

legalis
księgowość kadry biznes



RAPORT

wynagrodzeń w księgowości 2024/2025

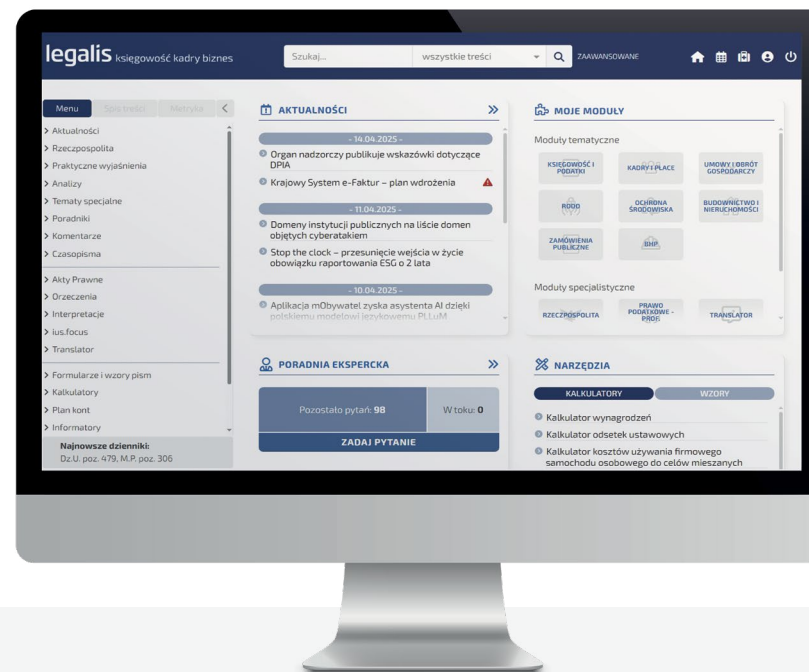
III. EDYCJA

Sedlak & Sedlak

legalis

księgowość kadry biznes

Merytoryczne wsparcie
dla księgowych i kadrowych



Serwis
aktualności,
który pomoże
nadażyć za zmianami
w przepisach.

Praktyczne
wyjaśnienia, porady
i wskazówki
dla specjalistów.

Rozwiązania
indywidualnych
problemów
– bezpośrednie
konsultacje
z ekspertami
poradni.

Kup online lub wypróbuj →

WSTĘP



Artur Olczak

Wydawca w Legalis
Księgowość Kadry Biznes

Zachęcamy do zapoznania się z najnowszym raportem wykonanym dla Legalis Księgowość Kadry Biznes – Systemu Wydawnictwa C.H.Beck. Raport dotyczy wynagrodzeń na wybranych stanowiskach w księgowości.

Szanowni Państwo,

w ostatnich latach zawód księgowego stał się profesją wymagającą interdyscyplinarnego wykształcenia. Liczne zmiany przepisów podatkowych, postępująca elektronizacja składania deklaracji podatkowych i sprawozdań finansowych, a także konieczność znajomości regulacji dotyczących m.in. AML i RODO sprawiają, że nieustanne uzupełnianie wiedzy staje się codziennością. Coraz częściej mówi się również o wykorzystaniu systemów sztucznej inteligencji w pracy księgowych.

Wszystkie te zmiany powodują, że osoby wykonujące ten zawód powinny być należycie wynagradzane – zarówno za swoją pracę, jak i za motywację do rozwoju oraz gotowość do ciągłego podnoszenia kompetencji.

Po raz kolejny, we współpracy z firmą Sedlak & Sedlak, przygotowaliśmy dla Państwa raport wynagrodzeń w księgowości. Dane zawarte w raporcie pochodzą z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń i są aktualne na rok 2025. Wyniki odnoszą się do mediany oraz pierwszego i trzeciego kwartyla wynagrodzenia całkowitego osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

W raporcie przedstawiamy rozkład wynagrodzeń z podziałem na: stanowiska, płeć, staż pracy, województwo, branżę (sektor działalności pracodawcy), wielkość firmy, wiek pracownika oraz poziom wykształcenia.

