

09.07.2018

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

tel. 509 509 536

media@sedlak.pl

PORÓWNANIE WYNAGRODZEŃ W SEKTORACH PUBLICZNYM I PRYWATNYM

Wszędzie dobrze gdzie nas nie ma. „Ależ bym przytulił ciepły stołek w jakimś urzędzie...” - pomyślał pan Jurek, pracujący w logistyce. „Od 8 lat nie widziałem podwyżki!” – zachnęła się pani Aneta, pracująca w Urzędzie Gminy. Pracownicy sektora publicznego i prywatnego prześcigają się w wymienianiu zalet pracy...w tym drugim. Postanowiliśmy zatem sprawdzić jak ta sytuacja wygląda pod kątem wynagrodzeń.

Na wstępie zaznaczmy, że wszystkie analizy, zawarte w tym artykule, są oparte o dane GUS. A konkretnie o opracowania „[Struktura wynagrodzeń według zawodów](#)” z różnych lat. Raporty te ukazują się co dwa lata, w związku z czym najświeższe dane pochodzą z października 2016 roku. Opierają się na danych z gospodarki narodowej, ale jedynie z podmiotów gospodarczych zatrudniających więcej niż 9 osób.

Sektor publiczny rozumiemy za GUSem jako: „ogół podmiotów gospodarki narodowej grupujących własność państwową (Skarbu Państwa i państwowych osób prawnych), własność jednostek samorządu terytorialnego lub samorządowych osób prawnych oraz "własność mieszaną" z przewagą kapitału (mienia) podmiotów sektora publicznego”. Czyli wszystkie spółki i instytucje, gdzie Skarb Państwa posiada ponad 50% udziałów.

W analizach skorzystaliśmy z podziału na 9 wielkich grup zawodów:¹

1. przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy,
2. specjaliści,
3. technicy i inny średni personel,

¹[https://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/kzs/pdf/Klasyfikacja%20KZiS%202014%20z%20p%C3%B3%B3%C5%BCn.%20zm.%20\(Dz.U.%20z%202016%20poz.1876\).pdf](https://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/kzs/pdf/Klasyfikacja%20KZiS%202014%20z%20p%C3%B3%B3%C5%BCn.%20zm.%20(Dz.U.%20z%202016%20poz.1876).pdf)

4. pracownicy biurowi,
5. pracownicy usług osobistych i sprzedawcy,
6. rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy,
7. robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy,
8. operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń,
9. pracownicy wykonujący prace proste.

Ponieważ nazwy te są dość długie, **w większości wykresów i tabel posługujemy się numerami przypisanymi do każdej z grup**. Na początek przyjrzymy się ogólnej charakterystyce naszej bazy pracowników. W raporcie za październik 2016 roku uwzględniono 8 206,6 tys. pracujących w gospodarce narodowej. Największą grupę zatrudnionych stanowili specjaliści (ponad 2 mln osób). Dwie kolejne największe grupy to robotnicy (ponad 1,1 mln) oraz operatorzy i monterzy (ponad 1 mln).

Tabela 1. Zatrudnieni w gospodarce narodowej* w październiku 2016 roku

lp.	wielka grupa zawodów	zatrudnienie w tys.	procent zatrudnionych
1	przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	681,3	8,3%
2	specjaliści	2 093,2	25,5%
3	technicy i inny średni personel	952,2	11,6%
4	pracownicy biurowi	722,4	8,8%
5	pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	935,8	11,4%
6	rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	16,4	0,2%
7	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1 149,2	14,0%
8	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1 042,5	12,7%
9	pracownicy wykonujący prace proste	615,6	7,5%

Opracowanie Sedlak & Sedlak

na podstawie GUS, „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 roku”

*dla podmiotów gospodarczych zatrudniających więcej niż 9 pracowników

Przyjrzymy się teraz podziałowi grupy na sektor publiczny i prywatny. W tym pierwszym pracowało ponad 2,5 mln. osób, a w tym drugim ponad 5,6 mln. osób. Widać też zdecydowaną różnicę w strukturach obu grup. W sektorze publicznym

niemal co drugi pracownik był specjalistą (grupa nr 2). Z kolei w sektorze prywatnym specjaliści stanowili drugą największą grupę zawodową (z udziałem 16,3%). Najwięcej pracowników należało do grupy 7 (18,5%), czyli robotników przemysłowych i rzemieślników.

