

08.03.2016

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

Artur Szeremeta

Specjalista ds. współpracy z mediami

tel. 509 509 536

media@sedlak.pl

Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2015 roku

Informacje o badaniu: W 2015 roku w badaniu uczestniczyło 161 224 osób (28,3% więcej niż w 2014 roku). Ze względów metodologicznych w obliczeniach końcowych uwzględniliśmy dane 143 010 respondentów. 63,3% uczestników badania ma nie więcej niż 35 lat, 68% mieszka w miastach powyżej 100 000 mieszkańców, 69,2% ma wykształcenie wyższe, 45,2% pracuje w wielkich lub dużych przedsiębiorstwach, zaś 79,1% pracuje w firmach prywatnych.

Partnerzy badania: interia.pl, gazetapraca.pl

Przypominamy, że głównym celem OBW jest prezentacja stawek wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach (m.in. poprzez moduł [Moja Płaca](#)). W związku z tym, ze względu na nielosowy charakter próby, wyniki przekrojowe (dla województw, branż, szczebli) należy traktować jako orientacyjne. Opisują one jedynie konkretną badaną próbę. Porównując wyniki z poszczególnych edycji OBW prosimy pamiętać, iż brały w nich udział inne osoby. W 2015 roku niektóre dane ogólne, takie jak mediana dla całego badania oraz mediany dla części branż, są niższe niż w 2014 roku. Wynika to faktu, iż w edycji 2015 wzięło udział więcej osób zatrudnionych na stanowiskach szeregowych oraz więcej osób z małych miejscowości.

Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

W 2015 roku kobiety zarabiały przeciętnie 3 400 PLN brutto miesięcznie, a więc o 800 PLN mniej niż mężczyźni, którzy otrzymywali 4 200 PLN brutto. Ujmując to inaczej, mediana wynagrodzeń kobiet stanowiła niespełna 81% wartości środkowej zarobków mężczyzn. Oznacza to, że w luka płacowa¹ wśród uczestników

¹ Luka płacowa mówi o tym o ile % zarobki kobiet są niższe od zarobków mężczyzn.

Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń przeprowadzonego w 2015 roku wyniosła 19%.

Tabela 1. Miesięczne wynagrodzenia całkowite kobiet i mężczyzn (brutto w PLN)

płeć	wielkość próby	25% zarabia poniżej	mediana	25% zarabia powyżej
mężczyźni	81 349	2 915	4 200	6 853
kobiety	61 661	2 480	3 400	5 000

luka płacowa = 19%

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2015 roku

Różnice w zarobkach między kobietami i mężczyznami są widoczne na wszystkich szczeblach zarządzania niezależnie od stażu pracy. Największe dysproporcje wystąpiły w przypadku dyrektorów. Przykładowo: kobiety ze stażem pracy od 6 do 8 lat, które zajmowały stanowiska dyrektorskie, otrzymywały przeciętnie 6 450 PLN. Stanowiło to jedynie 68% mediany wynagrodzeń mężczyzn dyrektorów z identycznym stażem pracy. Z kolei w przypadku pracowników szeregowych kobiety ze stażem pracy poniżej roku zarabiały przeciętnie 2 200 PLN brutto miesięcznie, a więc 92% tego, co mężczyźni na stanowiskach szeregowych z tym samym doświadczeniem zawodowym.

Tabela 2. Miesięczne wynagrodzenia całkowite kobiet i mężczyzn z różnym stażem pracy na poszczególnych szczeblach zatrudnienia (PLN)