Zachęcamy także do zapoznania się z komentarzami naszych Ekspertów.

legalis
księgowość kadry biznes

Rozwiązanie dla księgowych, kadrowych i innych specjalistów, bazujące na doświadczeniu Wydawnictwa C.H.Beck w merytorycznym wsparciu profesjonalistów.

 | **C.H.BECK**

Wydawnictwo C.H.Beck istnieje na rynku polskim od 1993 roku, wydając publikacje z zakresu prawa, podatków, ekonomii oraz literatury akademickiej, aplikacyjnej i obcojęzycznej.

Sedlak & Sedlak

Pierwsza polska firma oferująca usługi w zakresie doradztwa wynagrodzeniowego, badań płacowych, analiz HR oraz promująca wiedzę o praktykach wynagradzania.



RAPORT O WYNAGRODZENIACH

na wybranych stanowiskach z działu księgowości wykonany dla Legalis Księgowość Kadry Biznes

W analizach wzięto pod uwagę **6 stanowisk z działu księgowości**:

1. kierownik ds. księgowości,
2. główny księgowy,
3. zastępca głównego księgowego,
4. samodzielny księgowy,
5. księgowy,
6. fakturzysta.

Dane są aktualne na 2025 rok i pochodzą z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń, przeprowadzonego przez Sedlak & Sedlak. Wyniki odnoszą się do mediany, pierwszego oraz trzeciego kwartyła wynagrodzenia całkowitego osób zatrudnionych na umowę o pracę. Wszystkie kwoty przedstawiono w PLN brutto. Nie zaprezentowano danych, jeśli dla danego kryterium próba była mniejsza niż 20 osób. Poniżej przedstawiono dane oraz kluczowe wnioski.

Wyjaśnienie pojęć:

1. **mediana** – wartość dzieląca wszystkie dane na pół. Poniżej i powyżej mediany znajduje się dokładnie po 50% danych.
2. **I kwartył** – wartość, poniżej której mieści się 25% danych.
3. **III kwartył** – wartość, powyżej której mieści się 25% danych.

Różnice w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami

Na stanowiskach w działach księgowości występują różnice płacowe między kobietami a mężczyznami, przy czym warto zwrócić uwagę na znaczącą dysproporcję w liczebności próby. Kobiety stanowią zdecydowaną większość badanych, podczas gdy liczba mężczyzn jest znacznie mniejsza.

Szczególnie duże różnice w zarobkach występują na stanowiskach kierowniczych. Mediana wynagrodzenia kobiet na stanowisku kierownika ds. księgowości wynosi 10 341 PLN, co oznacza, że jest o 33% niższa niż mediana zarobków mężczyzn, która osiąga poziom 15 404 PLN. Z danych wynika również, że ¼ mężczyzn z najniższymi zarobkami zarabia więcej od połowy badanych kobiet – dolny kwartył wynagrodzeń mężczyzn (10 606 PLN) przekracza medianę zarobków kobiet.

Tabela 1. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na stanowisku kierownika ds. księgowości

stanowisko	poziom stanowiska	płeć	próba	I kwartył	mediana	III kwartył
kierownik ds. księgowości	wszyscy pracownicy	kobieta	325	8 196	10 341	13 927
kierownik ds. księgowości	wszyscy pracownicy	mężczyzna	77	10 606	15 404	21 024

Na stanowisku głównego księgowego (tabela 2.) również występuje znacząca różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Mediana wynagrodzenia kobiet wynosi 11 994 PLN, co oznacza, że jest o 10% niższa niż mediana zarobków mężczyzn (13 293 PLN).

Tabela 2. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na stanowisku głównego księgowego

stanowisko	poziom stanowiska	płeć	próba	I kwartył	mediana	III kwartył
główny księgowy	wszyscy pracownicy	kobieta	3656	9 082	11 994	16 159
główny księgowy	wszyscy pracownicy	mężczyzna	460	9 581	13 293	17 988

Na stanowisku zastępcy głównego księgowego (tabela 3.) różnice są znacznie mniejsze. Mediana wynagrodzenia kobiet (9 943 PLN) jest tylko o 3% niższa od zarobków mężczyzn (10 208 PLN). W tym przypadku luka płacowa jest stosunkowo niewielka, a różnice w wynagrodzeniach są mniej widoczne. Warto jednak podkreślić, że liczebność próby mężczyzn na tym stanowisku jest znacznie mniejsza niż kobiet, co może wpływać na porównanie.



