



---

STUDIA I MATERIAŁY

---

DOI: 10.18276/sip.2018.53/1-08

**Katarzyna Woźniak\***

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

## **WYNAGRODZENIA W DZIAŁALNOŚCI FINANSOWEJ I UBEZPIECZENIOWEJ NA TLE GOSPODARKI NARODOWEJ W POLSCE**

### **Streszczenie**

Celem artykułu jest przedstawienie różnic między wysokością i tempem zmian wynagrodzeń w działalności finansowej i ubezpieczeniowej w Polsce a wynagrodzeniami w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej, przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem brutto ogółem, płacą minimalną w Polsce, a także płacami zagranicznymi. Zakres czasowy analizy obejmuje lata 2005–2016. Dane ilościowe wykorzystane w artykule mają charakter danych wtórnych i pochodzą z baz danych publikowanych przez GUS w Polsce oraz Eurostat. W artykule wykorzystano wnioskowanie dedukcyjne i krytyczną analizę literatury przedmiotu, a spośród metod ilościowych zastosowano narzędzia statystyki opisowej. Wyniki przeprowadzonej analizy wskazują, iż działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K) w latach 2005–2016 należała do jednego z najlepiej opłacanych sektorów gospodarki. W kontekście międzynarodowym, wynagrodzenie w sekcji K było jednak znacznie niższe niż zagranicą.

**Słowa kluczowe:** działalność finansowa i ubezpieczeniowa, płaca, rynek pracy, wynagrodzenie

---

\* Adres e-mail: [katarzyna.wozniak@ue.poznan.pl](mailto:katarzyna.wozniak@ue.poznan.pl)

## Wprowadzenie

Problematyka wynagrodzeń jest szeroko dyskutowana w teorii, jak i praktyce gospodarczej. Znaczenie poziomu wynagrodzeń wynika z kilku zasadniczych przesłanek: poziom wynagrodzeń (jako główny składnik dochodu) w znaczącym stopniu wpływa na kształtowanie się nierówności, zarówno wewnątrz społeczeństw, jak i między społecznościami różnych państw, tym samym, różnice w poziomie wynagrodzeń stanowią jedną z głównych determinant mobilności geograficznej na rynku pracy (Borjas, 2005; Knapińska, 2012; Docquier, Özden, Peri, 2013; Piketty, 2015), a także mobilności zawodowej. W kontekście mobilności zawodowej szczególnie istotny wydaje się być system wynagradzania, który jako jeden z obszarów marketingu personalnego (Synowiec, 2011, s. 18–19), powinien przyczyniać się m.in. do wzrostu efektywności wykonywanej pracy.

Celem artykułu jest przedstawienie różnic między wysokością i tempem zmian wynagrodzeń w działalności finansowej i ubezpieczeniowej w Polsce a wynagrodzeniami w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej, przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem brutto ogółem, płacą minimalną w Polsce, a także płacami zagranicznymi.

### 1. Pojęcie i istota wynagrodzenia a teoria dualnego rynku pracy

Wysokość płacy<sup>1</sup>, jak i wielkość zatrudnienia w świetle teorii ekonomii kształtują się poprzez zetknięcie się popytu oraz podaży pracy (Kryńska, Kopycińska, 2015, s. 178). W literaturze przedmiotu wskazuje się na wąskie oraz szerokie ujęcie wynagrodzenia. W ujęciu wąskim wynagrodzenie to zapłata za pracę podporządkowaną i wykonywaną na rzecz pracodawcy. Z kolei w ujęciu szerokim na wynagrodzenie składają się: płaca stała, bodźce krótko- i długoterminowe oraz świadczenia dodatkowe (Borkowska, 2012, s. 11–12). Wynagrodzenie to także zespół składników materialnych o charakterze pieniężnym, niepieniężnym, technicznym, politycznym, społeczno-psychologicznym i tych związanych z możliwościami samorealizacji (Drozdowski, Nowak, 2009, s. 55–56, za: Kostera, Kownacki, 1998, s. 507). Tak ro-

<sup>1</sup> Pojęcie wynagrodzenia i płacy jest w literaturze, jak i w języku potocznym często stosowane zamiennie (Jarmołowicz, Knapińska, 2005, s. 37–38, za: Kownacki, 1996).

zumiane wynagrodzenie jest utożsamiane również z wydatkami pieniężnymi i rzeczowymi, ponoszonymi przez organizację na opłacenie pracy.