**Tabela 2. Zatrudnieni w sektorach publicznym i prywatnym*
w październiku 2016 roku**

grupa zawodów	sektor publiczny		sektor prywatny	
	zatrudnienie w tys.	procent zatrudnionych	zatrudnienie w tys.	procent zatrudnionych
ogół	2 581,6	100%	5 627,0	100%
1	173,0	6,7%	506,4	9,0%
2	1 166,9	45,2%	917,2	16,3%
3	366,6	14,2%	585,2	10,4%
4	242,7	9,4%	483,9	8,6%
5	142,0	5,5%	793,4	14,1%
6	5,2	0,2%	11,3	0,2%
7	116,2	4,5%	1 041,0	18,5%
8	144,6	5,6%	894,7	15,9%
9	224,6	8,7%	393,9	7,0%

Opracowanie Sedlak & Sedlak

na podstawie GUS, „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 roku”

*dla podmiotów gospodarczych zatrudniających więcej niż 9 pracowników

Od 2006 roku struktura zatrudnienia uległa zmianom. Zwiększeniu uległ udział grup 1, 2, 5 i 8 (przy czym udział grupy 8. spadł w sektorze publicznym). Udział grupy 6 pozostał bez zmian. Udział wszystkich pozostałych grup spadł (przy czym udział grupy 4 w sektorze publicznym pozostał bez zmian). Oznacza to, że w ujęciu strukturalnym najwięcej przybyło nam pracowników usług osobistych i sprzedawców (2,8 p.p.),

specjalistów (2,4 p.p.) i kadry kierowniczej (1,6 p.p.). Natomiast największy ubytek zanotowaliśmy w przypadku robotników przemysłowych i rzemieślników (2,8 p.p.) i pracowników wykonujących prace proste (2,3 p.p.).

W ujęciu ogólnym liczba osób ujętych w analizie wzrosła o ponad 1 milion (z 7,17 mln do 8,21 mln). Jednak w sektorze publicznym spadła z 2,92 mln do 2,58 mln. Z kolei w sektorze prywatnym wzrosła z 4,24 mln w 2006 roku do 5,63 mln w 2016 roku.

**Tabela 3. Udział wielkich grup zawodów w strukturze zatrudnienia*
w 2006 i 2016 roku**

wielka grupa zawodów	ogół		sektor publiczny		sektor prywatny		zmiana
	2006	2016	2006	2016	2006	2016	
1	6,7%	8,3%	5,5%	6,7%	7,6%	9,0%	↑/↑/↑
2	23,1%	25,5%	40,1%	45,2%	11,4%	16,3%	↑/↑/↑
3	13,0%	11,6%	15,3%	14,2%	11,4%	10,4%	↓/↓/↓
4	9,5%	8,8%	9,4%	9,4%	9,6%	8,6%	↓/-/↓
5	8,6%	11,4%	3,0%	5,5%	12,4%	14,1%	↑/↑/↑
6	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	-/-/-
7	16,8%	14,0%	8,6%	4,5%	22,3%	18,5%	↓/↓/↓
8	12,3%	12,7%	7,5%	5,6%	15,7%	15,9%	↑/↓/↑
9	9,8%	7,5%	10,4%	8,7%	9,4%	7,0%	↓/↓/↓

Opracowanie Sedlak & Sedlak

na podstawie GUS, „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2006 roku”,
„Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 roku”

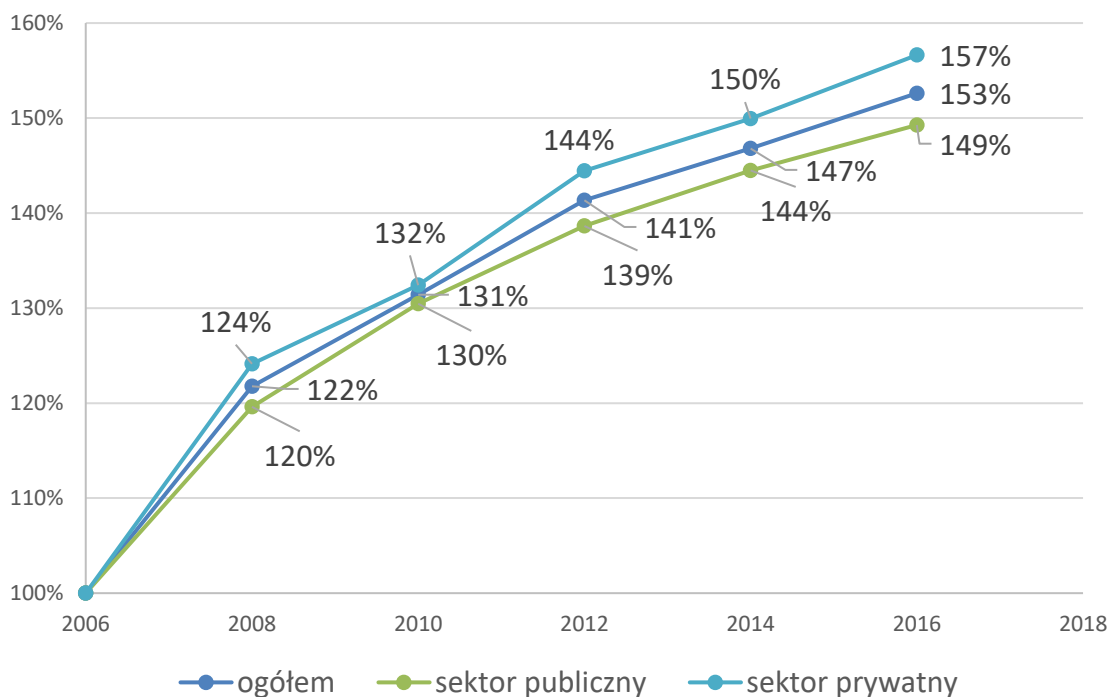
*dla podmiotów gospodarczych zatrudniających więcej niż 9 pracowników

