

**Paweł Antoszak\***

## STRUKTURA WYNAGRODZEŃ WEDŁUG ZAWODÓW W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM

DOI: 10.26399/meip.4(63).2018.45/p.antoszak

### WPROWADZENIE

Problemy wynagradzania pracowników należą do podstawowych oraz istotnych zagadnień współczesnej gospodarki i ekonomii. Dotyczą one bowiem czynnika ludzkiego i świadczonej przez niego pracy oraz oczekiwań pracowników z tą pracą związanych w postaci płacy. Postawy i zachowania zaś ludzi angażujących swoje działania, umiejętności i wiedzę „przekładają” się zarazem na określone nakłady i wymierne efekty tak w gospodarce jako całości systemowej, jak i w poszczególnych jej działach czy też organizacjach gospodarczych.

Wśród różnych aspektów kształtowania się płac w gospodarce rynkowej na szczególną uwagę zasługuje zróżnicowanie płac w grupach zawodów. Jest ono przy tym skutkiem działania różnych czynników: demograficzno-społecznych (w tym: wieku, płci i wykształcenia) oraz ekonomicznych (poziomu rozwoju gospodarczego, sytuacji na rynku pracy, atrakcyjności gospodarczej). Wiedza zaś o poziomie oraz zróżnicowaniu wynagrodzeń za pracę może być wykorzystywana w polskiej gospodarce (i to w skali mikro-, jak i makroekonomicznej) do działań na rzecz wzrostu efektywności pracy i poprawy pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstw oraz do bardziej racjonalnego gospodarowania zasobami ludzkimi w regionie i kraju<sup>1</sup>. Poziom, dynamika i relacje płac w organizacjach

---

\* Paweł Antoszak – dr, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, e-mail: pawel.antoszak@ukw.edu.pl

<sup>1</sup> H. Karaszewska, *Ewolucja wynagrodzeń w Polsce w okresie zmian systemu ekonomicznego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Toruń 2003, s. 169.

gospodarczych uzależnione są od sytuacji na rynku pracy, wymagają więc też szczególnego i stałego monitorowania oraz analizy i oceny. Zróżnicowanie płac wskazuje bowiem między innymi na to, ile powinno się płacić na różnych stanowiskach po to, aby pozyskać m.in. pracowników o pożądanych kwalifikacjach<sup>2</sup>. Płace kształtują się pod wpływem wielu makro i mikroekonomicznych czynników, które określa się mianem determinant płacowych. Czynniki te można podzielić na te, które wpływają na poziom i dynamikę oraz relacje płac w całej gospodarce, jak i też na te, które wpływają na poziom i dynamikę oraz strukturę płac w elementach składowych gospodarki rynkowej (w regionach, przedsiębiorstwach, instytucjach)<sup>3</sup>. W analizie systemu płac działającego w całej gospodarce rynkowej na szczególną uwagę zdaje się zasługiwać wpływ następujących determinant: poziom rozwoju gospodarczego określony być może przy tym poprzez adekwatnie mierzony poziom produktu krajowego brutto. W gospodarce rynkowej pracownicy oczekują zwykle polityki zapewniającej zbliżone tempo rzeczywistego wzrostu produktu krajowego brutto oraz wzrostu przeciętnych miesięcznych płac. Polityka taka powinna zapewnić wyższy stopień korelacji w formie przyrostu przeciętnych miesięcznych płac<sup>4</sup>, nakłady i efekty pracy w przekroju wyodrębnionych segmentów gospodarki rynkowej (sfery, działy, gałęzie). W sferze gospodarki narodowej chodzi tu właśnie o ukształtowanie się racjonalnych relacji płac w „dużych układach” (międzygałęziowych, międzyregionalnych itp.), które byłyby zgodne z osiągnięciami i kwalifikacjami zatrudnionych, a także sprzyjały właściwej (optymalnej) alokacji zasobów pracy. Ponadto chodzi tu także o to, żeby w dziedzinach nowoczesnych, mających szanse ekspansji na rynku wewnętrznym i światowym, wynagrodzenia były relatywnie wyższe, przyciągające najcenniejsze kadry, stwarzające konkurencję o atrakcyjne miejsca pracy<sup>5</sup>. Koszty utrzymania i tzw. płaca minimalna są istotnymi wyznacznikami poziomu płac najniższych oraz wzrostu płac. W gospodarce rynkowej nie można wysuwać rygorystycznych żądań, aby każdy ruch kosztów utrzymania był automatycznie rekompensowany wzrostem płac i żeby żadna płaca nie spadała poniżej poziomu minimum socjalnego. Należy uznać, że możliwości gospodarki narodowej, zagrożenie inflacją, niebezpieczeństwo utraty nisko opłacalnych

<sup>2</sup> Z. Jacukowicz, *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*, IPiSS, Warszawa 2000, s. 40–44.

<sup>3</sup> Z. Jacukowicz, *Zasady kształtowania właściwego poziomu i prawidłowych rozpiętości płac*, Referat na seminarium w IPiSS, 12.11.1998 r., s. 4.

<sup>4</sup> M. Olędzki, *Zatrudnianie społecznie racjonalne*, PWN, Warszawa 1995, s. 82.

<sup>5</sup> M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2000, s. 21.

miejsc pracy i inne ważne względy uniemożliwiają realizację daleko idących oczekiwań. Najważniejsze, aby *a priori* nie odrzucać tych ważnych parametrów polityki płacowej i socjalnej, jakimi są koszty utrzymania i płaca minimalna. Płaca minimalna jest najniższą „ceną pracy”, mającą na celu zaspokojenie najbardziej podstawowych potrzeb pracowniczych<sup>6</sup>. Na ogólny poziom wynagrodzeń, a szczególnie jego wzrost, istotny wpływ może wywierać sytuacja na rynku pracy. W szczególności w warunkach znacznego bezrobocia firmy starają się ograniczać podwyżki, odkładać je i minimalizować. Odwrotnie, gdy występuje deficyt kandydatów do pracy i firmy konkurują o ich zatrudnienie lub starają się zatrzymać u siebie już pracujących, są bardziej gotowe do zwiększania zarobków. Na relacje płac w układzie kwalifikacyjnym i zawodowym sytuacja na rynku pracy wywiera szczególny wpływ. Wynika to z faktu, że w rzeczywistości rynek pracy jest bardzo podzielony i w tym samym czasie stosunek pomiędzy zapotrzebowaniem na pracowników określonej kategorii, a ich „podażą” może być diametralnie różny<sup>7</sup>. W związku z tym rynek pracy stwarza szanse uzyskania relatywnie wyższych płac dla przedstawicieli deficytowych, rzadkich i najbardziej poszukiwanych zawodów. Odwrotna jest sytuacja tych kategorii pracowników, którzy występują w nadmiarze i konkurują pomiędzy sobą o szanse zatrudnienia. Sytuacja na rynku pracy może wpływać korygująco na płace w przekroju regionalnym. Zwykle rynki pracy nie tworzą homogenicznego krajowego obszaru. W regionach o dużym popycie na pracowników, przewyższającym miejscowe zasoby, powstają sprzyjające warunki wzrostu wynagrodzeń. W wielu regionach o stosunkowo intensywnym zagospodarowaniu bezrobocie jest umiarkowane, a płace są relatywnie wyższe<sup>8</sup>.