Istotę pojęcia wynagrodzenia oddają jego funkcje, wśród których można wyróżnić: funkcję kosztową, dochodową, społeczną i motywacyjną (Borkowska, 2012, s. 12). Szczególne znaczenie przypisuje się funkcji motywacyjnej, której głównym celem jest wzmacnianie więzi między pracownikami a organizacją (Kopycińska, Wiśniewski, 2016, s. 72–73). Ponadto, istotną rolę w kształtowaniu wynagrodzeń pełni przyjęta przez dane przedsiębiorstwo strategia wynagrodzeń, która obejmuje m.in.: cele, pozycję rynkową wynagrodzeń, profil ryzyka, sposoby oceny pracy, zasady budowy tabeli płac, kryteria podwyższania stawek płac oraz świadczenia dodatkowe (Borkowska, 2012, s. 11–12, 53–54).

Problematyka zróżnicowania wynagrodzeń stanowi również istotny element w analizach empirycznych poświęconych segmentacji rynku pracy. Poziom wynagrodzeń ma bowiem istotny wpływ na konsumpcję, oszczędności, a w konsekwencji na poziom wzrostu gospodarczego. Kluczową teorią segmentacyjną jest teoria dualnego rynku pracy sformułowana przez M. J. Piore'a i P. B. Doeringera. W świetle tej teorii rynek pracy podzielony jest na dwie części, które charakteryzują się różnymi cechami, a pracodawcy i pracownicy działają na podstawie odmiennych warunków postępowania (Jarmołowicz, Knapińska, 2011, s. 124; Knapińska, 2012, s. 57–58, za: Kryńska, Suchecka, Suchecki, 1998; Kryńska, Kopycińska, 2015, s. 180). Główna hipoteza dualnego rynku pracy wskazuje, że rynek pracy dzieli się na następujące dwa segmenty: pierwotny i wtórny (Piore, 1972, s. 2). Pozostałe założenia dualnego rynku pracy to: ograniczona mobilność między segmentami, różne determinanty zatrudnienia i płacy oraz niewykorzystane możliwości pracowników w drugim segmencie rynku pracy (Loveridge, Mok, 1979, s. 47). Segment pierwotny oferuje stosunkowo wysokie płace, stabilność zatrudnienia, dobre warunki pracy i możliwości awansu. Z kolei segment wtórny cechuje się względnie niskimi płacami, fluktuacją zatrudnienia pracowników, gorszymi warunkami pracy i mniejszymi możliwościami awansu (Piore, 1972, s. 2; Reich, Gordon, Edwards, 1973, s. 359–360). W literaturze przedmiotu podkreśla się też, iż większość miejsc pracy w praktyce gospodarczej przynależy do sektora wtórnego lub pierwotnego rynku (Dickens, Lang, 1984, s. 3).

## 2. Materiały i metody

Zakres analizy obejmuje lata 2005–2016. Wybór początku okresu badawczego wynika z zamiaru zobrazowania zróżnicowania poziomu wynagrodzeń po akcesji Polski do Unii Europejskiej<sup>2</sup>. Z kolei, rok 2016 to granica dostępności danych statystycznych. W artykule wykorzystano wnioskowanie dedukcyjne i krytyczną analizę literatury przedmiotu. Spośród metod ilościowych zastosowano narzędzia statystyki opisowej. Dane ilościowe wykorzystane w artykule pochodzą ze źródeł wtórnych: baz danych publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny w Polsce oraz Europejski Urząd Statystyczny. W artykule wykorzystano dane statystyczne według PKD-2007 (Rozporządzenie Rady Ministrów, 2007).

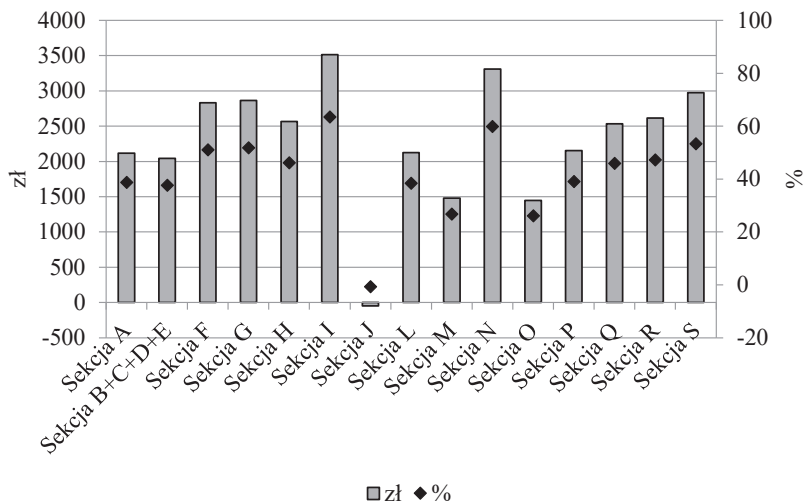
## 3. Wynagrodzenie w działalności finansowej i ubezpieczeniowej w Polsce na tle gospodarki narodowej

