeniu na miesiąc). W składnikach wynagrodzeń uwzględniono również kwotę *składki na ubezpieczenia społeczne opłacanej przez ubezpieczonego*.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w badanej populacji w październiku 2004 roku wyniosło 2368,52 zł. Mężczyźni osiągnęli przeciętne wynagrodzenie o 8,6% wyższe od średniego w skali kraju (tj. wyższe o 203,12 zł), a kobiety — niższe o ponad 9,2% (czyli niższe o 218,08 zł), co w konsekwencji oznacza, że przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 19,6% (o 421,20 zł) wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet.

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto wyniosło 14,41 zł. Mężczyźni osiągnęli przeciętne godzinowe wynagrodzenie o 5,1% wyższe od średniego w gospodarce narodowej (tj. wyższe o 0,73 zł), a kobiety — niższe o 5,8% (czyli niższe o 0,84 zł). Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto mężczyzn było o 11,6% (o 1,57 zł) wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto kobiet.

Trzeba równocześnie stwierdzić, że przeciętne miesięczne (czy godzinowe) wynagrodzenia kobiet rozpatrywane w różnorodnych podziałach, były zazwyczaj niższe niż mężczyzn. Spostrzeżenie to dotyczy wszystkich wydzielonych subpopulacji, a więc według cech demograficznych i społeczno-zawodowych. Jest ono tym bardziej znaczące, że — jak pokazano w poprzednim rozdziale — kobiety są lepiej wykształcone i częściej wykonują pracę wymagającą wyższych kwalifikacji.

Pracownicy zatrudnieni w jednostkach sektora publicznego zarabiali przeciętnie więcej niż pracownicy sektora prywatnego. W sektorze publicznym: przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto (2527,63 zł) było o 12,6% (tj. o 283,39 zł) wyższe niż w prywatnym, zaś przeciętne godzinowe wynagrodzenie ogółem brutto (16,22 zł) — o 23,6% (tj. o 3,10 zł) było wyższe niż w prywatnym.

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie wynosiło dla „średnich” grup zawodów od 6,04 zł (733- *wytwórcy wyrobów galanteryjnych, pamiątkarskich i pokrewni*) do 44,24 zł (121- *dyrektorzy generalni, wykonawczy, prezesi i ich zastępcy*). Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto prezentują tablice publikacyjne nr 3 i 6.

Ze względu na potrzebę syntetycznego ujęcia tego zagadnienia, w dalszej części tego podrozdziału posługiwać się będziemy tylko pojęciem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto.

Wynagrodzenia pracowników wzrastają wraz z ich *wiekami*. Dotyczy to zarówno mężczyzn, jak i kobiet, a także pracowników sektora publicznego i prywatnego. Przeciętny poziom wynagrodzeń ogółu badanych osiągają pracownicy będący w wieku średnim (35-44 lat). Wynagrodzenia młodzieży (do 24 lat) stanowiły 59,1% wynagrodzenia przeciętnego. Pracownicy w wieku okołoemerytalnym (60-64 lat) osiągnęli wynagrodzenia o 62,0% wyższe od przeciętnego wynagrodzenia i 2,7 razy wyższe od zarobków najmłodszej grupy pracowników, zaś w wieku mobilnym (18-44 lat) — ok. 93,1% wynagrodzenia przeciętnego. Podobne relacje występowały wśród mężczyzn, jak i wśród kobiet, a w sektorze publicznym i prywatnym — odpowiednio 91,6% i 95,0%.

Tabl. 5. Wynagrodzenia miesięczne według wieku zatrudnionych

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Sektor	
		<i>mężczyźni</i>	<i>Kobiety</i>	<i>publiczny</i>	<i>prywatny</i>
		w złotych			
OGÓŁEM	2368,52	2571,64	2150,44	2527,63	2244,24
<i>Do 24 lat</i>	1400,19	1460,86	1312,76	1450,37	1390,97
<i>25-34 lat</i>	2164,44	2313,62	1984,37	2158,33	2167,52
<i>35-44 lat</i>	2411,94	2691,42	2154,89	2477,28	2347,72
<i>45-54 lat</i>	2507,98	2733,27	2298,80	2636,89	2370,69
<i>55-59 lat</i>	3152,73	3291,09	2910,24	3307,31	2970,97
<i>60-64 lat</i>	3836,58	3982,29	3392,41	4158,61	3416,93
<i>65 lat i więcej</i>	4029,11	4303,86	3159,15	4907,94	3235,52