Zdaniem S. Borkowskiej, wysokość płac ograniczona jest od góry przez możliwości finansowe firmy i państwa, a od dołu przez poziom kosztów utrzymania. Są to zatem warunki brzegowe dla wyznaczenia poziomu i różnicowania płac, stosownie zarazem do trudności i efektów pracy<sup>9</sup>. Autorka ta podkreśla również, że płace mogą być istotnym narzędziem motywowania do efektywnej pracy poprzez modelowanie tempa wzrostu płac oraz różnicowanie płac w proporcjach właściwych gospodarce rynkowej. S. Borkowska wskazuje ponadto na trzy cechy polityki płac w samym przedsiębiorstwie. Pierwsza pole-

<sup>6</sup> S. Borkowska, *Sprawiedliwość i płaca sprawiedliwa*, [w:] *Wynagrodzenie godziwe. koncepcja i pomiar*, pod red. nauk. S. Borkowskiej, IPiSS, Warszawa 1999, s. 26.

<sup>7</sup> J. Meller, *Płaca godziwa i jej determinanty*, [w:] *Prawo do płacy godziwej*, IPiSS, Warszawa 1994, zeszyt 8, s. 114.

<sup>8</sup> *Ibidem*, s. 114.

<sup>9</sup> S. Borkowska, *Prawo do wynagrodzenia godziwego a negocjowanie*, [w:] *Prawo do płacy...*, *op. cit.*, s. 70.

ga na tym, że płaca jest wynagrodzeniem za wykonaną pracę proporcjonalnie do jej ilości i jakości. Ilość i jakość jest tu mierzona za pomocą specjalnych technik wykorzystywanych na poziomie przedsiębiorstwa (w tym związanych z wartościowaniem i oceną efektów pracy). Jest to zarazem druga cecha. Trzecia natomiast to fakt, że determinantami poziomu i zróżnicowania płac, oprócz wyżej wymienionej ilości i jakości pracy, są: możliwości finansowe firmy i jej strategia rozwojowa, sytuacja na rynku pracy, koszty utrzymania, rola i współdziałanie partnerów społecznych<sup>10</sup>. Wśród bardziej współczesnych poglądów na problematykę wynagrodzeń nie brak jednak i takich, które głoszą, że wynagrodzenie pracownika zostało w zasadzie już oderwane od pracy, ze względu na brak elastyczności i efektywności systemów płac<sup>11</sup>. Wskazując tu na najogólniej ujmowane pojęcie płac oraz czynników określających ich wysokość, relacje i strukturę, podkreślmy ponadto, zgodnie z przytaczanymi zazwyczaj w literaturze klasyfikacjami, rozumienie jej podstawowych składników. Płaca zasadnicza to zatem główny i stały składnik płacy, której wysokość powiązana jest najczęściej ze standaryzowaną, ilością i jakością pracy wykonywanej na danym stanowisku pracy oraz z kwalifikacjami wykonującego tę pracę pracownika. Płaca zasadnicza, uzupełniona o względnie stałe dodatki (np. za pracę w godzinach nadliczbowych), to tzw. płaca stała, natomiast premie i nagrody z tytułu wykonania tych dodatkowych zadań to tzw. płaca zmienna.

W regionie obecnie zauważymy i taką sytuację, w której występują grupy zawodowe i społeczne, które osiągają stosunkowo zróżnicowany i wysoki poziom dochodów. Są np. osoby, które w ciągu miesiąca, są w stanie zarobić więcej niż inni przez całe życie. Sytuacja taka wzbudza określone dyskusje i emocje w różnych środowiskach pracy. Tym bardziej, że jeszcze kilkanaście lat temu różnice dochodowe, w tym i płacowe, były niewielkie<sup>12</sup>. Również poziom, relacje i dynamika płac w poszczególnych grupach zawodów różnią się dziś także znacząco. Dotyczy to osób zatrudnionych na zbliżonych rangą stanowiskach, jak również wykonujących podobne czynności. Dążąc do bliższego poznania skali rzeczywistego zróżnicowania płac w działach gospodarki narodowej, ich przyczyn oraz skutków, podjęto się przygotowania prezentowanego artykułu.

<sup>10</sup> Jarmołowicz W., Knapieńska M., *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2005, s. 38.

<sup>11</sup> Z. Jacukowicz, *Makroekonomiczne konsekwencje udziału w zyskach*, „Wynagrodzenia” 1999, nr 24, s. 11.

<sup>12</sup> W. Jarmołowicz, A. Strużyńska, *Regionalne zróżnicowanie płac*, [w:] *Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych*, red. nauk. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2003, s. 147.

## 1. WYNAGRODZENIA W GRUPACH ZAWODÓW W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM

Wykonywanie określonego zawodu jest istotnym kryterium stanowiącym o wysokości wynagrodzeń<sup>13</sup>. Za decydujący czynnik w kształtowaniu się poziomu wynagrodzeń uznać właśnie należy stanowisko pracy rozumiane jako wyznaczona pracownikowi funkcja wraz z zakresem czynności, zadaniami, obowiązkami składającymi się na wykonywaną pracę<sup>14</sup>. Stosownie do wykonywanych czynności na danym stanowisku pracownik musi też mieć odpowiednią wiedzę teoretyczną, doświadczenie, umiejętności. Z pracą wiąże się różny zakres i rodzaj odpowiedzialności, uciążliwości i efektywności<sup>15</sup>.