W latach 2005–2016 corocznie notowano wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto ogółem w gospodarce narodowej w stosunku do roku poprzedniego. W analizowanym okresie badawczym przeciętne, miesięczne wynagrodzenie brutto w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej było wysoce zróżnicowane. Do sektorów o najniższym przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu brutto należały działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) oraz w zakresie usług administrowania, a także działalność wspierająca (sekcja N). Natomiast sektorami o najwyższym przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu brutto w gospodarce narodowej, w latach 2005–2016, były działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K) oraz informacja i komunikacja (sekcja J)<sup>3</sup>. Na rysunku 1 przedstawiono odchylenia przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w działalności finansowej i ubezpieczeniowej od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w pozostałych sekcjach gospodarki narodowej.

<sup>2</sup> Jak wskazują inni autorzy (Knapińska, 2014; Słodowa-Helpa, 2005) przystąpienie Polski do Unii Europejskiej miało istotny wpływ na sytuację na rynku pracy, w tym również na kształtowanie się poziomu wynagrodzeń.

<sup>3</sup> Szczegółowe dane na temat przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej według PKD 2007 dostępne są w bazie danych GUS pod adresem: <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica>.

Rysunek 1. Odchylenia przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w działalności finansowej i ubezpieczeniowej od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w pozostałych sekcjach gospodarki narodowej\*



\* Na rysunku przedstawiono średnie wartości dla lat 2005–2016 (rok poprzedni=100).

Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo.

Sekcja B+C+D+E – Górnictwo i wydobywanie, przetwórstwo przemysłowe, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją.

Sekcja F – Budownictwo.

Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle.

Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa.

Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Sekcja J – Informacja i komunikacja.

Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości.

Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca.

Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne.

Sekcja P – Edukacja.

Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Sekcja S – Pozostała działalność usługowa.

Źródło: obliczenia własne na podstawie: GUS (2007), s. 267; (2008), s. 269; (2009), s. 259; (2011), s. 262-263; (2012), s. 290-291; (2015), s. 270; (2016a), s. 281; (2018a), s. 275; (2018b).

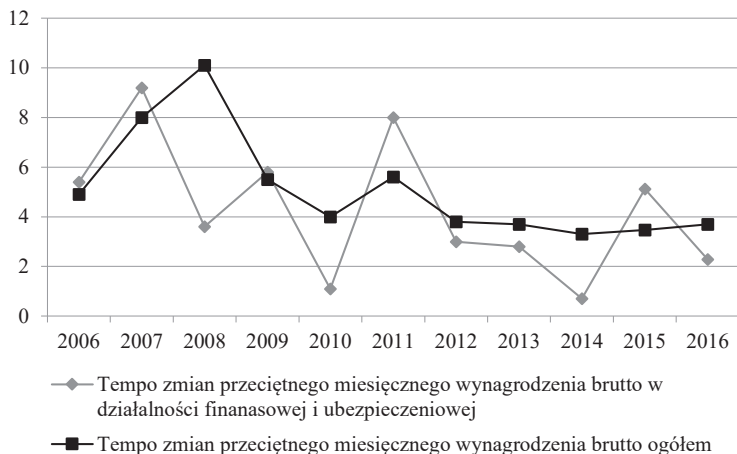
Niemal we wszystkich sekcjach (za wyjątkiem sekcji J – informacja i komunikacja) przeciętne miesięczne wynagrodzenie było znacznie niższe aniżeli wyna-

grodenie w działalności finansowej i ubezpieczeniowej. W analizowanym okresie najwyższe różnice w wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, w stosunku do działalności finansowej i ubezpieczeniowej, odnotowano w przypadku działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) oraz działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (sekcja N). Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w działalności finansowej i ubezpieczeniowej w odniesieniu do sekcji I było wyższe średnio o 3516,2 zł. Z kolei, w porównaniu z wynagrodzeniami w sekcji N, przeciętne miesięczne wynagrodzenie w tym czasie było wyższe w działalności finansowej i ubezpieczeniowej średnio o 3309,8 zł.