W przypadku *stażu pracy*, pracownicy o najkrótszym *stażu pracy*, tj. do 1 roku, otrzymywali wynagrodzenie równe 67,8% wynagrodzenia przeciętnego. Podobna relacja występowała wśród mężczyzn (67,0%) i kobiet (68,2%). W sektorze publicznym pracownicy o najkrótszym *stażu pracy* otrzymywali wynagrodzenie 62,2% wynagrodzenia przeciętnego w tym sektorze, zaś w prywatnym — 72,2%. Pracownicy o *stażu pracy* co najmniej dwudziestoletnim otrzymywali przeciętnie wynagrodzenie równe 159,3% wynagrodzenia zatrudnionych o *stażu* do 1 roku. Wskaźnik ten wynosił dla: mężczyzn — 160,8% , kobiet — 159,0%, sektora publicznego — 171,9% oraz sektora prywatnego — 148,2%.

Tabl. 6. Wynagrodzenia miesięczne według stażu pracy zatrudnionych

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Sektor	
		<i>mężczyźni</i>	<i>kobiety</i>	<i>publiczny</i>	<i>prywatny</i>
		w złotych			
OGÓŁEM	2368,52	2571,64	2150,44	2527,63	2244,24
<i>Do 1 roku</i>	1607,03	1723,68	1467,44	1571,37	1621,38
<i>2-4 lat</i>	1878,93	2004,07	1734,28	1968,17	1843,57
<i>5-9 lat</i>	2285,62	2484,80	2049,81	2308,21	2276,22
<i>10-14 lat</i>	2413,91	2662,93	2150,81	2477,13	2373,98
<i>15-19 lat</i>	2334,51	2583,56	2108,99	2464,28	2212,36
<i>20 lat i więcej</i>	2560,02	2772,24	2332,61	2700,96	2402,29

Kolejną cechą, która powinna w sposób istotny różnicować wynagrodzenia, jest *poziom wykształcenia*.

Tabl. 7. Wynagrodzenia miesięczne według poziomu wykształcenia zatrudnionych

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Sektor	
		<i>Mężczyźni</i>	<i>kobiety</i>	<i>publiczny</i>	<i>prywatny</i>
	w złotych				
OGÓŁEM	2368,52	2571,64	2150,44	2527,63	2244,24
<i>Wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym</i>	3649,08	4564,47	3072,83	3244,08	4647,69
<i>Wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym</i>	3262,85	3971,62	2586,74	2790,17	3617,86
<i>Policealne</i>	2145,36	2546,37	2004,87	2072,01	2244,53
<i>Średnie zawodowe</i>	2144,06	2360,89	1916,54	2244,30	2076,84
<i>Średnie ogólnokształcące</i>	2133,41	2351,93	2006,36	2289,37	2033,59
<i>Zasadnicze zawodowe</i>	1708,41	1865,59	1337,81	1970,17	1613,44
<i>Gimnazjalne</i>	1923,96	2090,53	1588,52	2048,58	1836,70
<i>Podstawowe lub niepełne podstawowe</i>	1638,32	1828,64	1349,65	1758,53	1567,32