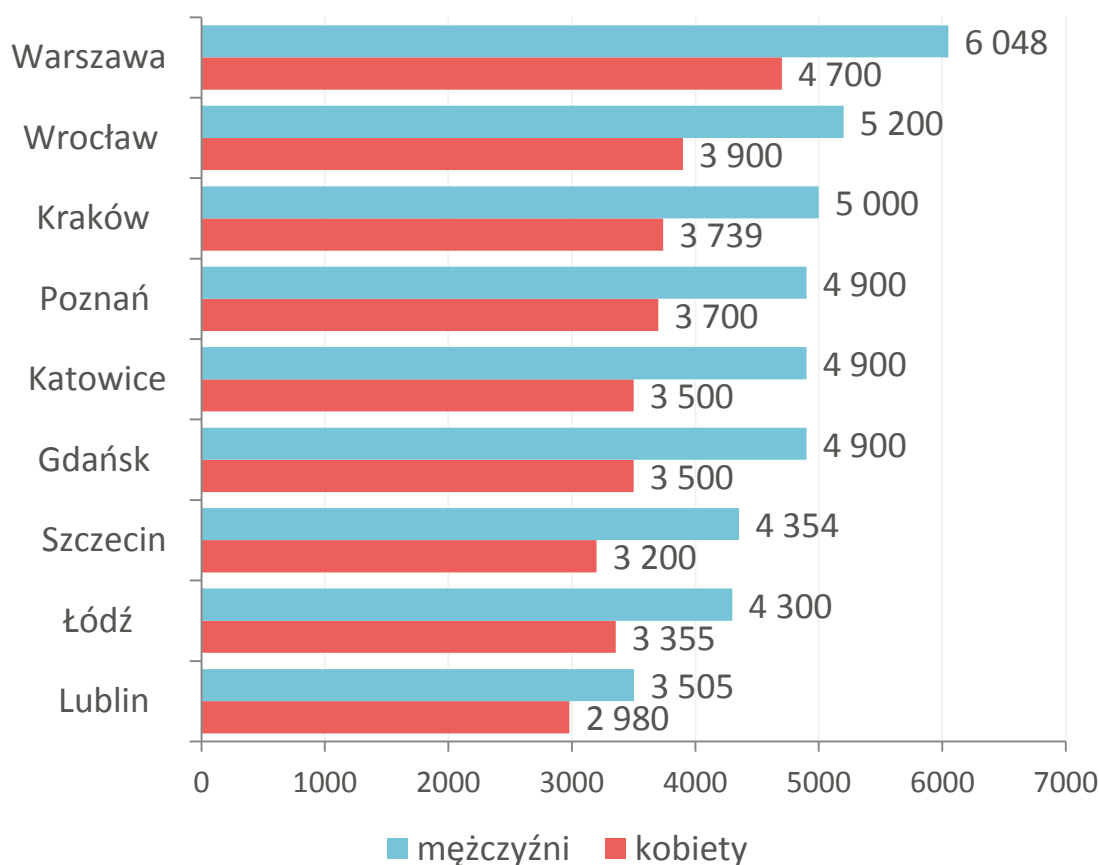
szczebel zatrudnienia	staż całkowity	mediana wynagrodzeń kobiet	mediana wynagrodzeń mężczyzn	mediana wynagrodzeń kobiet jako procent mediany wynagrodzeń mężczyzn
pracownik szeregowy	1 lub mniej	2 200	2 400	92%
	2 - 3	2 350	2 600	90%
	4 - 5	2 373	2 700	88%
	6 - 8	2 500	2 865	87%

	9 - 10	2 500	2 969	84%
	11 - 15	2 500	3 000	83%
	16+	2 650	2 900	91%
	1 lub mniej	2 792	3 050	92%
	2 - 3	3 300	4 000	83%
	4 - 5	3 600	4 500	80%
specjalista	6 - 8	3 810	5 000	76%
	9 - 10	4 000	5 000	80%
	11 - 15	3 960	5 000	79%
	16+	3 600	4 400	82%
	1 lub mniej	3 190	3 350	95%
	2 - 3	3 663	4 400	83%
	4 - 5	4 500	5 400	83%
kierownik	6 - 8	5 100	6 150	83%
	9 - 10	5 800	6 700	87%
	11 - 15	6 000	7 100	85%
	16+	5 500	6 000	92%
	1 lub mniej	4 800	7 072	68%
	2 - 3	5 200	6 600	79%
	4 - 5	6 000	7 050	85%
dyrektor	6 - 8	6 450	10 000	65%
	9 - 10	9 000	12 000	75%
	11 - 15	10 000	14 000	71%
	16+	9 400	13 629	69%

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2015 roku

We wszystkich wymienionych miastach wynagrodzenia mężczyzn były wyższe niż kobiet. Największe dysproporcje zaobserwowano w Gdańsku i Katowicach, gdzie różnice sięgały aż 1 400 PLN na korzyść mężczyzn. Podobnie było w Warszawie, gdzie płeć piękna zarabiała o 1 348 PLN mniej. Spośród wybranych miast najmniejsze różnice zauważono w Lublinie, na poziomie 525 PLN brutto. Więcej informacji o wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn znajdą Państwo w aplikacji [Moja Płaca](#).