Co więcej, różnice w wysokości wynagrodzeń między wynagrodzeniami w działalności finansowej i ubezpieczeniowej a płacami w pozostałych sektorach gospodarki narodowej zwiększyły się w badanym okresie. Wyjątek stanowi wspomniana już wcześniej – sekcja J (informacja i komunikacja), w której odnotowano wyższe (niż w sekcji K) przeciętne miesięczne wynagrodzenie w następujących latach: 2008, 2010, 2011, 2013, 2014, 2015 i 2016. Przy czym najwyższa różnica dotyczyła 2016 roku, w którym przeciętne miesięczne wynagrodzenie w działalności finansowej i ubezpieczeniowej było niższe od wynagrodzenia w informacji i komunikacji o 400,5 zł.

W ujęciu procentowym przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sekcji K było wyższe od wynagrodzenia w sekcji I średnio o 63,5%, z kolei w odniesieniu do sekcji N średnio o 59,9%. Spośród wszystkich działów gospodarki narodowej, najbardziej zbliżony poziom do otrzymywanych w sekcji K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) odnotowano w przypadku sekcji J, która charakteryzowała się wyższym wynagrodzeniem (wobec sekcji K) w następujących latach: 2008 – 0,5%; 2010 – 2,8%; 2011 – 0,6%; 2013 – 0,2%; 2014 – 3,7%; 2015 – 2,7% oraz w 2016 – o 6,1%. Istotne zmiany nastąpiły także w zakresie tempa zmian przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto ogółem w gospodarce narodowej (rys. 2).

Rysunek 2. Tempo zmian przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto ogółem w gospodarce narodowej oraz w działalności finansowej i ubezpieczeniowej



Źródło: jak pod rys. 1.

Po stosunkowo wysokim wzroście w roku 2008, w kolejnych latach tempo zmian wynagrodzeń brutto w działalności finansowej i ubezpieczeniowej ustabilizowało się (od 5,5% w 2009 r. do 3,7% w 2016 r.). Znacznie większe wahania nastąpiły natomiast w zakresie tempa zmian przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem brutto w gospodarce narodowej. W tym przypadku tempo zmian kształtowało się na poziomie od 5,4% w 2006 roku do 2,3% w roku 2016. Największy wzrost zanotowano w 2007 roku – 9,2%, natomiast najniższy w roku 2014 – 0,7%.

W przeważającej części badanego okresu, tempo wzrostu wynagrodzeń w działalności finansowej i ubezpieczeniowej było niższe niż w Polsce ogółem (za wyjątkiem lat: 2007, 2009, 2011 i 2013). Ponadto, od 2012 roku następowało spowolnienie tempa wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w działalności finansowej i ubezpieczeniowej, co było również związane ze spowolnieniem tempa wzrostu gospodarczego w gospodarce narodowej, które w 2012 roku wyniosło 1,9%, w stosunku do 4,5% w roku 2011. Efektem tego było pogorszenie się kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw i nieznaczny spadek nakładów na inwestycje w ujęciu realnym (NBP, 2014, s. 10, za: NBP, 2013, s. 1). Ponadto, od 2009 roku, tempo wzrostu wynagrodzeń w działalności finansowej i ubezpieczeniowej kształtowało się

na względnie stabilnym poziomie. Największy brak stałości odnotowano w latach 2007–2011. Przyczyn tego można upatrywać w ówczesnym kryzysie finansowym oraz jego skutkach.

#### **4. Wynagrodzenie w działalności finansowej i ubezpieczeniowej a przeciętne wynagrodzenie brutto ogółem i płaca minimalna**

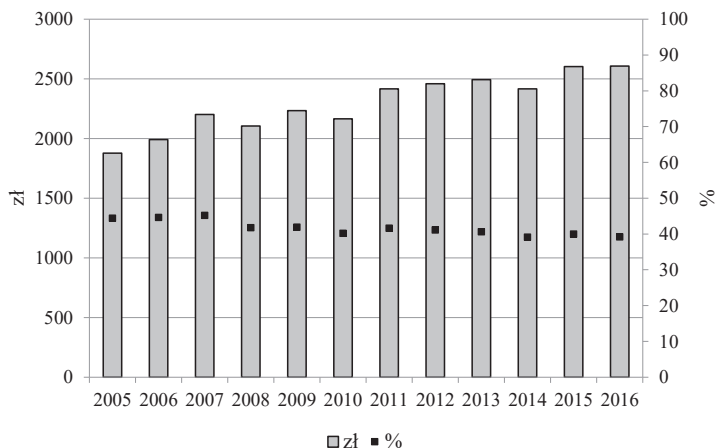
W drugim etapie analizy dokonano porównania przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w działalności finansowej i ubezpieczeniowej z miesięcznym wynagrodzeniem brutto ogółem oraz płacą minimalną. Do 2007 roku odchylenia przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w działalności finansowej i ubezpieczeniowej od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto ogółem w gospodarce narodowej wzrastały. W 2008 roku, w odniesieniu do 2007, różnica między wynagrodzeniami zmniejszyła się o 96,6 zł, natomiast w 2009 roku, w stosunku do roku poprzedniego, zanotowano ponowny wzrost różnicy między wynagrodzeniami o 129,2 zł. W 2010 roku, w stosunku do roku poprzedniego, zanotowano ponowne zmniejszenie się różnicy między wynagrodzeniami o 67,6 zł. W kolejnych latach odchylenie wzrastało, aż do 2014 roku, kiedy odnotowano ponowny spadek o 77,1 zł.