Do przeprowadzenia analizy zróżnicowania wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w grupach zawodów pracy w latach 2007–2016 zostaną wykorzystane najpierw dane o przeciętnych miesięcznych nominalnych wynagrodzeniach brutto. Rezultaty przeprowadzonych badań wskazują, że w latach 2007–2016 występowało istotne zróżnicowanie przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w przedsiębiorstwach wśród różnych grup zawodów (tabela 1). Najwyższe wynagrodzenia w 2007 roku odnotowano w grupie przedstawicieli władzy publicznej, wyższych urzędników i kierowników. W 2007 roku kształtowały się na poziomie 6005,38 zł, w 2012 roku 6773,26 zł i wzrosły w 2016 roku do 7230,06 zł. Wysokie wykształcenie oraz duża specjalistyczna wiedza, a także odpowiedzialność wpływały na to, że wynagrodzenia w tej grupie zawodowej były tak wysokie. Również wysokie wynagrodzenia zaobserwowano w grupie specjalistów z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury. Wynagrodzenia w grupie specjalistów z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury w 2007 roku kształtowały się na poziomie 4511,65 zł, w 2012 roku 5343,61 zł i wzrosły do 6130,37 zł w 2016 roku. Wysokie wynagrodzenia zanotowano także w grupie specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych oraz do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych. W 2007 roku kształtowały się na poziomie 3934,72 zł, w 2012 roku 4388,20 zł i wzrosły w 2016 roku do 5125,98 zł. Nowoczesny rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz specjalistyczna wiedza matematyczna skutkowały tym, że w gospodarce i w przedsiębiorstwach było zapotrzebowanie na takich specjalistów.

<sup>13</sup> A. Poczowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998, s. 31.

<sup>14</sup> Z. Sekuła, *Motywowanie ekonomiczne w przedsiębiorstwie w warunkach gospodarki rynkowej*, Ossolineum, Wrocław 1999, s. 49.

<sup>15</sup> T. Listwan, *Zarządzanie kadrami*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2002, s. 58.

**Tabela 1**  
**Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w grupach zawodów wykonywanych w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2007–2016 (w zł)**

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>OGÓŁEM</b>	<b>2765,32</b>	<b>2852,57</b>	<b>2996,32</b>	<b>3121,01</b>	<b>3248,23</b>	<b>3370,50</b>	<b>3486,62</b>	<b>3611,52</b>	<b>3684,73</b>	<b>3746,86</b>
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	6005,38	6147,93	6267,21	6380,60	6537,69	6773,26	6915,35	7114,91	7167,64	7230,06
Specjaliści	3236,51	3469,40	3753,48	4003,22	4197,34	4268,06	4379,17	4485,19	4513,32	4605,48
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	3874,69	4080,22	4236,61	4478,37	4558,98	4626,59	4702,32	4799,81	4901,46	5155,55
specjaliści do spraw zdrowia	3323,11	3471,80	3503,41	3589,69	3621,32	3658,70	3714,33	3773,79	3934,12	4297,74
specjaliści nauczania i wychowania	3003,63	3224,05	3641,74	3900,99	4196,85	4322,69	4398,54	4436,27	4497,35	4516,06
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	3026,85	3241,76	3451,23	3614,09	3845,23	4065,00	4204,86	4366,75	4461,77	4550,83
specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	3934,72	4012,31	4137,65	4228,49	4314,21	4388,20	4403,11	4497,59	4738,81	5125,98
specjaliści z dziedziny prawa, dziedziny sportowych i kultury	4511,65	4604,11	4785,27	4942,75	5287,63	5343,61	5463,57	5525,43	5836,44	6130,37
Technicy i inny średni personel	2923,83	3017,23	3153,68	3260,11	3375,47	3532,76	3546,18	3553,49	3705,32	3849,22
średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	3016,52	3139,44	3346,72	3519,31	3656,34	3791,45	3803,21	3825,25	4006,85	4287,72

Tabela 1 (cd.)

<b>Wyszczególnienie</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
średni personel do spraw zdrowia	2256,34	2313,96	2486,32	2654,71	2698,22	2711,84	2726,53	2741,23	2905,62	3114,06
średni personel do spraw biznesu i administracji	2061,83	2493,24	2805,36	3308,90	3511,24	3699,07	3723,16	3781,05	3802,11	3965,78
średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	1974,17	2140,78	2308,47	2518,47	2623,16	2741,73	2765,13	2798,03	2924,64	3126,57
technicy informatycy	2723,45	2803,62	2964,53	3159,38	3342,75	3422,89	3431,32	3446,67	3785,24	4071,11
Pracownicy biurowi	2314,94	2429,73	2538,14	2619,02	2765,71	2858,49	2904,65	2974,87	3005,62	3185,49
sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	2232,63	2414,58	2637,41	2781,22	2804,63	2898,65	3005,62	3033,48	3104,98	3174,57
pracownicy obsługi klienta	2426,54	2533,86	2645,62	2736,90	2869,65	3021,69	3068,77	3100,52	3165,45	3242,48
pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	2112,36	2265,74	2324,32	2460,64	2523,41	2745,04	2803,18	2880,04	2974,22	3178,93
pozostali pracownicy obsługi biura	2365,41	2438,23	2548,61	2634,29	2878,96	3086,57	3126,52	3188,34	3214,63	3389,22
Pracownicy usług i sprzedawcy	1714,85	1785,63	1835,75	1916,07	2046,33	2176,57	2025,43	2274,38	2398,75	2514,40
pracownicy usług osobistych	1768,93	1852,41	1946,85	2000,99	2086,97	2126,17	2236,86	2338,75	2396,83	2429,74
sprzedawcy i pokrewni	1745,52	1824,36	1905,23	1986,32	2135,46	2224,01	2296,32	2381,33	2506,24	2609,69

pracownicy opieki osobistej i pokrewni	1463,56	1542,71	1689,64	1741,30	1965,88	2037,51	2014,55	2131,34	2309,74	2432,76
pracownicy usług ochrony	1423,91	1511,43	1604,11	1668,22	1742,11	1844,34	1899,67	1995,39	2105,44	2229,49
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1812,32	1905,67	2002,33	2118,61	2418,62	2687,61	2743,11	2851,10	2907,32	2995,06
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2206,17	2301,16	2435,68	2569,85	2753,44	2823,47	2998,73	3123,40	3194,68	3231,41
robotnicy budowlani i pokrewni	2276,44	2325,46	2396,47	2438,50	2486,77	2527,99	2604,82	2663,61	2759,11	2853,07
robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	2436,85	2502,32	2624,35	2756,23	2963,21	3123,00	3325,54	3475,42	3513,54	3518,62
robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	1558,62	1627,54	1757,63	1836,72	1964,85	2107,82	2306,12	2459,74	2563,13	2641,14
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2413,53	2483,67	2576,89	2622,75	2695,32	2710,57	2824,33	2926,09	2993,41	3084,70
kierowcy i operatorzy pojazdów	2524,39	2574,35	2608,21	2622,47	2685,33	2702,91	2789,45	2877,78	2931,35	3075,25
Pracownicy przy pracach prostych	1837,16	1876,31	1906,54	1992,88	2063,18	2175,00	2224,11	2342,98	2406,46	2551,17

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Zatrudnieni oraz przeciętne wynagrodzenia brutto według grup zawodów. Rocznik Statystyczny Województwa Kujawsko-Pomorskiego* 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, wyd. US w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2008 s. 183–184, 2009, s. 271, 2010, s. 180–181, 2011, s. 180–181, 2012, s. 262; 2013, s. 172–173, 2014, s. 273, 2015, s. 167–168, 2016, s. 275, 2017, s. 167–168.