Wynagrodzenia

Skoro już wiemy jak kształtowała się struktura zatrudnienia w Polsce w ostatnich latach, przejdźmy do wynagrodzeń. Przyjmijmy rok 2006 jako bazowy. Na wykresie 1. widzimy jak rosły średnie wynagrodzenia nominalne od 2006 do 2016 roku. W ujęciu

względny płace w sektorze prywatnym wzrosły przez te 10 lat o 57%, natomiast w publicznym o 49%. Jednak obraz ten zmieni się, kiedy zaczniemy porównywać wartości bezwzględne.

**Wykres 1. Dynamika średnich wynagrodzeń*
w sektorach publicznym i prywatnym w latach 2006-2016**

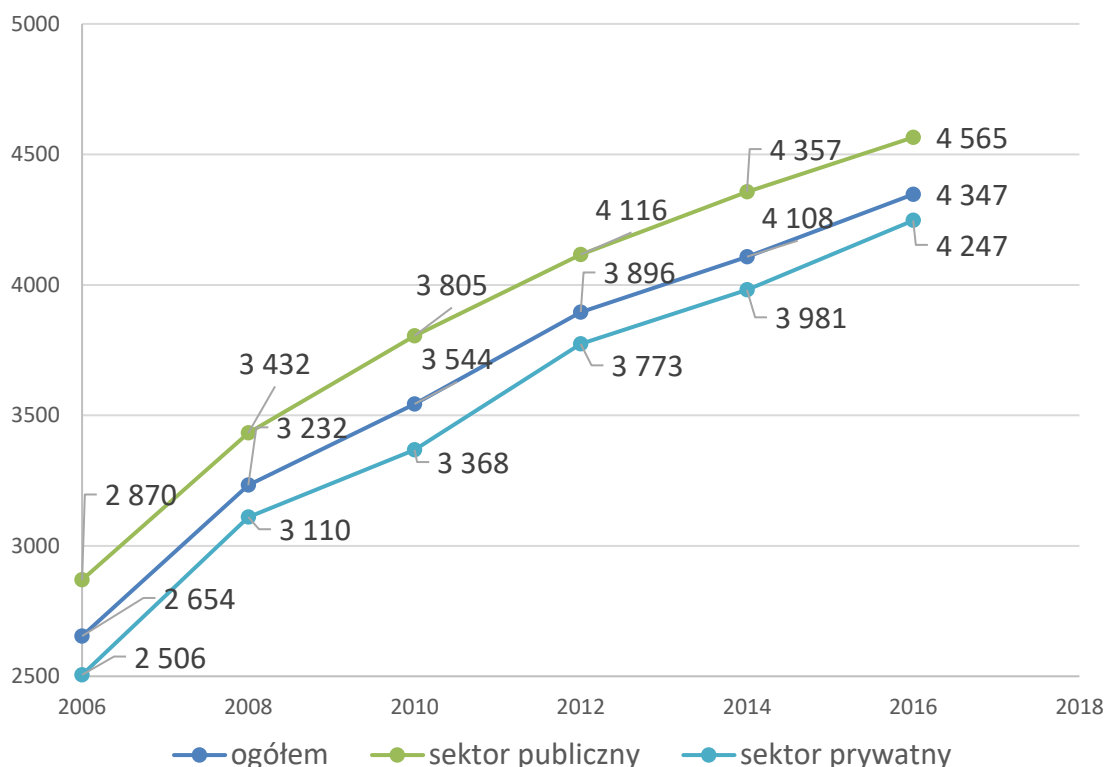


Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie GUS

*dla podmiotów gospodarczych zatrudniających więcej niż 9 pracowników

Sektor publiczny startował w 2006 roku z wyższego pułapu niż prywatny. Różnica w średnich płacach między sektorami wynosiła wtedy 364 PLN. Możemy też powiedzieć, że średnio w sektorze publicznym zarabiano się wtedy o 14,5% więcej niż w prywatnym. W 2016 roku różnica ta zmalała do 318 PLN, czyli w sektorze publicznym zarabiano się o 7,5% więcej niż w prywatnym. Widzimy zatem, że zarówno różnice bezwzględne jak i względne między sektorami zmalały na przestrzeni analizowanej dekady. Czy oznacza to jednak, że w sektorze publicznym zarabia się lepiej niż w prywatnym (albo na odwrót)? Odpowiedź jest banalnie prosta: to zależy.