Względnie duże różnice w tym zakresie utrzymywały się od roku 2007 (rys. 3). Najwyższą różnicę w ujęciu nominalnym zanotowano w 2015 oraz 2016 roku, kiedy przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sekcji K było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w Polsce, odpowiednio o 2603,3 zł oraz 2607,1 zł, co wynikało m.in. z rozwoju działalności finansowej i ubezpieczeniowej (np. dzięki fuzjom). Z kolei w ujęciu procentowym najwyższą różnicę (45,2%) zanotowano w roku 2007.

Biorąc pod uwagę kształtowanie się przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto według sektorów własności (rys. 4) – wynagrodzenia w działalności finansowej i ubezpieczeniowej były w latach 2005–2016 znacznie wyższe od wynagrodzeń ogółem, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Ponadto, od 2005 roku wynagrodzenie w działalności finansowej i ubezpieczeniowej w sektorze prywatnym stale wzrastało. Podobne zmiany dotyczyły sektora publicznego, za wyjątkiem roku 2014.

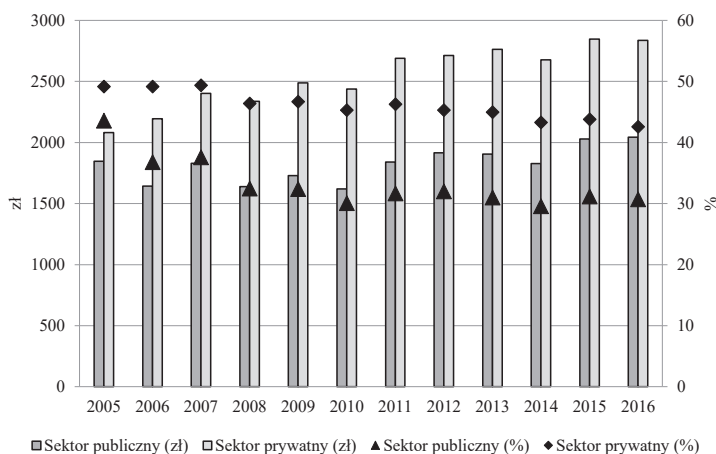


Rysunek 3. Odchylenia przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w działalności finansowej i ubezpieczeniowej od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto ogółem w gospodarce narodowej



Źródło: jak pod rys. 1.

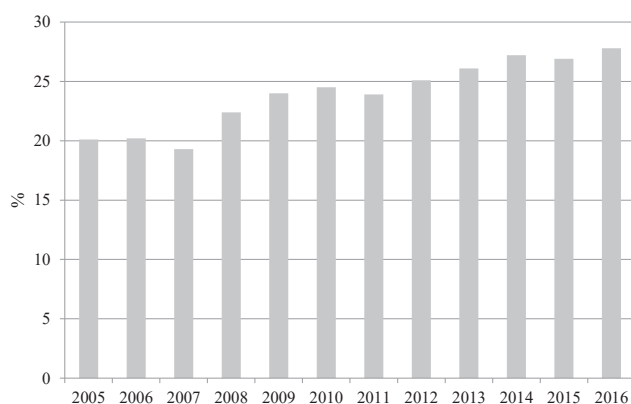
Rysunek 4. Odchylenia przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w działalności finansowej i ubezpieczeniowej od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto ogółem w gospodarce narodowej



Źródło: obliczenia własne na podstawie: GUS (2007), s. 266; (2008), s. 268; (2009), s. 258; (2011), s. 264; (2012), s. 292; (2016a), s. 282; (2018), s. 276.

Na rysunku 5 przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w działalności finansowej i ubezpieczeniowej zestawiono z miesięczną płacą minimalną, która kształtowała się na poziomie od 849,0 zł w 2005 roku do 1850,0 zł w roku 2016. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że w analizowanym okresie badawczym płaca minimalna w Polsce stanowiła zaledwie od 20,1% w 2005 do 27,8% w roku 2016 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w działalności finansowej i ubezpieczeniowej.

