

# Spis treści

Wstęp .....	7
-------------	---

## ROZDZIAŁ 1

<b>Pojęcie i ekonomiczno-społeczne funkcje wynagrodzenia .....</b>	<b>21</b>
1.1. Istota pracy i znaczenie przypisywane wynagrodzeniu .....	21
1.2. Aspekt ekonomiczny wynagrodzeń .....	29
1.2.1. Płaca jako cena pracy .....	29
1.2.2. Możliwości pogodzenia celów pracodawcy i pracownika ..	32
1.3. Aspekt społeczny wynagrodzeń .....	35
1.4. Praca najemna a inne źródła dochodu .....	46

## ROZDZIAŁ 2

<b>Zasady wynagradzania pracowników w świetle krajowego i międzynarodowego prawa pracy .....</b>	<b>51</b>
2.1. Postanowienia Konstytucji RP i Kodeksu pracy dotyczące wynagradzania pracowników .....	51
2.2. Prawo pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych .....	60
2.3. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu .....	69
2.4. Przesłanki i sposób wyznaczania płacy minimalnej .....	73
2.5. Międzynarodowe prawo pracy .....	81
2.5.1. Międzynarodowe standardy pracy .....	81
2.5.2. Konwencje Rady Europy .....	87

## ROZDZIAŁ 3

<b>Wynagrodzenia jako instrument zarządzania zasobami ludzkimi przedsiębiorstwa .....</b>	<b>96</b>
3.1. Wybrane teorie motywacji .....	96
3.1.1. Teoria instrumentalna .....	97
3.1.2. Teoria potrzeb (treści) .....	98

3.1.3. Teoria dwuczynnikowa Herzberga (teoria czynników motywacji i higieny) .....	100
3.1.4. Teorie procesowe (poznawcze) .....	101
3.1.4.1. Teoria oczekiwań .....	102
3.1.4.2. Teoria celów .....	103
3.1.4.3. Teoria sprawiedliwości (słuszności) .....	104
3.1.5. Próba przeprowadzenia kompilacji wniosków wypływających z poszczególnych teorii motywacji .....	106
3.2. Rodzaje stosowanych systemów płac .....	111
3.2.1. Płaca uzależniona od stażu pracy .....	112
3.2.2. Płaca uzależniona od posiadanej wiedzy .....	112
3.2.3. Płaca uzależniona od posiadanych umiejętności .....	114
3.2.4. Płaca uzależniona od uzyskanych efektów .....	115
3.2.5. Płaca uzależniona od wnoszonego wkładu .....	116
3.3. Motywowanie pracowników za pomocą różnych elementów wynagrodzenia .....	117
3.4. System wynagradzania pracowników a cele strategiczne przedsiębiorstwa .....	127

## ROZDZIAŁ 4

### Struktura zatrudnionych według wysokości miesięcznego

<b>wynagrodzenia</b> .....	131
4.1. Źródło danych będących przedmiotem analizy .....	131
4.2. Wyznaczenie miar analizy struktury i interpretacja uzyskanych wyników .....	142
4.3. Odchylenia średnich płac w poszczególnych subpopulacjach od przeciętnej płacy w Polsce .....	161
4.3.1. Podział populacji w oparciu o poziom wykształcenia pracowników .....	162
4.3.2. Podział populacji w oparciu o płeć pracowników .....	164
4.3.3. Podział populacji w oparciu o wykonywany zawód .....	165
4.3.4. Podział populacji w oparciu o wiek pracowników .....	172
4.3.5. Podział populacji w oparciu o staż pracowników .....	174
4.3.6. Podział populacji w oparciu o rodzaj działalności zakładu pracy .....	176
4.3.7. Podział populacji w oparciu o sektor zatrudnienia .....	179
4.3.8. Podział populacji w oparciu o wielkość zakładu pracy ...	180
4.3.9. Podział populacji w oparciu o położenie geograficzne zakładu pracy .....	182

## ROZDZIAŁ 5

<b>Próba utworzenia względnie homogenicznych klas zawodów</b> .....	185
5.1. Wykonywany zawód jako zmienna najbardziej różnicująca płace w Polsce .....	185
5.1.1. Opis zastosowanej metodyki .....	185
5.1.2. Zróżnicowanie wynagrodzeń a poziom wykształcenia zatrudnionych .....	189
5.1.3. Zróżnicowanie wynagrodzeń a płeć .....	190
5.1.4. Zróżnicowanie wynagrodzeń a wykonywany zawód ....	191
5.1.5. Zróżnicowanie wynagrodzeń a wiek zatrudnionych ....	196
5.1.6. Zróżnicowanie wynagrodzeń a staż pracy zatrudnionych .....	197
5.1.7. Zróżnicowanie wynagrodzeń a rodzaj działalności zakładu pracy .....	198
5.1.8. Zróżnicowanie wynagrodzeń a sektor własności .....	200
5.1.9. Zróżnicowanie wynagrodzeń a wielkość zakładu pracy ..	201
5.1.10. Zróżnicowanie wynagrodzeń a położenie geograficzne zakładu pracy .....	203
5.1.11. Porównanie wyników uzyskanych z analizy wariancji ...	204
5.2. Klasyfikacja zawodów na podstawie rozkładu wynagrodzeń ...	205
5.2.1. Określenie stopnia podobieństwa rozkładu płac między poszczególnymi zawodami .....	205
5.2.2. Podzielenie zawodów na klasy za pomocą metody dendrytowej .....	210
5.2.2.1. Naturalny podział dendrytu .....	217
5.2.2.2. Metoda Hellwiga .....	219
5.3. Opis statystyczny rozkładów w utworzonych klasach .....	222

## ROZDZIAŁ 6

<b>Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn</b> .....	231
6.1. Porównanie rozkładu płac w populacji kobiet z rozkładem płac w populacji mężczyzn .....	231
6.2. Wpływ poszczególnych zmiennych na wielkość luki płacowej ...	246
6.2.1. Idea zastosowanej metody badawczej .....	246
6.2.2. Określenie wpływu różnic w poziomie wykształcenia na wielkość luki płacowej .....	252
6.2.3. Określenie wpływu różnic w wykonywanym zawodzie na wielkość luki płacowej .....	255
6.2.4. Określenie wpływu różnic w wieku na wielkość luki płacowej .....	264

---

6.2.5. Określenie wpływu różnic w stażu pracy na wielkość luki płacowej .....	268
6.2.6. Określenie wpływu różnic w rodzaju działalności zakładu zatrudniającego pracownika na wielkość luki płacowej ..	271
6.2.7. Określenie wpływu różnic w sektorze zatrudnienia pracownika na wielkość luki płacowej .....	276
6.2.8. Określenie wpływu różnic w wielkości zakładu zatrudniającego pracownika na wielkość luki płacowej ..	279
6.2.9. Określenie wpływu różnic w strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn według województw na wielkość luki płacowej .....	282
6.2.10. Porównanie wyników uzyskanych w analizie przyczynowej .....	286
Podsumowanie .....	290
Załącznik A .....	304
Załącznik B .....	309
Załącznik C .....	325
Załącznik D .....	330
Bibliografia .....	338
Spis tabel .....	355
Spis rysunków .....	360