**Wykres 2. Średnie wynagrodzenia*
w sektorach publicznym i prywatnym w latach 2006-2016**



Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie GUS

*dla podmiotów gospodarczych zatrudniających więcej niż 9 pracowników

Wiemy, że pomimo zmniejszającej się różnicy pomiędzy sektorami publicznym i prywatnym, w tym pierwszym średnie wynagrodzenie jest większe. Wróćmy jednak do wyróżnionych wcześniej wielkich grup zawodów (tabela 4). Okazuje się, że pierwsze trzy grupy zarabiają średnio więcej w sektorze prywatnym. Są to jednocześnie trzy grupy z najwyższymi średnimi zarobkami. Na korzyść sektora prywatnego wypada również porównanie wynagrodzeń pracowników wykonujących prace proste (o 42 PLN brutto).

Tabela 4. Wynagrodzenia w gospodarce narodowej* według wielkich grup zawodów w 2016 roku (brutto w PLN)

lp.	wielka grupa zawodów	ogółem	sektor publiczny	sektor prywatny	różnica między s. publicznym a prywatnym
1	przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	8 791	7 806	9 127	-1 321
2	specjaliści	5 343	4 958	5 833	-875

3	technicy i inny średni personel	4 411	4 197	4 545	-348
4	pracownicy biurowi	3 526	3 671	3 452	219
5	pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	2 699	3 141	2 619	522
6	rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	2 960	3 641	2 719	921
7	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	3 427	4 329	3 326	1 004
8	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3 519	4 667	3 335	1 332
9	pracownicy wykonujący prace proste	2 603	2 576	2 618	-42

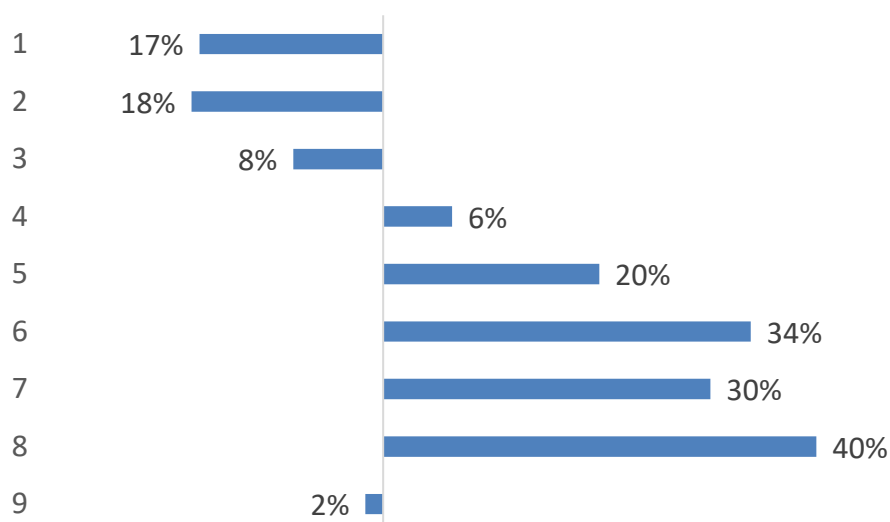
Opracowanie Sedlak & Sedlak

na podstawie GUS, „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 roku”

*dla podmiotów gospodarczych zatrudniających więcej niż 9 pracowników

Na wykresie 3. pokazano o ile procent średnie wynagrodzenie w wielkich grupach zawodów w sektorze publicznym różni się od sektora prywatnego. Wykres należy czytać w następujący sposób. Jeśli słupek wychyla się w lewą stronę, podana wartość pokazuje o ile procent więcej zarabiano się w sektorze prywatnym w danej grupie zawodów. Słupki przechylone w prawo pokazują o ile procent więcej średnio płać sektor publiczny od prywatnego.