Rysunek 5. Relacja między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem brutto w działalności finansowej i ubezpieczeniowej a miesięczną płacą minimalną w gospodarce narodowej



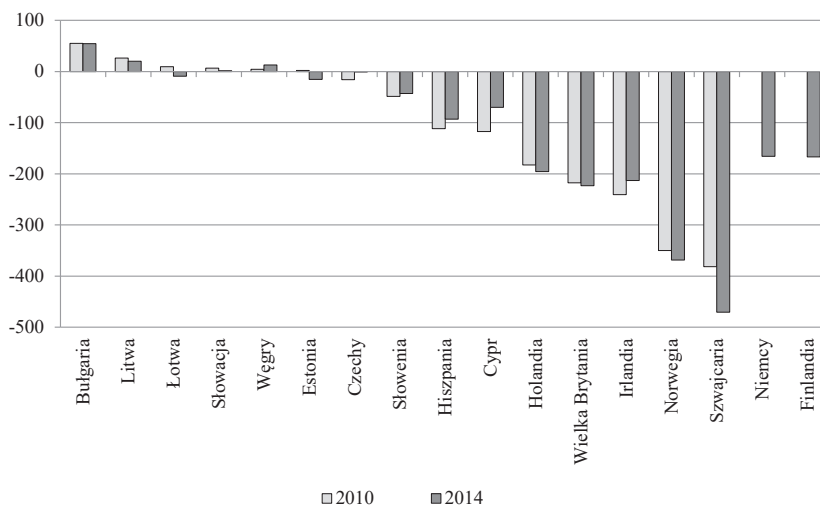
Źródło: obliczenia własne na podstawie: GUS (2007), s. 267; (2008), s. 269; (2009), s. 259; (2011), s. 262–263; (2012), s. 290–291; (2015), s. 270; (2016a), s. 281; (2018a), s. 275; (2018b); MRPiPS (2016, 2018).

Ponadto, w odniesieniu do relacji między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem brutto w działalności finansowej i ubezpieczeniowej a miesięczną płacą minimalną, na uwagę zasługuje również rok 2007, kiedy to płaca minimalna stanowiła zaledwie 19,3% wynagrodzenia brutto w działalności finansowej i ubezpieczeniowej. Można zauważyć, że od 2011 roku omawiana relacja wzrastała z roku na rok (wyjątek stanowi niewielki spadek w 2015 w stosunku roku poprzedniego).

## 5. Wynagrodzenie w działalności finansowej i ubezpieczeniowej w Polsce względem płac zagranicznych

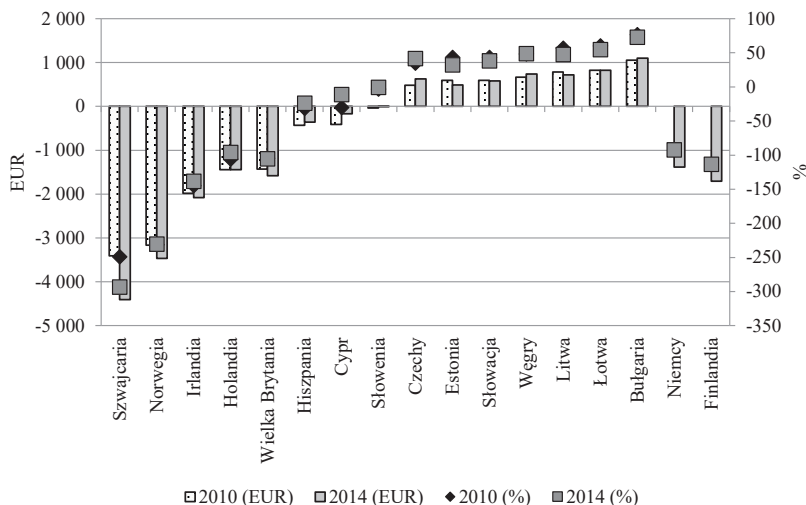
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K) cechowała się jednymi z najwyższych wynagrodzeń w Polsce, jednakże w porównaniu do innych krajów UE wynagrodzenia w tej sekcji były znacznie niższe. W 2010 roku wynagrodzenie w sekcji K było ponad 3,5-krotnie wyższe w Szwajcarii oraz ponad 3-krotnie wyższe w Norwegii niż w Polsce (w 2014 r. odnotowano jeszcze wyższe różnice). Jedyne w odniesieniu do Bułgarii wynagrodzenie w sekcji K w Polsce można uznać za znacząco wyższe (rys. 6).

Rysunek 6. Odchylenia przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w działalności finansowej i ubezpieczeniowej w Polsce od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w działalności finansowej i ubezpieczeniowej w krajach UE, Szwajcarii i Norwegii (w %)



Źródło: obliczenia własne na podstawie: Eurostat (2018).