**Tabela 3. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na stanowisku zastępcy głównego księgowego**

stanowisko	poziom stanowiska	pleć	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
zastępca głównego księgowego	wszyscy pracownicy	kobieta	393	8 217	9 943	11 850
zastępca głównego księgowego	wszyscy pracownicy	mężczyzna	39	8 060	10 208	12 342

Różnice między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn są najmniejsze u samodzielnych księgowych (tabela 4.). Dla danych zagregowanych, bez podziału na poziomy doświadczenia, nie występuje wyraźna luka płacowa – mediana wynagrodzeń kobiet wynosi 8 628 PLN, podczas gdy dla mężczyzn jest to 8 751 PLN, co oznacza różnicę zaledwie 1%. Wśród starszych specjalistów różnica jest bardziej zauważalna – kobiety zarabiają o 8% mniej niż mężczyźni.

Tabela 4. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na stanowisku samodzielnego księgowego

stanowisko	poziom stanowiska	pleć	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
samodzielny księgowy	młodszy specjalista	kobieta	102	6 193	7 124	8 505
samodzielny księgowy	doświadczony specjalista	kobieta	1183	6 785	8 097	9 678
samodzielny księgowy	doświadczony specjalista	mężczyzna	166	7 144	8 117	9 668
samodzielny księgowy	starszy specjalista	kobieta	1389	7 835	9 391	11 300
samodzielny księgowy	starszy specjalista	mężczyzna	146	8 023	10 229	11 825
samodzielny księgowy	wszyscy pracownicy	kobieta	2934	7 200	8 628	10 546
samodzielny księgowy	wszyscy pracownicy	mężczyzna	353	7 248	8 751	10 665

Na stanowiskach księgowych (tabela 5.) oraz fakturzystów (tabela 6.) ponownie obserwujemy lukę płacową. Kobiety zatrudnione na stanowisku księgowego zarabiają o 8% mniej, a na stanowisku fakturzysty o 7% mniej niż mężczyźni.

Tabela 5. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na stanowisku księgowego