Istotne było to, że również wysokie były wynagrodzenia specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania. Rozwój gospodarki w województwie, a w tym powstawanie wielu firm krajowych i zagranicznych, przyczynił się do wzrostu zapotrzebowania na takich specjalistów, a ich fachowa i specjalistyczna wiedza była odpowiednio wynagradzana. Wyższe wynagradzania przekładały się natomiast na większe efekty. Najniższe wynagrodzenia natomiast otrzymywali pracownicy usług ochrony. W 2007 roku kształtowały się na poziomie 1423,91 zł, w 2012 roku 1844,34 zł i wzrosły w 2016 roku tylko do 2229,49 zł. Mała odpowiedzialność oraz stosunkowo niska fachowa wiedza przyczyniały się do tak niskiego poziomu płac. W pozostałych grupach zawodów w województwie wynagrodzenia utrzymywały się na zbliżonym poziomie.

Tabela 2

Wskaźniki statystyczne przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto w grupach zawodów w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2007–2016

Wyszczególnienie	Średnie wynagrodzenie (w zł)	Odchylenie standardowe (w zł)	Współczynnik zmienności (w %)
<b>2007</b>	2765,32	952,63	36,95
<b>2008</b>	2852,57	969,52	35,93
<b>2009</b>	2996,32	993,11	34,99
<b>2010</b>	3121,01	1022,51	34,42
<b>2011</b>	3248,23	1045,02	33,57
<b>2012</b>	3370,50	1056,97	32,77
<b>2013</b>	3486,62	1073,64	32,60
<b>2014</b>	3611,52	1076,76	31,86
<b>2015</b>	3684,73	1089,61	31,23
<b>2016</b>	3746,86	1117,71	30,74

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli 1.

Średnie wynagrodzenie w 2007 roku wynosiło 2765,32 zł, w 2012 roku 3486,62 zł i wzrosło w 2016 roku do 3746,86 zł. Natomiast odchylenie standardowe od średniej w 2007 roku wynosiło 952,63 zł, w 2012 roku 1056,97 zł, a w 2016 roku 1117,71 zł. Współczynnik zmienności w 2007 roku wyniósł 36,95%, w 2008 roku spadł do 35,93%, w 2009 roku wynosił 34,99% i w 2010 roku wskaźnik ten spadł do 34,42%. W 2011 roku spadł do 33,57%, w 2012 roku spadł do 32,77% i w 2013 roku spadł do poziomu 32,60%, w 2014 roku wyniósł 31,86%, w 2015 roku 31,23%. Na koniec 2016 roku wynosił 30,74% i charakteryzował się przeciętną zmiennością. Charakterystyczne było to, że w całym badanym okresie wskaźnik ten spadał.

## 2. ODCHYLENIA OD PRZECIĘTNEGO MIESIĘCZNEGO NOMINALNEGO WYNAGRODZENIA BRUTTO WEDŁUG GRUP ZAWODÓW

Przeprowadzone analizy i badania dowodzą, że w latach 2007–2016 występowało istotne zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń w porównaniu do przeciętnego wynagrodzenia w regionie kujawsko-pomorskim (tabela 3).

Na przykład w 2007 roku najwyższe przeciętne wynagrodzenia odnotowano w grupie przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników Wynagrodzenia w tej grupie w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w województwie były wyższe o 3240,07 zł. Również duże różnice zaobserwowano w grupie specjalistów z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury, gdzie wynagrodzenia były wyższe o 1746,33 zł od przeciętnego wynagrodzenia oraz w grupie specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (wynagrodzenia wyższe o 1169,40 zł). Natomiast w grupie pracowników usług ochrony wystąpiły najniższe przeciętne wynagrodzenia w porównaniu do przeciętnego wynagrodzenia w województwie, przy czym różnica wynosiła tu 1341,41 zł. W pozostałych grupach przeciętne wynagrodzenia w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w regionie kujawsko-pomorskim kształtowały się na zbliżonym poziomie. Taka sytuacja w przeciętnych wynagrodzeniach w grupach zawodów w porównaniu do przeciętnego wynagrodzenia w tym regionie utrzymywała się do końca 2009 roku.

Istotne zmiany w przeciętnych wynagrodzeniach w grupach zawodów w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w regionie kujawsko-pomorskim zaszły natomiast w 2010 roku. Od tego roku w grupie przedstawicieli władzy publicznej, wyższych urzędników i kierowników zanotowano najwyższe przeciętne wynagrodzenia w porównaniu do przeciętnego wynagrodzenia. Wynagrodzenia w tym dziale były wyższe o 3259,59 zł. Również duże różnice zaobserwowano w grupie specjalistów z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury, gdzie wynagrodzenia były wyższe o 1821,74 zł., a także w grupie specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (różnice wynosiły 1357,36 zł). Natomiast w grupie pracowników usług ochrony zanotowano najniższe wynagrodzenia i były niższe od przeciętnego wynagrodzenia o 1379,71 zł. W pozostałych grupach zawodów przeciętne wynagrodzenia w porównaniu do przeciętnego wynagrodzenia w tym regionie utrzymywały się na zbliżonym poziomie. Do końca 2016 roku w przeciętnych wynagrodzeniach w grupach zawodów w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w regionie kujawsko-pomorskim nie zaszły ważniejsze zmiany.

Tabela 3

Odchylenia od przeciętnego miesięcznego nominalnego wynagrodzenia brutto według grup zawodów w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2007–2016 (Ogółem = 100)

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>OGÓLEM</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	+3240,06 +471,19	+3295,36 +616,38	+3270,89 +757,16	+3259,59 +882,21	+3289,46 +949,11	+3402,76 +897,56	+3428,73 +892,55	+3503,39 +873,67	+3482,91 +828,59	+3483,20 +858,62
Specjaliści										
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	+1109,37	+1227,65	+1240,19	+1357,36	+1310,75	+1256,09	+1215,70	+1188,29	+1216,73	+1408,69
specjaliści do spraw zdrowia	+557,79	+619,23	+507,09	+468,68	+373,09	+288,20	+227,71	+162,27	+249,39	+550,88
specjaliści nauczania i wychowania	+238,31	+371,48	+645,42	+779,98	+948,62	+952,19	+911,92	+824,57	+812,62	+769,20
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	+261,53	+389,19	+454,91	+493,08	+597,00	+694,50	+718,24	+755,23	+777,04	+803,97
specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	+1169,40	+1159,74	+1141,33	+1107,48	+1065,98	+1017,70	+916,49	+886,07	+1054,08	+1379,12
specjaliści z dziedziny prawa, dziedziny społecznych i kultury	+1746,33	+1751,54	+1788,95	+1821,74	+2039,40	+1973,11	+1976,95	+1913,91	+2151,71	+2383,51
Technicy i inny średni personel	+158,51	+164,66	+157,36	+139,10	+127,24	+162,26	+59,56	-58,03	+20,59	+102,36

średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	+251,20	+286,87	+350,40	+398,30	+408,11	+420,95	+316,59	+213,73	+322,12	+540,86
średni personel do spraw zdrowia	-508,98	-538,61	-510,00	-466,30	-550,01	-658,66	-760,09	-870,29	-779,11	-632,80
średni personel do spraw biznesu i administracji	-703,49	-359,33	-190,96	+187,89	+263,01	+328,57	+236,54	+169,53	+117,38	+218,92
średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	-791,15	-711,79	-687,85	-602,54	-625,07	-628,77	-721,49	-813,49	-760,09	-620,29
technicy informatycy	-41,87	-48,95	-31,79	+38,37	+94,52	+52,39	-55,30	-164,85	+100,51	+324,25
Pracownicy biurowi	-450,38	-422,84	-458,18	-501,99	-482,52	-512,01	-581,97	-636,65	-679,11	-561,37
sekreтари, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	-532,96	-437,99	-358,91	-339,79	-443,60	-471,85	-481,00	-578,04	-579,75	-572,29
pracownicy obsługi klienta	-338,78	-318,71	-350,70	-384,11	-378,58	-348,81	-417,85	-511,00	-519,28	-504,38
pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	-652,79	-586,83	-672,00	-660,37	-724,82	-625,46	-683,44	-731,48	-710,51	-567,93
pozostali pracownicy obsługi biura	-399,91	-414,34	-447,71	-486,72	-369,27	-283,93	-360,10	-423,18	-470,10	-357,64
Pracownicy usług i sprzedawcy	-1050,47	-1066,94	-1160,57	-1204,94	-1201,90	-1193,93	-1461,19	-1337,14	-1285,98	-1232,46
pracownicy usług osobistych	-996,39	-1000,16	-1049,47	-1120,02	-1161,26	-1244,33	-1249,76	-1272,77	1287,90	-1317,12

Tabela 3 (cd.)

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
sprzedawcy i pokrewni	-1019,80	-1028,21	-1091,09	-1134,69	-1112,77	-1146,49	-1190,30	-1230,19	-1178,49	-1137,17
pracownicy opieki osobistej i pokrewni	-1301,76	-1309,86	-1306,68	-1379,71	-1282,35	-1332,99	-1472,07	-1480,18	-1374,99	-1314,10
pracownicy usług ochrony	-1341,41	-1341,14	-1392,21	-1452,79	-1506,12	-1526,16	-1586,95	-1616,13	-1579,29	-1517,37
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-953,00	-946,90	-993,99	-1002,40	-829,61	-682,89	-743,51	-760,42	-777,41	-751,80
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	-559,15	-551,41	-560,64	-551,16	-494,79	-547,03	-487,89	-488,12	-490,05	-515,45
robotnicy budowlani i pokrewni	-488,88	-527,11	-599,85	-682,51	-761,46	-842,51	-881,80	-947,91	-925,62	-893,79
robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	-328,47	-350,25	-371,97	-364,78	-285,02	-247,50	-161,08	-136,10	-171,19	-228,24
robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	-1206,70	-1225,03	-1238,69	-1284,29	-1283,38	-1262,68	-1180,50	-1151,78	-1121,60	-1105,72
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	-351,79	-368,90	-419,43	-498,26	-552,91	-659,93	-662,29	-685,43	-691,32	-662,16
kierownicy i operatorzy pojazdów	-240,93	-278,22	-388,11	-498,54	-562,90	-667,59	-697,17	-733,74	-753,38	-671,16
Pracownicy przy pracach prostych	-928,16	-976,26	-1098,78	-1128,13	-1185,05	-1195,50	-1262,51	-1268,54	-1278,27	-1195,69

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 1.

### 3. RELACJE PRZECIĘTNYCH MIESIĘCZNYCH NOMINALNYCH WYNAGRODZEŃ BRUTTO WEDŁUG GRUP ZAWODÓW

Przeprowadzone analizy dowodzą również, że w latach 2007–2016 występowało istotne zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń w układzie grup zawodów w relacji do przeciętnego wynagrodzenia w województwie kujawsko-pomorskim (tabela 3). W 2007 roku najwyższe przeciętne wynagrodzenia zaobserwowano w grupie przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. Wynagrodzenia w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia były w 2007 roku wyższe o 217,17%, w 2012 roku o 200,96%, a w 2016 roku o 192,96%. Również duże różnice zanotowano w grupie specjalistów z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury oraz specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Najniższe wynagrodzenia wystąpiły u pracowników usług ochrony i stanowiły w 2007 roku 51,49% przeciętnego wynagrodzenia w województwie. W pozostałych grupach zawodowych wynagrodzenia w porównaniu do przeciętnego wynagrodzenia krajowego kształtowały się na zbliżonym poziomie. Dość istotne zmiany w przeciętnych wynagrodzeniach ujętych według grup zawodów w relacji do przeciętnego wynagrodzenia w województwie zaszły natomiast w 2008 roku. Od 2008 roku w grupie parlamentarzystów, wyższych urzędników i kierowników odnotowano najwyższe przeciętne wynagrodzenia w porównaniu do przeciętnego wynagrodzenia. Wynagrodzenia na tych stanowiskach pracy były wyższe w 2012 roku o 200,96%, a w 2016 roku o 192,96%. Również duże różnice zaobserwowano na stanowiskach specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury oraz w grupie specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. Natomiast u pracowników usług ochrony wystąpiły najniższe przeciętne wynagrodzenia w relacji do przeciętnego wynagrodzenia krajowego. Wynagrodzenia na tych stanowiskach pracy stanowiły w 2012 roku tylko 55,67% przeciętnego wynagrodzenia, a w 2016 roku 59,50%. Na pozostałych stanowiskach pracy przeciętne wynagrodzenia w porównaniu do przeciętnego wynagrodzenia w województwie utrzymywały się na zbliżonym poziomie.