Rysunek 7. Odchylenia przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w działalności finansowej i ubezpieczeniowej w Polsce od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem w krajach UE, Szwajcarii i Norwegii



Źródło: obliczenia własne na podstawie: Eurostat (2018).

Na uwagę zasługuje również to, iż wynagrodzenie w sekcji K w Polsce było znacznie niższe niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem w krajach Europy Zachodniej oraz Północnej w analizowanym okresie badawczym. Z kolei wynagrodzenie w sekcji K w Polsce było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem jedynie w odniesieniu do krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Przyczyn tych różnic należy również upatrywać w zróżnicowanym rozwoju społeczno-gospodarczym tych państw. Mimo że wynagrodzenie w sekcji K w Polsce należało do najwyższych wynagrodzeń w gospodarce narodowej oraz było wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w Polsce, w kontekście międzynarodowym było znacznie niższe niż wynagrodzenia w krajach Europy Zachodniej.

## Podsumowanie

W niniejszym artykule poddano analizie jeden z aspektów odróżniania segmentu wtórnego i pierwotnego rynku pracy – poziom wynagrodzeń. Analiza porównawcza w zakresie zróżnicowania poziomu wynagrodzeń wskazała na znaczne różnice między wysokością i tempem zmian płac w działalności finansowej i ubezpieczeniowej w Polsce a wysokością i tempem zmian wynagrodzeń w pozostałych sekcjach gospodarki narodowej, przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto ogółem, płacy minimalnej w Polsce, a także płac zagranicznych.

Na uwagę zasługuje również fakt, iż wynagrodzenie w sekcji K w Polsce stanowiło jedno z najwyższych wynagrodzeń w porównaniu do innych sekcji gospodarki narodowej; odmiennie sytuacja kształtowała się, gdy pod uwagę weźmie się płace zagraniczne. W kontekście międzynarodowym, biorąc pod uwagę wynagrodzenie w działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz wynagrodzenie ogółem w większości badanych krajów – wynagrodzenie w sekcji K w Polsce było znacznie niższe. Jedynie w odniesieniu do krajów Europy Środkowo-Wschodniej – wynagrodzenie w działalności finansowej i ubezpieczeniowej w Polsce kształtowało się na wyższym lub zbliżonym poziomie do wynagrodzeń w tych krajach.

Na tym etapie analizy nie można jednak stwierdzić, że sekcja K należy do sektora pierwotnego rynku pracy, mimo iż wynagrodzenia w tej sekcji należą do jednych z najwyższych w Polsce. W tym celu konieczne byłoby uzupełnienie przeprowadzonej analizy o inne charakterystyki pierwotnego rynku pracy, takie jak: warunki pracy, możliwości awansu. Na podstawie przeprowadzonej analizy można jednak sformułować wniosek, że różnice między wynagrodzeniami w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej, na polskim rynku pracy, są znaczące. Przyczynami różnic mogą być w szczególności czynniki o charakterze ekonomicznym (przykładowo wielkość popytu na pracę i podaż pracy, nakłady inwestycyjne) oraz uwarunkowania polityczne (w szczególności polityka państwa na rynku pracy). Istotne znaczenie może mieć również specyfika stanowisk pracy w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej związana z zakresem odpowiedzialności i obowiązków pracowników. Należy również podkreślić, że na gruncie polskim istotną rolę w stymulowaniu wzrostu wysokości wynagrodzeń w działalności finansowej i ubezpieczeniowej odegrały w szczególności przeprowadzane w tej sekcji gospodarki narodowej fuzje, będące centralnym elementem rozwoju działalności finansowej i ubezpieczeniowej.

## Literatura

- Borjas, G. J. (2005). *The labour market impact of high-skill immigration*, National Bureau of Economic Research Research, Working Paper No. 11217, 1–12.
- Borkowska, S. (2012). *Skuteczne strategie wynagrodzeń – tworzenie i zastosowanie*. Warszawa: Wydawnictwo Oficyna Wolters Kluwer Business.
- Dickens, K., Lang, W. (1984). *A Test of Dual Labor Market Theory*. NBER Working Paper No. 1314, 1–36.
- Docquier, F., Özden, C., Peri, G. (2013). The Labour Market Effects of Immigration and Emigration in OECD Countries. *Economic Journal*, 124 (579), 1106–1145.
- Drozdowski, G., Nowak, M. (2009). *Zarządzanie personelem*. Gorzów Wielkopolski: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zawodowej.
- Eurostat (2018). *Database*. Pobrane z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (2.05.2018).
- GUS (2011). *Rocznik Statystyczny Pracy 2010*. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- GUS (2014). *Rocznik Statystyczny Pracy 2012*. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- GUS (2016a). *Rocznik Statystyczny Pracy 2015*. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- GUS (2018a). *Rocznik Statystyczny Pracy 2017*. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- GUS (2007). *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2006*. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- GUS (2008). *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2007*. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- GUS (2009). *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2008*. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- GUS (2015). *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2014*. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- GUS (2018b). *Wynagrodzenia i świadczenia społeczne. Wynagrodzenia. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej wg PKD 2007*. Pobrane z: <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica> (15.03.2018).
- Jarmołowicz, W., Knapińska, M. (2005). *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.