**Wykres 3. Względne różnice w średnich wynagrodzeniach*
wśród wielkich grup zawodów w sektorze publicznym i prywatnym w 2016 roku**



Opracowanie Sedlak & Sedlak

na podstawie GUS, „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 roku”

*dla podmiotów gospodarczych zatrudniających więcej niż 9 pracowników

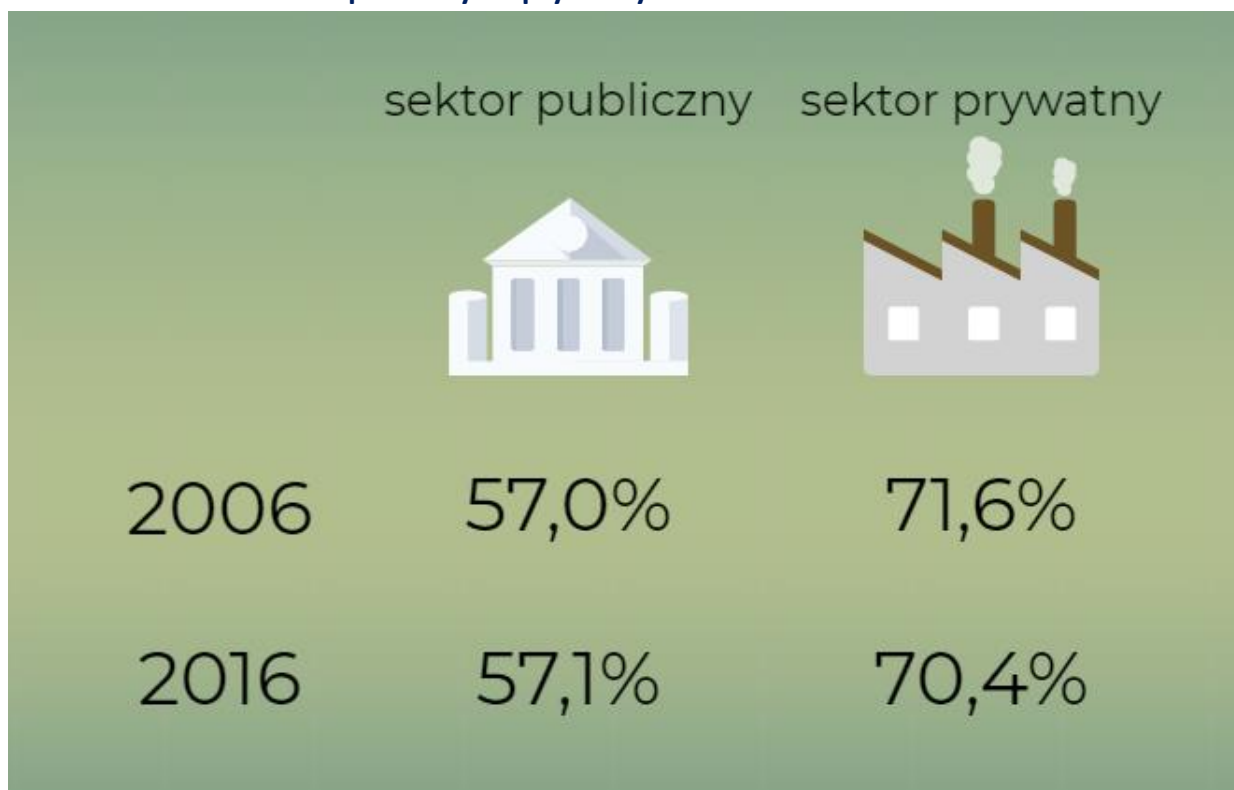
Jeśli zatem w 2016 roku pracowaliście Państwo jako specjaliści lub kierownicy w sektorze prywatnym to średnio zarabialiście o 17-18% więcej niż osoby zatrudnione na podobnych stanowiskach w sektorze publicznym. Z drugiej strony, pracownicy z grup 5 do 8 zatrudnieni w sektorze publicznym zarabiali średnio o 20-40% więcej niż ich koledzy po fachu z sektora prywatnego.

Zgromadzone dane ciągle nie pozwalają nam na wydanie jednoznacznego werdyktu w naszej sprawie. Aby tego dokonać musimy poznać strukturę wynagrodzeń w analizowanych grupach. W naszym wypadku postawimy sobie następujące pytanie: **jaki procent pracowników z danej grupy zawodów zarabiał co najwyżej średnią krajową z tego okresu?**

Oczywiście nie rozwiąże to wszystkich problemów. Moglibyśmy dywagować nad problemem grup kwintylowych i współczynnika Giniego, jednak wymagałoby to wielu dodatkowych wyjaśnień, na które w tym opracowaniu nie ma już miejsca. Średnie wynagrodzenie stanowi natomiast łatwy do zrozumienia punkt odniesienia.