Najwyższy poziom wynagrodzenia osiągnęli oczywiście pracownicy z wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym - ich zarobki przewyższały o 54,1% przeciętne wynagrodzenie ogółu badanych. Wynagrodzenia pracowników z wykształceniem średnim ukształtowały się minimalnie poniżej średniej, pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym uzyskali wynagrodzenia o 27,9% niższe od przeciętnego, a pracownicy o najniższym poziomie wykształcenia — o 30,8% niższe od średniej. Nieco inaczej kształtowały się te relacje w subpopulacji mężczyzn i kobiet. Otóż mężczyźni z wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym otrzymywali wynagrodzenie wyższe o 77,5% od przeciętnego w subpopulacji mężczyzn. Natomiast kobiety z tym wykształceniem miały wynagrodzenie wyższe od przeciętnego w swej subpopulacji — o 42,9%. Warto również zwrócić uwagę na fakt, że sektor prywatny, choć generalnie "płacący" gorzej, stwarza lepsze warunki płacowe osobom z wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym; i to zarówno mężczyznom, jak i kobietom. Pracownicy z tym wykształceniem zarabiają w sektorze prywatnym ponad dwukrotnie więcej niż przeciętnie w tym sektorze (w sektorze publicznym — o 28,3% więcej) i o 43,3% więcej niż ich odpowiednicy w sektorze publicznym.

Jeśli popatrzymy na skrajne poziomy przeciętnych wynagrodzeń, tj. wynagrodzenia pracowników z wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym i z wykształceniem co najwyżej podstawowym, to stosunek tych wielkości w sektorze publicznym wynosi 1,8:1, a w sektorze prywatnym 3,0:1. Jest to już istotna różnica świadcząca o tym, że — abstrahując od po-

ziomu wynagrodzeń — preferencje płacowe w zależności od kwalifikacji są w sektorze prywatnym bardziej właściwe, niż w sektorze publicznym.

Tabl. 8. Wynagrodzenia miesięczne według „wielkich” grup zawodów zatrudnionych

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Sektor	
		<i>mężczyźni</i>	<i>kobiety</i>	<i>publiczny</i>	<i>prywatny</i>
	w złotych				
OGÓŁEM	2368,52	2571,64	2150,44	2527,63	2244,24
<i>Wyżsi urzędnicy i kierownicy</i>	5482,11	6180,64	4382,76	4854,15	5888,66
<i>Specjaliści</i>	3180,32	3751,16	2862,12	2992,89	3652,09
<i>Technicy i inny średni personel</i>	2342,55	2841,70	2105,94	2221,55	2513,19
<i>Pracownicy biurowi</i>	2021,06	2016,36	2023,43	2122,12	1935,27
<i>Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy</i>	1361,39	1507,59	1268,88	1684,10	1287,01
<i>Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy</i>	1614,98	1678,61	1481,89	1763,42	1521,59
<i>Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</i>	1845,31	1978,62	1294,87	2385,31	1695,33
<i>Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń</i>	2002,88	2068,61	1660,24	2290,06	1884,00
<i>Pracownicy przy pracach prostych</i>	1352,79	1468,29	1269,24	1386,31	1324,47

W stosunku do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dla gospodarki narodowej, przeciętne miesięczne wynagrodzenia wynosiły dla grup zawodów od 43,9% (733-wytwórcy wyrobów galanteryjnych, pamiątkarskich i pokrewni) do 315,3% (121-dyrektorzy generalni, wykonawczy, prezesi i ich zastępcy). Generalnie — przeciętne wynagrodzenia powyżej średniej krajowej otrzymują pracownicy należący do następujących „wielkich” grup zawodowych: wyższych urzędników i kierowników oraz specjalistów (w obydwu sektorach własności). Ponadto, przeciętnie wyżej od średniego w sektorze prywatnym zarabiali technicy i inny średni personel. Wśród ogólnej populacji pracowników najwyższe wynagrodzenia otrzymują wyżsi urzędnicy i kierownicy — o 131,5% wyższe od wynagrodzenia przeciętnego ogółu badanych. W tej grupie najlepiej są wynagradzani kierownicy dużych i średnich organizacji (5461,14 zł), zwłaszcza należący do ścisłego kierownictwa (7467,26 zł). Specjaliści przeciętnie osiągnęli wynagrodzenie o 34,3% wyższe od średniego. Ta „wielka” grupa zawodowa jest niejednorodna; np. do tej grupy zawodowej klasyfikuje się „średnie” grupy zawodowe, takie jak nauczyciele szkół wyższych, których przeciętne wynagrodzenie brutto wyniosło 4325,94 zł oraz specjaliści ochrony zdrowia — 3119,89 zł. Ponadto w tej „wielkiej” grupie stosunkowo wysokie przeciętne wynagrodzenie brutto otrzymali pracownicy „dużych” grup zawodowych, takich jak:

- specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (3737,21 zł), a najwyższe wśród nich — informatycy (4092,75 zł) oraz inżynierowie i pokrewni (3684,24 zł), zaliczani do „średnich” grup zawodowych;

- tzw. *pozostali specjaliści* (3582,96 zł), tj. m.in. *prawnicy* (5440,63 zł), niektórzy *specjaliści kultury i sztuki* (4077,98 zł), *specjaliści do spraw ekonomicznych* (3514,82 zł).