- Jarmołowicz, W., Knapińska, M. (2011). Współczesne teorie rynku pracy a mobilność i przepływy pracowników w dobie globalizacji. *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego (PTE)*, 9, 123–144.
- Knapińska, M. (2012). *Wspólny europejski rynek pracy. Geneza – rozwój – funkcjonowanie*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Knapińska, M. (2014). Analiza wielkopolskiego rynku pracy w latach 2003–2013. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 15 (8), 191–210.
- Kopycińska, D., Wiśniewski, R. (2016). Wynagrodzenia menedżerów a cele ekonomiczne spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. *Gospodarka Narodowa*, (6), 69–93.
- Kryńska, E., Kopycińska, D. (2015). Wages in labour market theories. *Folia Oeconomica Stetinensia*, 15 (2), 177–190.
- Loverdige, R., Mok, A.L. (1979). *Theories of Labour Market Segmentation: a critique*. Hague-Boston-London: Martinus Nijhoff Social Sciences Division.
- MRPiPS (2016). *Wynagrodzenia. Minimalne wynagrodzenie za pracę*. Pobrane z: <https://www.mpips.gov.pl/prawopracy/wynagrodzenia/#2.%20Minimalne%20wynagrodzenie%20w%20r%C3%B3wnych%20krajach%20%C5%9Bwiata> (15.03.2018).
- MRPiPS (2018). *Prawo pracy. Płaca minimalna w 2016 r. wyniesie 1850 zł*. Pobrane z: <https://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/prawo-pracy/art,7583,płaca-minimalna-w-2016-r-wyniesie-1850-zl.html> (15.03.2018).
- NBP (2014). *Rozwój systemu finansowego w Polsce w 2012 r.* Warszawa: Narodowy Bank Polski, Departament Edukacji i Wydawnictw.
- Piketty, T. (2015). *Kapitał w XXI wieku*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Piore, M.J. (1972). *Notes for a theory of labour market*. Working Papers Department of Economics No. 95. Pobrane z: <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/64001/notesfortheoryof00pior.pdf?sequence=1> (11.01.2018).
- Reich, M., Gordon, D.M., Edwards, R.C. (1973). *Labor Markets: a theory of Labor Market Segmentation*. Nebraska-Lincoln: American Economic Association, University of Nebraska-Lincoln.
- Słodowa-Helpa, M. (2005). Możliwości absorpcji funduszy Unii Europejskiej przez polskie regiony. *Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny*, 1, 167–185.
- Synowicz, J. (2011). *Marketing personalny*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe PWSB.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Dz.U. 2007 nr 251 poz. 1885.

## WAGES IN THE FINANCIAL AND INSURANCE ACTIVITIES ON THE BACKGROUND OF THE NATIONAL ECONOMY IN POLAND

### Abstract

The aim of this study is to present the differences between the amount and rate of changes of wages in the financial and insurance activities in Poland and wages by sections of the national economy, average monthly gross wages, minimum wage in Poland, as well as foreign wages. The time scope of the analysis covers the period between 2005 and 2016. The quantitative data used in the article are the secondary data. The source of data was the databases published by the Central Statistical Office in Poland and the Eurostat. The following qualitative methods employed: deduction and the critical analysis of literature. In terms of the quantitative methods, the descriptive statistics used. The obtained results suggest that the financial and insurance activities (K section) in the years 2005-2016 was the one of the highest-paid section of the national economy. However, in the international context, the wage in K section was significantly lower than in terms of foreign wages.

**Keywords:** financial and insurance activities, labour market, salary, wage

*Translated by Katarzyna Woźniak*

**JEL Codes:** E20, E27

### Cytowanie

Woźniak, K. (2018). Wynagrodzenia w działalności finansowej i ubezpieczeniowej na tle gospodarki narodowej w Polsce. *Studia i Prace WNEIZ US*, 53/1, 107–122. DOI: 10.18276/sip.2018.53/1-08.