Kilka słów odnośnie analizowanego wskaźnika, tj. odsetka pracowników zarabiających co najwyżej na poziomie średniego wynagrodzenia. Generalnie, im jest on niższy, tym społeczeństwo jest bardziej egalitarne pod kątem wynagrodzeń. Mówiąc inaczej mniej mamy skrajnych jednostek zawiżających średnią, mniejsze są również różnice społeczne. Teoretycznie wskaźnik ten może przyjmować wartości od 0 do 100%. W praktyce jest to jednak bardzo mało prawdopodobne. Jeśli wskaźnik przyjmie wartość 50%, to średnia będzie równała się medianie, a rozkład będzie równomierny. Połowa pracujących zarabia mniej niż średnia, a połowa więcej. Rozkłady wynagrodzeń charakteryzują się jednak zwykle asymetrią lewostronną. To znaczy, że większość osób będzie raczej pod średnią niż nad. Wynika to z faktu bardzo wyraźnej dolnej granicy wynagrodzenia, jakim jest wynagrodzenie minimalne. Górny limit wynagrodzeń jest w większości przypadków nieograniczony. W związku z tym możemy przyjąć, że jeśli wskaźnik ten dąży do 50% to struktura wynagrodzeń jest raczej płaska. Jeśli dąży do 100% (których nigdy nie osiągnie) to struktura wynagrodzeń jest bardziej stroma.

Schemat 1. Jaki procent pracowników zarabiał co najwyżej średnią krajową w sektorach publicznym i prywatnym w 2006 i 2016 roku



Opracowanie Sedlak & Sedlak

na podstawie GUS, „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2006 roku”,
„Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 roku”

*dla podmiotów gospodarczych zatrudniających więcej niż 9 pracowników

W ujęciu ogólnym w 2016 roku sektor publiczny wypada lepiej od sektora prywatnego. W tym pierwszym 57,1% pracowników zarabiało co najwyżej **średnią krajową (4 346,76 PLN brutto)** miesięcznie. Z kolei w sektorze prywatnym było to aż 70,4%. Taka sytuacja oznacza, że struktura wynagrodzeń sektora publicznego jest bardziej płaska niż w sektorze prywatnym. Innymi słowy, mniej jest osób zarabiających ekstremalnie skrajne wynagrodzenia. Natomiast niemal 43% zatrudnionych zarabiało powyżej średniej krajowej.

W sektorze prywatnym mamy do czynienia ze strukturą bardziej stromą. Jedynie 29,6% osób zarabiało w 2016 roku więcej niż wynosiła średnia krajowa. Wskazuje to na duże rozwarstwienie wynagrodzeń. Innymi słowy istnieje tu pewna grupa osób, których wynagrodzenia są skrajnie wysokie i przez to wpływają na wartość średniej w znaczący sposób.

Nie potępiajmy jednak jednoznacznie sektora prywatnego. Z poprzednich wykresów wiemy, że wykonał on dużą pracę na polu średnich wynagrodzeń. Zbliżył się także do sektora publicznego w kontekście omawianego wskaźnika. W 2006 roku był on o 1,2 p.p. wyższy niż w 2016. Oznacza to niewielkie (ale jednak) spłaszczenie struktury wynagrodzeń. Z kolei wskaźnik ten w sektorze publicznym niemal nie ruszył z miejsca. Zanotowana zmiana (+0,1 p.p.) jest wręcz niekorzystna dla pracujących w nim osób.

Przechodząc do analiz wielkich grup zawodów musimy wziąć pod uwagę nowe kryteria oceny. Naszym punktem odniesienia jest średnie wynagrodzenie w gospodarce narodowej. Każda z analizowanych grup zalicza się do gospodarki narodowej. Nie możemy jednak określać spłaszczenia struktury wynagrodzeń wewnątrz danej grupy tylko na podstawie omawianego wskaźnika. Każda z grup jest inaczej wynagradzana (tabela 4.), w związku z czym to, że 97% pracowników wykonujących prace proste w sektorze publicznym zarabia nie więcej niż wynosi średnia krajowa, nie oznacza że w tej grupie rozkład wynagrodzeń jest stromy. Oznacza to jedynie, że zdecydowana większość tych osób zarabia mniej niż wynosi średnia krajowa. Jednocześnie na podstawie różnic wewnątrzgrupowych między różnymi sektorami możemy określić, czy dani pracownicy lepiej się mają w sektorze publicznym czy prywatnym.