Tabela 4

Relacje przeciętnych miesięcznych nominalnych wynagrodzeń brutto według grup zawodów w porównaniu do przeciętnego miesięcznego nominalnego wynagrodzenia brutto w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2007–2016 (Ogółem = 100)

Wyszczególnienie		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>OGÓŁEM</b>		<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	217,17	215,52	209,16	204,44	201,27	200,96	198,34	197,01	194,52	192,96
	Specjaliści	117,04	121,62	125,27	128,27	129,22	126,63	125,60	124,19	122,49	122,92
	specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	140,12	143,04	141,39	143,49	140,35	137,27	134,87	132,90	133,02	137,60
	specjaliści do spraw zdrowia	120,17	121,71	116,92	115,02	111,49	108,55	106,53	104,49	106,77	114,70
	specjaliści nauczania i wychowania	108,62	113,02	121,54	124,99	129,20	128,25	126,15	122,84	122,05	120,53
	specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	109,46	113,64	115,18	115,80	118,38	120,61	120,60	120,91	121,09	121,46
	specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	142,29	140,66	138,09	135,48	132,82	130,19	126,29	124,53	128,61	136,81
	specjaliści z dziedziny prawa, dziedzim społecznych i kultury	163,15	161,40	159,70	158,37	162,78	158,54	156,70	152,99	158,40	163,61
	Technicy i inny średni personel	105,73	105,77	105,25	104,46	103,92	104,81	101,71	98,39	100,56	102,73
	średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	109,08	110,06	111,69	112,76	112,56	112,49	109,08	105,92	108,74	114,44
	średni personel do spraw zdrowia	81,59	81,12	82,98	85,06	83,07	80,46	78,20	75,90	78,86	83,11
	średni personel do spraw biznesu i administracji	74,56	87,40	93,63	106,02	108,10	109,75	106,78	104,69	103,19	105,84
	średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	71,39	75,05	77,04	80,69	80,76	81,34	79,31	77,48	79,37	83,45
	technicy informatycy	98,49	98,28	98,94	101,23	102,91	101,55	98,41	95,44	102,73	108,65

Pracownicy biurowi	83,71	85,18	84,71	83,92	85,15	84,81	83,31	82,37	81,57	85,02
sekretarki, operatorzy urzędzeń biurowych i pokrewni	80,74	84,65	88,02	89,11	86,34	86,00	86,20	83,99	84,27	84,73
pracownicy obsługi klienta	87,75	88,83	88,30	87,69	88,35	89,65	88,02	85,85	85,91	86,54
pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	76,39	79,43	77,57	78,84	77,69	81,44	80,40	79,75	80,72	84,84
pozostali pracownicy obsługi biura	85,54	85,47	85,06	84,41	88,63	91,58	89,67	88,28	87,24	90,45
Pracownicy usług i sprzedawcy	62,01	62,60	61,27	61,39	63,00	64,58	58,09	62,98	65,10	67,11
pracownicy usług osobistych	63,97	64,94	64,97	64,11	64,25	63,08	64,16	64,76	65,05	64,85
sprzedawcy i pokrewni	63,12	63,95	63,59	63,64	65,74	65,98	65,86	65,94	68,02	69,65
pracownicy opieki osobistej i pokrewni	52,93	54,08	56,39	55,79	60,52	60,45	57,78	59,02	62,68	64,93
pracownicy usług ochrony	51,49	52,98	53,54	53,45	53,63	54,72	54,48	55,25	57,14	59,50
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	65,54	66,81	66,83	67,88	74,46	79,74	78,68	78,94	78,90	79,94
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	79,78	80,67	81,29	82,34	84,77	83,77	86,01	86,48	86,70	86,24
robotnicy budowlani i pokrewni	82,32	81,52	79,98	78,13	76,56	75,00	74,71	73,75	74,88	76,15
robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urzędzeń i pokrewni	88,12	87,72	87,59	88,31	91,23	92,66	95,38	96,23	95,35	93,91
robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji	56,36	57,06	58,66	58,85	60,49	62,54	66,14	68,11	69,56	70,49
wyrobów tekstylnych i pokrewni	87,28	87,07	86,00	84,04	82,98	80,42	81,00	81,02	81,24	82,33
Operatorzy i monterzy maszyn i urzędzeń	91,29	90,25	87,05	84,03	82,67	80,16	80,00	79,68	79,55	82,08
kierownicy i operatorzy pojazdów	66,44	65,78	63,63	63,85	63,52	64,53	63,79	64,88	65,31	68,09
Pracownicy przy pracach prostych										

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 1.



#### 4. DYNAMIKA WZROSTU PRZECIĘTNYCH MIESIĘCZNYCH WYNAGRODZEŃ BRUTTO W GRUPACH ZAWODÓW WYKONYWANYCH

Kolejnym elementem prowadzonych analiz stała się dynamika wzrostu przeciętnych miesięcznych nominalnych wynagrodzeń brutto w województwie kujawsko-pomorskim według grup zawodów w latach 2007–2016, przyjmując rok poprzedni = 100 (tabela 5). Z danych tych wynika, że w analizowanych latach wystąpiło dość istotne zróżnicowanie tempa wzrostu przeciętnych miesięcznych nominalnych wynagrodzeń brutto. W 2007 roku przeciętne miesięczne nominalne wynagrodzenia brutto według grup zawodów w województwie wzrosły o 2,52%, w niektórych grupach wzrosły tylko o 1,36% (kierowcy i operatorzy pojazdów), w innych wzrosły aż o 21,04% (średni personel do spraw biznesu i administracji). W 2009 roku natomiast wystąpiły nieco większe różnice przy wzroście przeciętnych miesięcznych nominalnych wynagrodzeń brutto według grup zawodów w województwie o 5,04%, w grupie specjalistów do spraw zdrowia nastąpił wzrost tylko o 0,91%, a w grupie specjalistów nauczania i wychowania nastąpił wzrost aż o 12,96%.

Zdecydowanie mniejsze różnice notowano w 2013 roku. Mimo że przeciętne wynagrodzenia według grup ujętych zawodowo w województwie wzrosły w 2013 roku o 3,45%, to w niektórych grupach zawodowych osiągnięto wzrost o 9,41% (pracownicy produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni), a w innych spadek płac o 6,94% (pracownicy usług i sprzedaży). Porównując dynamikę wzrostu przeciętnych miesięcznych nominalnych wynagrodzeń brutto według grup zawodów w województwie w latach 2007–2016, nietrudno zauważyć, że w wielu grupach zawodów osiągniany wzrost wynagrodzeń w latach 2007–2011 był wyższy niż w latach 2012–2016. O skali spowolnienia tempa wzrostu przeciętnych wynagrodzeń świadczył fakt, że w 2015 roku we wszystkich grupach zawodowych osiągnięto niższą dynamikę wzrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń. Zmienność tempa wzrostu wynagrodzeń powodowała, że w dłuższym okresie dynamika wzrostu wynagrodzeń między grupami zawodowymi w województwie w wielu przypadkach się wyrównywała.