Niskie natomiast przeciętne wynagrodzenie brutto otrzymali *specjaliści szkolnictwa* (2793,47 zł), zwłaszcza *nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli* (2444,18 zł).

Grupa pod nazwą *"technicy i inny średni personel"*, to również bardzo liczna zbiorowość pracowników o różnych specjalnościach. Ich przeciętne wynagrodzenie było niższe o 1,1% od ogólnej średniej. W tej „wielkiej” grupie: relatywnie dobrze wynagradzany był *średni personel techniczny* (2740,71 zł), w tym zwłaszcza *technicy* (2746,08 zł), natomiast najniższe wynagrodzenie uzyskała grupa zawodowa — *średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia* (1722,44 zł), w tym zwłaszcza — *średni personel ochrony zdrowia [z wyjątkiem pielęgniarek]* (1610,90 zł) oraz *pielęgniarki i położne* (1658,47 zł).

Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników należących do pozostałych „wielkich” grup zawodów były poniżej poziomu średniego dla badanej populacji (czyli poniżej 2368,52 zł), przy czym najniższe zanotowano wśród *pracowników przy pracach prostych* (o 42,9% niższe od średniego wynagrodzenia), a następnie — *usług osobistych i sprzedawców* (o 42,5%). W innych nie wymienionych „wielkich” grupach zawodów przeciętne wynagrodzenie było niższe od średniej krajowej — od 1,1% wśród *pracowników biurowych* do 31,8% wśród *rolników, ogrodników, leśników i rybaków*.

Zróźnicowanie wynagrodzeń według „wielkich” grup zawodów odmiennie wyglądało w sektorze prywatnym i w publicznym. Otóż w *sektorze prywatnym* lepiej opłacani byli pracownicy zaliczani do grup zawodów wymagających wysokich kwalifikacji. Ilustracją tego są:

- 1) *kierownicy i urzędnicy wyższych szczebli*, których wynagrodzenie stanowiło 262,4% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze prywatnym (w sektorze publicznym odpowiednio 192,0%),
- 2) *specjaliści*, których wynagrodzenie stanowiło 162,7% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze prywatnym (w sektorze publicznym odpowiednio 118,4%),
- 3) *technicy i inny średni personel*, których wynagrodzenie stanowiło 112,0% przeciętnego zarobku w sektorze prywatnym, podczas gdy w sektorze publicznym było niższe od przeciętnego o 12,1%.

W *sektorze publicznym* natomiast lepiej opłacani byli *robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*, których wynagrodzenie stanowiło 94,4% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze publicznym (podczas gdy w sektorze prywatnym — odpowiednio 75,5%).

Jak więc wynika z powyższego, pozycja płacowa robotników jest lepsza w sektorze publicznym niż w sektorze prywatnym, natomiast pracownicy o wysokich kwalifikacjach, zwłaszcza w dziedzinach rozwojowych, są wyżej cenieni w sektorze prywatnym.

Analizując proporcje między pracownikami „wyższego szczebla”, tj. będących na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych („wielkie” grupy zawodowe 1 i 2), a pracownikami „średniego i niższego szczebla”, czyli technicznymi, usług i zatrudnionymi przy pracach prostych („wielkie” grupy 3 ÷ 9), stwierdza się, że wynosiły dla:

- ⇒ *gospodarki narodowej* — 2,0:1,
- ⇒ *kobiet* — 1,8:1 *oraz mężczyzn* — 2,3:1,
- ⇒ *pracowników sektora prywatnego* — 2,6:1 *oraz publicznego* — 1,6:1.