**Tabela 5. Jaki procent pracowników zarabiał co najwyżej średnią krajową
w sektorach publicznym i prywatnym w 2016 roku
według wielkich grup zawodów***

wielka grupa zawodów	sektor publiczny	sektor prywatny	różnica (prywatny-publiczny) w p.p.
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	9,9%	29,9%	20,0%
specjaliści	45,8%	42,2%	-3,6%
technicy i inny średni personel	67,8%	58,5%	-9,3%
pracownicy biurowi	78,3%	80,5%	2,2%
pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	86,7%	94,1%	7,4%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	77,5%	91,4%	13,9%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	58,2%	80,5%	22,3%

operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	49,4%	81,0%	31,6%
pracownicy wykonujący prace proste	97,3%	94,6%	-2,7%

Opracowanie Sedlak & Sedlak

na podstawie GUS, „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 roku”

*dla podmiotów gospodarczych zatrudniających więcej niż 9 pracowników

Jak wiemy z wykresu 1. przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy zarabiali w 2016 roku w sektorze prywatnym średnio 17% więcej niż w sektorze publicznym. Z drugiej strony, z tabeli 5. wynika, że prawie 30% z nich zarabiała nie więcej niż wynosiła średnia krajowa. Z kolei w sektorze publicznym takich osób było ok. 10%. O czym to świadczy?

Możemy domniemywać (w raportach GUS nie ma aż tak szczegółowych danych), że w sektorze prywatnym istnieje pewna grupa osób, których wynagrodzenia są dużo wyższe od średniej krajowej. Ich wpływ jest tak duży, że średnie wynagrodzenie dla tej grupy jest większe niż w sektorze publicznym. Jednocześnie co trzecia osoba, która się do niej zalicza, zarabiała nie więcej niż wynosiła średnia w gospodarce narodowej. W sektorze publicznym niższa średnia i trzykrotnie mniejszy wskaźnik osób „pod średnią” wskazuje na bardziej płaską strukturę płac. Innymi słowy, jeśli liczyć Państwo na zarobki w okolicach średniej, dużo łatwiej otrzymać ją w tej grupie zawodów w sektorze publicznym. Jeśli natomiast marzą się Państwu ekstremalnie wysokie (jak na polskie warunki) płace, to czas zacząć piąć się po szczeblach kariery w sektorze prywatnym.

Inaczej sytuacja wyglądała wśród specjalistów oraz techników i innego średniego personelu. Osoby należące do tych grup zawodów nie tylko otrzymywały w 2016 roku wyższe średnie wynagrodzenia w sektorze prywatnym. Również mniejsza ich część zarabiała co najwyżej średnią krajową, w porównaniu do ich kolegów po fachu z sektora publicznego. W przypadku, gdy oba wskaźniki wypadają na korzyść sektora prywatnego, nie możemy wiele powiedzieć o rozkładzie wynagrodzeń w tych grupach. Wiemy na pewno, że ponad połowa specjalistów w obu sektorach zarabiała powyżej 4 346,76 PLN brutto miesięcznie. W przypadku techników było to 32,2% w sektorze publicznym i 41,5% w sektorze prywatnym.

Wynagrodzenia kolejnych 5 wielkich grup zawodów (nr od 4 do 8) wskazują na ich lepszą sytuację w sektorze publicznym. Po pierwsze ich średnie wynagrodzenia były

wyższe niż w firmach prywatnych. Po drugie większy niż w sektorze prywatnym odsetek osób zatrudnionych w każdej z tych grup zarabiał powyżej średniej krajowej. Najbardziej skrajną z tego zestawienia jest grupa operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Ich średnie wynagrodzenie było o 40% wyższe w sektorze publicznym, a co drugi zarabiał więcej niż 4 346,76 PLN brutto miesięcznie. W sektorze prywatnym była to co piąta osoba z tej grupy.

Jeśli chodzi zaś o pracowników wykonujących prace proste, to z niewielką różnicą „wygrywa” sektor prywatny. Choć ciężko naprawdę powiedzieć, czy różnica rzędu 42 PLN brutto miesięcznie to faktyczny powód do dumy. W obu przypadkach ponad 90% zatrudnionych w zawodach z tej grupy zarabiał mniej niż średnia krajowa. Co więcej ta ostatnia wartość pogorszyła się od 2006 roku w obu sektorach (tabela 6.).

Tabela 6. Jaki procent pracowników zarabiał co najwyżej średnią krajową w sektorach publicznym i prywatnym w 2006 i w 2016 roku według wielkich grup zawodów*

wielka grupa zawodów	sektor publiczny			sektor prywatny		
	2006	2016	zmiana w p.p.	2006	2016	zmiana w p.p.
1	7,2%	9,9%	2,7%	26,7%	29,9%	3,2%
2	48,4%	45,8%	-2,6%	39,6%	42,2%	2,6%
3	57,4%	67,8%	10,4%	58,2%	58,5%	0,3%
4	71,9%	78,3%	6,4%	80,3%	80,5%	0,2%
5	89,1%	86,7%	-2,4%	95,2%	94,1%	-1,1%
6	80,8%	77,5%	-3,3%	92,6%	91,4%	-1,2%
7	49,1%	58,2%	9,1%	80,5%	80,5%	0,0%
8	61,2%	49,4%	-11,8%	76,2%	81,0%	4,8%
9	96,5%	97,3%	0,8%	93,5%	94,6%	1,1%