Tabela 5

Dynamika wzrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto w grupach zawodów wykonywanych w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2007–2016 (w %)

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>OGÓŁEM</b>	<b>102,52</b>	<b>103,16</b>	<b>105,04</b>	<b>104,16</b>	<b>104,08</b>	<b>103,76</b>	<b>103,45</b>	<b>103,58</b>	<b>102,03</b>	<b>101,69</b>
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	102,65	102,37	101,94	101,81	102,46	103,60	102,10	102,89	100,74	100,87
Specjaliści	107,34	107,20	108,19	106,65	104,85	101,68	102,60	102,42	100,63	102,04
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	105,82	105,30	103,83	105,71	101,80	101,48	101,64	102,07	102,12	105,18
specjaliści do spraw zdrowia	103,16	104,47	100,91	102,46	100,88	101,03	101,52	101,60	104,25	109,24
specjaliści nauczania i wychowania	105,72	107,34	112,96	107,12	107,58	103,00	101,75	100,86	101,38	100,42
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	107,45	107,10	106,46	104,72	106,40	105,72	103,44	103,85	102,18	102,00
specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	101,36	101,97	103,12	102,20	102,03	101,72	100,34	102,15	105,36	108,17
specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	101,98	102,05	103,93	103,29	106,98	101,06	102,24	101,13	105,63	105,04
Technicy i inny średni personel	102,73	103,19	104,52	103,37	103,54	104,66	100,38	100,21	104,27	103,88

Tabela 5 (cd.)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Wyszczególnienie</b>										
średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	103,82	104,07	106,60	105,16	103,89	103,70	100,31	100,58	104,75	107,01
średni personel do spraw zdrowia	104,16	102,55	107,45	106,77	101,64	100,50	100,54	100,54	106,00	107,17
średni personel do spraw biznesu i administracji	121,04	120,92	112,52	117,95	106,12	105,35	100,65	101,55	100,56	104,30
średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	108,63	108,44	107,83	109,10	104,16	104,52	100,85	101,19	104,52	106,90
technicy informatycy	102,32	102,94	105,74	106,57	105,80	102,40	100,25	100,45	109,82	107,55
Pracownicy biurowi	105,02	104,96	104,46	103,19	105,60	103,35	101,61	102,42	101,03	105,98
sekretarki, operatorzy urzędzeń biurowych i pokrewni	107,57	108,15	109,23	105,45	100,84	103,35	103,69	100,93	102,36	102,24
pracownicy obsługi klienta	104,66	104,42	104,41	103,45	104,85	105,30	101,56	101,03	102,09	102,43
pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	107,53	107,26	102,59	105,86	102,55	108,78	102,12	102,74	103,27	106,88
pozostali pracownicy obsługi biura	102,97	103,08	104,53	103,36	109,29	107,21	101,29	101,98	100,82	105,43
Pracownicy usług i sprzedawcy	104,82	104,13	102,81	104,38	106,80	106,36	93,06	112,29	105,47	104,82

pracownicy usług osobistych	104,33	104,72	105,10	102,78	104,30	101,88	105,21	104,56	102,48	101,37
sprzedawcy i pokrewni	104,61	104,52	104,43	104,26	107,51	104,15	103,25	103,70	105,25	104,13
pracownicy opieki osobistej i pokrewni	105,66	105,41	109,52	103,06	112,90	103,64	9 8,87	105,80	108,37	105,33
pracownicy usług ochrony	106,24	106,15	106,13	104,00	104,43	105,87	103,00	105,04	105,52	105,89
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	105,82	105,15	105,07	105,81	114,16	111,12	102,07	103,94	101,97	103,02
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	104,12	104,31	105,85	105,51	107,14	102,54	106,21	104,16	102,28	101,15
robotnicy budowlani i pokrewni	102,06	102,15	103,05	101,75	101,98	101,66	103,04	102,26	103,59	103,41
robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	102,13	102,69	104,88	105,03	107,51	105,39	106,49	104,51	101,10	100,14
robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	105,16	104,42	107,99	104,50	106,98	107,28	109,41	106,66	104,20	103,04
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	103,75	102,91	103,75	101,78	102,77	100,57	104,20	103,60	102,30	103,05
kierownicy i operatorzy pojazdów	101,36	101,98	101,32	100,55	102,40	100,65	103,20	103,17	101,86	104,91
Pracownicy przy pracach prostych	102,29	102,13	101,61	104,53	103,53	105,42	102,26	105,34	102,71	106,01

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 1.

## PODSUMOWANIE

Kształtowanie się wynagrodzeń jest uzasadnione w dużej mierze autonomicznym funkcjonowaniem przedsiębiorstw. Płace są zależne od sytuacji jaka występuje w przedsiębiorstwach oraz poziomu konkurencyjności. Atrakcyjność przedsiębiorstw jest podyktowana często walorami wynikającymi z położenia geograficznego. W grupach wykonywanych zawodów występowało duże zróżnicowanie wynagrodzeń. Liczyła się fachowa wiedza, wykształcenie, zakres obowiązków oraz zakres odpowiedzialności. Wysokość płac w poszczególnych grupach zawodów w województwie różniła się dość znacznie. Najwyższe wynagrodzenia odnotowano w grupie przedstawicieli władzy publicznej, wyższych urzędników i kierowników. Również wysokie wynagrodzenia zaobserwowano w grupie specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz w grupie specjalistów z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury. Najniższe wynagrodzenia natomiast otrzymywali pracownicy usług ochrony. Odnosiło się to zarówno do osób na zbliżonych stanowiskach, jak i wykonujących podobne czynności.

Reasumując, należy wskazać na malejącą dyspersję płacową w województwie, co oznacza, że z roku na rok występowały coraz mniejsze różnice w zakresie wynagrodzeń. Ogólne tendencje, występujące na rynku pracy w całym kraju, to zmniejszający się udział zawodów nadwyżkowych, pogłębiający się problem pracodawców związany z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów na wolne stanowiska, konieczność poszukiwania pracowników spoza granic kraju oraz nieatrakcyjne wynagrodzenia w stosunku do warunków pracy. W układzie grup zawodów w regionie kujawsko-pomorskim najwyższe przeciętne wynagrodzenia brutto, a w związku z tym największe różnice w porównaniu do przeciętnego wynagrodzenia w tym regionie, oraz wysoką dynamikę wzrostu przeciętnych wynagrodzeń w latach 2007–2016 zanotowano w grupie parlamentarzystów, wyższych urzędników i kierowników. Wysokie również przeciętne wynagrodzenia brutto, a w konsekwencji tego duże relacje w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w tym regionie oraz wysokie tempo wzrostu przeciętnych wynagrodzeń odnotowano w grupie specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. Natomiast najniższe przeciętne wynagrodzenia brutto, a w związku z tym najmniejsze relacje w porównaniu do przeciętnego wynagrodzenia w regionie oraz niską dynamikę wzrostu przeciętnych wynagrodzeń zaobserwowano w grupie pracowników usług ochrony. Porównując dynamikę wzrostu przeciętnych miesięcznych nominalnych wynagrodzeń brutto w regionie kujawsko-pomorskim w latach 2007–2016, zaobserwowano, że w latach 2007–2011 dynamika wzrostu przeciętnych wynagrodzeń była wyższa niż w latach 2012–2016. W latach