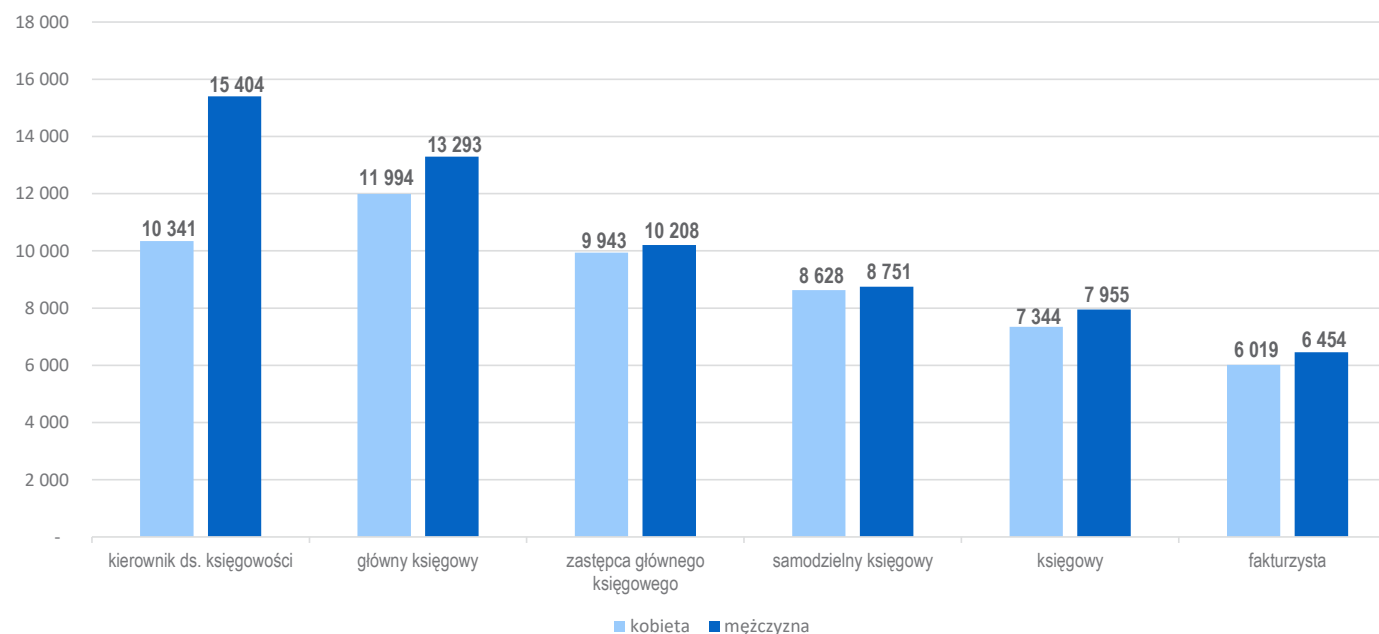
stanowisko	poziom stanowiska	pleć	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
księgowy	młodszy specjalista	kobieta	1842	5 763	6 496	7 470
księgowy	młodszy specjalista	mężczyzna	298	5 935	6 723	7 780
księgowy	doświadczony specjalista	kobieta	4267	6 504	7 630	9 015
księgowy	doświadczony specjalista	mężczyzna	597	7 027	8 217	9 720
księgowy	starszy specjalista	kobieta	1302	7 324	8 965	11 020
księgowy	starszy specjalista	mężczyzna	239	8 458	10 049	12 595
księgowy	wszyscy pracownicy	kobieta	8500	6 231	7 344	8 964
księgowy	wszyscy pracownicy	mężczyzna	1268	6 595	7 955	9 711

Tabela 6. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na stanowisku fakturzysty

stanowisko	poziom stanowiska	pleć	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
fakturzysta	starszy specjalista	kobieta	36	6 158	6 959	8 220
fakturzysta	wszyscy pracownicy	kobieta	336	5 336	6 019	7 144
fakturzysta	wszyscy pracownicy	mężczyzna	36	5 807	6 454	8 823

Dane na wymienionych stanowiskach (bez podziału na poziomy doświadczenia) zostały zestawione na poniższym wykresie.

Wykres 1. Mediana wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na wybranych stanowiskach



Wynagrodzenia księgowych w Polsce



Patrycja Paszcza

Specjalistka ds. wynagrodzeń
w Sedlak & Sedlak

Dane z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń wyraźnie pokazują, że **sektor usług** – zwłaszcza tych nowoczesnych, świadczonych dla biznesu – od kilku lat **pozostaje liderem w wynagradzaniu pracowników działów księgowości**.

Nie jest zaskoczeniem, że najwięcej zarabiają księgowi zatrudnieni w branżach, takich jak telekomunikacja, IT oraz SSC/BPO. Dla przykładu, wynagrodzenia na stanowiskach księgowych w sektorze SSC/BPO **wzrosły o około 15%** rok do roku, podczas gdy przeciętny wzrost wynagrodzeń w Polsce wyniósł około 9%. Niekorzystną wiadomością dla pracowników pozostaje fakt, że według prognoz, wzrost wynagrodzeń w Europie wyraźnie wyhamuje.

Dynamiczny wzrost płac z ostatnich lat ma drugą stronę medalu. Myśląc o przyszłości sektora SSC/BPO, należy uwzględnić **rosnące koszty pracy**, które już od ubiegłego roku przyczyniały się do wyhamowania nowych inwestycji i – co niepokojące – odpływu części projektów z Polski. To zjawisko nie pozostaje bez wpływu na perspektywy zatrudnienia i dalsze wzrosty płac w tym sektorze.

Coraz częściej pracodawcy podejmują **temat jawności i równości płac**, szczególnie w świetle nadchodzących obowiązków wynikających z Dyrektywy UE. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na specyfikę działów księgowości, które pozostają silnie sfeminizowane – **kobiety**

stanowią aż 88% badanych pracowników. Mimo tak silnej reprezentacji, ich wynagrodzenia wciąż są **znaczaco niższe niż zarobki mężczyzn**.