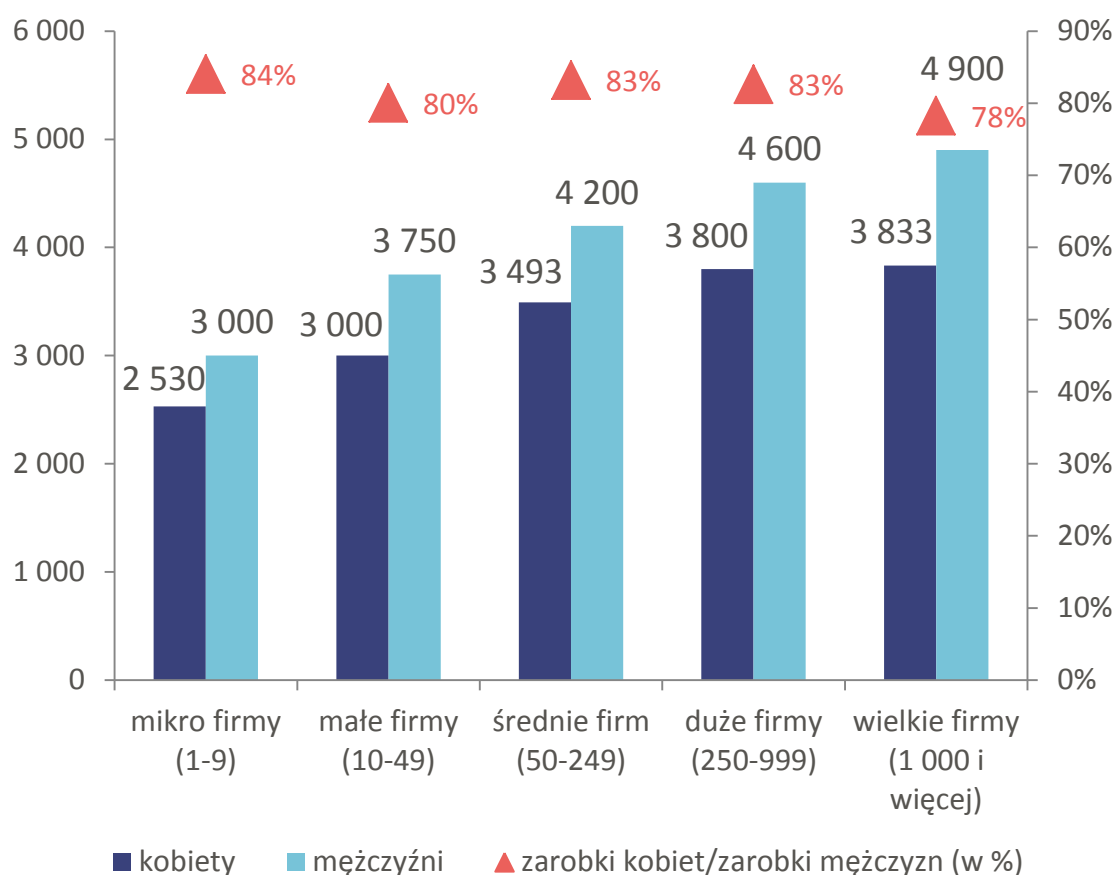
Wykres 1. Mediana miesięcznych wynagrodzeń całkowitych kobiet i mężczyzn (brutto w PLN)



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2015 roku

Niezależnie od wielkości firmy pensje kobiet odbiegały od tego, co otrzymywali przedstawiciele płci przeciwnej. Największe dysproporcje wystąpiły jednak w przypadku wielkich przedsiębiorstw, gdzie kobiety otrzymywały przeciętnie 3 833 PLN brutto, co stanowiło tylko 78% mediany wynagrodzeń mężczyzn.