2007–2016 w grupach zawodów w regionie kujawsko-pomorskim w miastach wynagrodzenia wzrastały rocznie w tempie średnio 3–5%, natomiast w latach 2012–2016 wzrost wynagrodzeń w regionie kujawsko-pomorskim wynosił zaledwie 1–3%. Ustalając przyczyny i powody zmian relacji wynagrodzeń w grupach zawodów w regionie kujawsko-pomorskim w latach 2007–2016 ustalono, że głównymi czynnikami wpływającymi na zmiany w kształtowaniu się płac w grupach zawodów były: wykształcenie, specjalistyczna wiedza, doświadczenie, a także zakres odpowiedzialności.

## BIBLIOGRAFIA

- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2000.
- Borkowska S., *Prawo do wynagrodzenia godziwego a negocjowanie*, [w:] *Prawo do płacy godziwej*, IPiSS, Warszawa 1994.
- Borkowska S., *Sprawiedliwość i płaca sprawiedliwa*, [w:] *Wynagrodzenie godziwe. Koncepcja i pomiar*, pod red. nauk. S. Borkowskiej, IPiSS, Warszawa 1999.
- Jacukowicz Z., *Zasady kształtowania właściwego poziomu i prawidłowych rozpiętości płac*. Referat na seminarium w IPiSS, 12.11.1998 r.
- Jacukowicz Z., *Makroekonomiczne konsekwencje udziału w zyskach*, „Wynagrodzenia” 1999, nr 24.
- Jacukowicz Z., *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*, IPiSS, Warszawa 2000.
- Jarmołowicz W., Knapińska M., *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2005.
- Jarmołowicz W., Strużyna A., *Regionalne zróżnicowanie płac*, [w:] *Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych*, red. nauk. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2003.
- Jarmołowicz W., Knapińska M., *Wynagradzanie za pracę i ich rola w motywowaniu do pracy*, [w:] *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie. Teoria i praktyka*, red. nauk. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2007.
- Karaszevska H., *Ewolucja wynagrodzeń w Polsce w okresie zmian systemu ekonomicznego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Toruń 2003.
- Listwan T., *Zarządzanie kadrami*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2002.
- Meller J., *Płaca godziwa i jej determinanty*, [w:] *Prawo do płacy godziwej*, IPiSS, Warszawa 1994, zeszyt 8.

- Oleńdzki M., *Zatrudnianie społecznie racjonalne*, PWN, Warszawa 1995.
- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998.
- Roczniki Statystyczne Województwa Kujawsko-Pomorskiego*, Wydawnictwo US w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2008; 2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016; 2017.
- Sekuła Z., *Motywowanie ekonomiczne w przedsiębiorstwie w warunkach gospodarki rynkowej*, Ossolineum, Wrocław 1999.

## STRUKTURA WYNAGRODZEŃ WEDŁUG ZAWODÓW W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM

### Streszczenie

Celem artykułu jest przeprowadzenie oceny różnic w poziomach wynagrodzeń oraz identyfikacja czynników, które miały wpływ na to zróżnicowanie w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2007–2016. Analiza dotyczy zróżnicowania wynagrodzeń w wykonywanych grupach zawodów. Wykorzystane zostały przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w województwie, odchylenia od przeciętnego wynagrodzenia w regionie, relacje przeciętnych wynagrodzeń oraz dynamika wzrostu. Na podstawie tych danych obliczono wskaźniki statystyczne, jak średnia, odchylenie standardowe oraz wskaźnik zmienności. Analizę i ocenę opracowano na podstawie danych statystycznych publikowanych w Rocznikach Statystycznych Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy za lata 2007–2016.

Słowa kluczowe: wynagrodzenia, płace, zawody, pracownik

## REMUNERATION STRUCTURE ACCORDING TO THE COMPETITIONS IN KUJAWSKO-POMORSKIE REGION

### Abstract

The article aims to assess the differences in the level of remuneration and identify factors that influence this differentiation in the Kuyavian-Pomeranian Voivodeship in the period of 2007–2016. The analysis covers the differences in remuneration in different occupational groups. The average gross monthly remuneration in the voidodeship, standard deviations in the region and the relation between the average remuneration and the dynamics of increase

are used. Based on the data, statistical data such as the average, standard deviations and the variation index are calculated. Statistical data published in the 2007–2016 Statistical Yearbooks of the Statistical Office in Bydgoszcz are used for the analysis and assessment.

Key words: remuneration, pay, occupations, employee

## СТРУКТУРА УРОВНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КУЯВСКО-ПОМОРСКОМ ВОЕВОДСТВЕ

### Резюме

Цель статьи – характеристика различий в уровнях заработной платы и определение факторов, обуславливающих данную дифференциацию в Куявско-Поморском воеводстве в 2007–2016 годах. Анализу подвергнуты дифференцированные вознаграждения в различных группах профессиональной деятельности. С этой целью будут использованы среднемесячные показатели вознаграждения брутто в воеводстве, отклонений от уровня средней заработной платы в регионе, соотношений показателей средней заработной платы, а также динамики роста. На основе этих данных будут вычислены статистические показатели, такие, как средняя заработная плата, стандартное отклонение и индекс волатильности. С целью проведения статистического анализа и оценки будут использованы статистические данные, опубликованные в Статистических ежегодниках Статистического управления в Быдгоще за 2007–2016 годы.

Ключевые слова: вознаграждение, заработная плата, профессии, работник

#### Cytuj jako:

Antoszak P., *Struktura wynagrodzeń według zawodów w województwie kujawsko-pomorskim*, „Mysł Ekonomiczna i Polityczna” 2018, nr 4(63), 80–103. DOI:10.26399/meip.4(63).2018.45/p.antoszak

#### Cite as:

Antoszak, P. (2018) ‘Struktura wynagrodzeń według zawodów w województwie kujawsko-pomorskim’ [‘Remuneration structure by occupation in the Kuyavian-Pomeranian Voivodeship’] *Mysł Ekonomiczna i Polityczna* 4(63), 80–103. DOI:10.26399/meip.4(63).2018.45/p.antoszak