Największe różnice obserwujemy niezmiennie na stanowiskach kierowniczych, gdzie **kobiety zarabiają średnio aż 33% mniej niż mężczyźni** pełniący te same funkcje.

Źródłem optymizmu może być natomiast fakt, że na pozostałych analizowanych stanowiskach różnice płacowe między kobietami a mężczyznami uległy zmniejszeniu względem ubiegłego roku.

Zarobki księgowych w Polsce wciąż wykazują **wyraźne zróżnicowanie regionalne**. Najwyższą dynamikę wzrostu płac księgowych odnotowano w województwie podlaskim (ponad 25%), a najniższą w świętokrzyskim (nieco powyżej 13%). Natomiast najwyższe wypłacane księgowym zarobki niezmiennie obserwujemy w województwie mazowieckim. Po przeciwnej stronie znajduje się województwo warmińsko-mazurskie. Różnica w wynagrodzeniach między tymi województwami sięga 36%, co z jednej strony, obrazuje nierówności w poziomie życia, a z drugiej – różnice w rozwoju gospodarczym i koncentracji kapitału.

Dysproporcje płacowe w księgowości: wpływ płci i lokalizacji



Monika Smulewicz

Ekspertka HR & rynku pracy
Prezeska zarządu
HR na Szpilkach
CEO Eduwersum Collegium
Rozwoju HR

Dane z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń przynoszą kilka ciekawych informacji na temat wynagrodzeń pracowników działów księgowości.

Po pierwsze, w tym mocno sfeminizowanym sektorze (tylko niecałe 20% mężczyzn pracuje w księgowości!) można zaobserwować, że **różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są niewielkie, choć niestety nie dotyczy to wszystkich stanowisk**. Od stanowiska zastępcy głównego księgowego różnice są nieznaczne – mediana wynagrodzenia kobiet jest tylko o 3% niższa od zarobków mężczyzn, a w przypadku samodzielnych księgowych wynosi zaledwie 1%! Większą różnicę można zaobserwować w przypadku starszych specjalistów, księgowych i fakturzystów – luka płacowa wynosi 7–8% na korzyść mężczyzn.

Po drugie, wyraźne różnice dotyczą stanowisk kierowniczych. Mediana wynagrodzenia kobiet na stanowisku kierownika ds. księgowości wynosi 10 341 zł, mężczyzn 15 404 zł. Daje to różnicę na poziomie **aż 33% na niekorzyść pań!** Autorzy raportu zastrzegają, że na wynik ma wpływ liczebność próby (więcej kobiet niż mężczyzn), jednak sam fakt takiej rozbieżności powinien dać do myślenia. Na niższym hierarchicznie stanowisku – głównego księgowego – różnica ta wynosi 10%. W kontekście dyrektywy KE o równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet, firmy na pewno mają wiele do zrobienia. Jestem bardzo ciekawa, jak wytłumaczą aż tak znaczące dysproporcje.

Po trzecie, **dużą rozpiętość w zarobkach zaobserwować można ze względu na region działania firmy**. Choć cieszy fakt, że w przypadku stanowisk zastępcy głównego księgowego i fakturzysty Wielkopolska wyprzedziła Mazowsze, to dla pozostałych funkcji działu księgowości prym wiedzie region ze stolicą Polski.

Dysproporcje w zarobkach ze względu na województwo potrafią sięgać nawet niemal 4500 zł – jak w przypadku stanowiska głównego księgowego (mediana w mazowieckim to 14 078 zł a w warmińsko-mazurskim tylko 9647 zł). Podobnie jest ze stanowiskiem księgowego – wydaje się, że wystarczy przenieść się z Białegostoku do Warszawy, by znacząco polepszyć swoją pensję, bo różnica w medianach między województwem z największymi zarobkami (mazowieckie) a najniższymi (podlaskie) sięga aż 36%.