Opracowanie Sedlak & Sedlak

na podstawie GUS, „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2006 roku”,
„Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 roku”

*dla podmiotów gospodarczych zatrudniających więcej niż 9 pracowników

Tabela 6. dodaje do naszych rozważań kontekst historyczny. Z danych w niej zawartych możemy wywnioskować w jaki sposób struktura wynagrodzeń w poszczególnych grupach zawodów „nadażała” za średnim wynagrodzeniem w gospodarce narodowej. Im zmiana w punktach procentowych bardziej na minusie, tym lepiej wiedzie się mniej zarabiającej części danej grupy. Im zmiana większa (na plus), tym wynagrodzenia większego odsetka osób z danej grupy trafiły poniżej średniej.

W sposób szczególny wyróżniają się w tej tabeli grupy 3, 7 i 8. Grupa trzecia, czyli technicy i inny średni personel, zanotowała wzrost wskaźnika w sektorze publicznym aż o 10,4 p.p. Podobnie sytuacja ma się w grupie siódmej, czyli wśród robotników przemysłowych i rzemieślników (9,1 p.p.). Dane te wskazują na stagnację wynagrodzeń w tych zawodach w sektorze publicznym (w sektorze prywatnym wskaźnik tych grup nie uległ specjalnym zmianom). Odwrotnym przypadkiem jest grupa ósma, tj. operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. W 2006 roku powyżej średniej krajowej zarabiała 38,8% z nich. W 2016 roku było to już 50,6%. W sektorze prywatnym sytuacja była odwrotna. W 2006 roku niemal co czwarty zatrudniony z tej grupy zarabiał powyżej średniej. W 2016 roku był to prawie co piąty pracownik (zmiana o 4,8 p.p.).

Podsumowanie

Jeśli dobrnęli Państwo do końca tego artykułu, to po pierwsze chciałbym bardzo podziękować za uwagę i wytrwałość. Po drugie zapewne dostrzegli już Państwo, dlaczego tak trudno odpowiedzieć na pytanie, który sektor płaci więcej. Możemy jednak wyciągnąć kilka wniosków.

- 1. W sektorze prywatnym łatwiej znaleźć zatrudnienie.** Jest tam po prostu więcej miejsc pracy. W związku z tym relatywna wartość dobrze płatnych posad w sektorze publicznym jest jeszcze wyższa – są one rzadsze.
- 2. Przeciętnie wynagrodzenia w sektorze publicznym są wyższe niż w prywatnym.** Jednak sektor prywatny od lat konsekwentnie goni publiczny i różnica między nimi jest coraz mniejsza.
- 3. Wysoko wykwalifikowany personel średnio zarabia więcej w sektorze prywatnym.** Chodzi tu o pierwsze trzy wielkie grupy zawodów. Choć można tu zwrócić uwagę, że operatorzy i monterzy w sektorze publicznym zarabiają więcej niż technicy w sektorze prywatnym. Niemniej jednak specjaliści i

technicy są lepiej wynagradzani w prywatnych przedsiębiorstwach, również w aspekcie strukturalnym.

4. **Rozkład wynagrodzeń w sektorze publicznym jest bardziej płaski.** Widać to głównie na przykładzie pierwszej wielkiej grupy zawodów. W budżetówce można dość łatwo zarabiać średnią krajową, ale prawdziwie duże pieniądze czają się na najlepszych w sektorze prywatnym.
5. **Wzrost wynagrodzeń w sektorze publicznym jest nierównomierny w różnych grupach zawodów.** W sektorze prywatnym odsetek osób zarabiających maksymalnie średnią krajową w różnych grupach zawodów zmienia się mniej więcej równomiernie. W sektorze prywatnym pewne grupy z czasem mają się lepiej, a inne gorzej (w odniesieniu do średniej).

Mam nadzieję, że powyższe analizy choć w pewnym stopniu rozjaśniły niuanse dotyczące wynagrodzeń w sektorze publicznym i prywatnym. W ostatnich miesiącach rynek pracy w Polsce uległ (a wręcz ciągle ulega) dużym przeobrażeniom. Z niecierpliwością oczekujemy na kolejne opracowanie GUS, które zaktualizuje trochę już przestarzałe dane z 2016 roku. Niestety, przyjdzie nam na to poczekać jeszcze około 1,5 roku.

wynagrodzenia.pl

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: wynagrodzenia.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (<http://wynagrodzenia.pl/t/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen-np>) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.