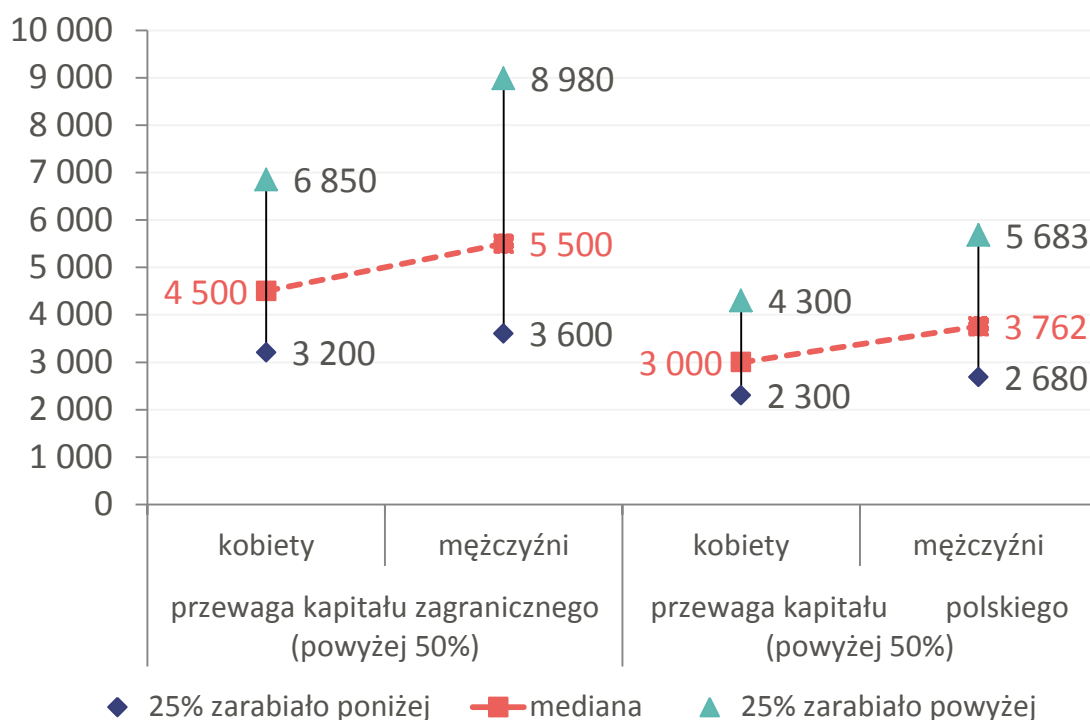
Wykres 2. Mediana miesięcznych wynagrodzeń całkowitych kobiet i mężczyzn w firmach różnej wielkości (brutto w PLN)



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2015 roku

Dysproporcje między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn wystąpiły zarówno w firmach polskich jak i zagranicznych. Jak wynika z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń przeprowadzonego w 2015 roku, w przedsiębiorstwach z przewagą polskiego kapitału kobiety zarabiały przeciętnie 3 000 PLN brutto miesięcznie, co stanowiło niespełna 80% wartości środkowej pensji mężczyzn w polskich firmach. Z kolei w organizacjach zagranicznych, kobiety otrzymywały przeciętnie 4 500 PLN, a ich koledzy 5 500 PLN brutto miesięcznie. Więcej informacji o wynagrodzeniach na różnych stanowiskach znajdą Państwo w aplikacji [Moja Płaca](#).

**Wykres 3. Miesięczne wynagrodzenia całkowite
kobiet i mężczyzn w firmach o różnym pochodzeniu kapitału (brutto w PLN)**



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2015 roku

Na koniec warto zaznaczyć, że rozpatrywanie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na poziomie ogólnym nie jest do końca precyzyjne. Aby poznać rzeczywiste dysproporcje między zarobkami obu płci, należy wziąć pod uwagę szereg cech takich jak: wykształcenie, doświadczenie na rynku pracy czy rodzaj wykonywanej pracy. Dopiero po ich uwzględnieniu możliwy jest bardziej precyzyjny pomiar luki w wynagrodzeniach.

Maria Hajec
Sedlak & Sedlak

Wyjaśnienie terminów użytych w artykule:

wynagrodzenie całkowite - miesięczne wynagrodzenie brutto przysługujące pracownikowi z uwzględnieniem wszystkich ruchomych dodatków pieniężnych, takich jak: premie, nagrody i inne.

mediana - wartość dzieląca wszystkie dane na pół. Poniżej i powyżej mediany znajduje się dokładnie po 50% danych. Innymi słowy, jeżeli mediana wynosi 2 000 PLN, to znaczy, że wynagrodzenie na danym stanowisku jest w połowie zakładów niższe, a w połowie wyższe od 2 000 PLN. Mediana jest miarą statystyczną, która lepiej niż średnia oddaje tendencję centralną wyników, ponieważ średnia może być zaburzona przez wyniki skrajne.

górny kwartył - wartość, powyżej której mieści się 25% danych. Innymi słowy, jeżeli górny kwartył wynosi 4 500 PLN, to 75% osób zatrudnionych na danym stanowisku zarabia poniżej, a 25% powyżej 4 500 PLN

dolny kwartył - wartość, poniżej której mieści się 25% danych. Innymi słowy, jeżeli dolny kwartył wynosi 2 000 PLN, to 25% osób zatrudnionych na danym stanowisku zarabia poniżej, a 75% powyżej 2 000 PLN.

[Ile powinienes zarabiać? Weź udział w Ogólnopolskim Badaniu Wynagrodzeń i porównaj swoje zarobki z innymi.](#)

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 2016 (<http://wynagrodzenia.pl/obw.php/p.118>) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.