W sektorze księgowości **różnice płacowe między kobietami a mężczyznami są stosunkowo niewielkie na niższych szczeblach**, jednak na stanowiskach kierowniczych wciąż mamy do czynienia ze znaczącymi dysproporcjami.

W kontekście dyrektywy KE 2023/970 dotyczącej przejrzystości wynagrodzeń wyniki te pokazują, że mimo postępu, pracodawcy nadal muszą podjąć **konkretne działania** w celu eliminacji luki płacowej ze względu na płeć.



Wynagrodzenia osób z różnym stażem pracy

Analizowane dane pokazują też różnice w zarobkach osób z różnym, łącznym stażem pracy.

Krótszy staż pracy – od roku do trzech lat – przedstawiono w tabelach 7 i 8. Mediana wynagrodzeń księgowych ze stażem do 1 roku wynosi 6 290 PLN, natomiast u osób z doświadczeniem 2–3 lata wzrasta do 6 888 PLN. Główni księgowi ze stażem do 3 lat zarabiali 8 312 PLN. Najwyżej wynagradzani, mniej doświadczeni główni księgowi zarabiają nawet 10 984 PLN (trzeci kwartyl). Najniższe wynagrodzenia otrzymują fakturzyści, wśród których mediana wynosi 6 088 PLN. Jest to o 12% mniej niż w przypadku księgowych z podobnym stażem pracy.

1 rok stażu pracy

Tabela 7. Wynagrodzenia osób ze stażem pracy do 1 roku

stanowisko	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
księgowy	505	5 549	6 290	7 254

2–3 lata stażu pracy

Tabela 8. Wynagrodzenia osób ze stażem pracy od 2 do 3 lat

stanowisko	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
główny księgowy	43	6 464	8 312	10 984
księgowy	1958	5 966	6 888	8 237
fakturzysta	43	5 386	6 088	7 156

Analiza wynagrodzeń osób ze stażem pracy od 4 do 5 lat (tabela 9.) wskazuje, że najwyższe zarobki otrzymują kierownicy ds. księgowości oraz główni księgowi. Mediana wynagrodzeń głównych księgowych wynosi 9 480 PLN, zastępcy głównych księgowych zarabiali nieco mniej z medianą 8 310 PLN.

4–5 lat stażu pracy

Tabela 9. Wynagrodzenia osób ze stażem pracy od 4 do 5 lat

stanowisko	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
główny księgowy	107	7 712	9 480	12 731
zastępca głównego księgowego	27	7 015	8 310	9 964
samodzielny księgowy	394	7 138	8 242	9 831
księgowy	1886	6 403	7 489	9 164
fakturzysta	50	5 435	6 012	6 867

Wynagrodzenia bardzo doświadczonych pracowników (powyżej 6 lat stażu) zostały przedstawione w tabelach 10, 11 i 12. Wraz z wydłużaniem się stażu pracy wzrastają wynagrodzenia kierowników ds. księgowości oraz głównych księgowych. Samodzielni księgowi również mogą liczyć na pewne wzrosty wynagrodzeń, jednak nie są one tak dynamiczne. Natomiast wynagrodzenia księgowych pozostają na dość podobnym poziomie niezależnie od już wysokiego stażu pracy.

6–8 lat stażu pracy

Tabela 10. Wynagrodzenia osób ze stażem pracy od 6 do 8 lat

stanowisko	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
kierownik ds. księgowości	55	8 483	10 783	17 603
główny księgowy	213	7 955	10 428	13 340
zastępca głównego księgowego	52	7 239	8 835	10 238
samodzielny księgowy	527	7 310	8 687	10 268
księgowy	1560	6 611	7 885	9 502

9–10 lat stażu pracy

Tabela 11. Wynagrodzenia osób ze stażem pracy od 9 do 10 lat

stanowisko	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
kierownik ds. księgowości	46	8 625	12 107	17 748
główny księgowy	226	8 852	11 245	14 968
zastępca głównego księgowego	40	8 887	10 140	12 772
samodzielny księgowy	387	7 476	9 148	10 672
księgowy	948	6 629	7 939	9 683

Powyżej 10 lat stażu pracy

Tabela 12. Wynagrodzenia osób ze stażem pracy powyżej 10 lat

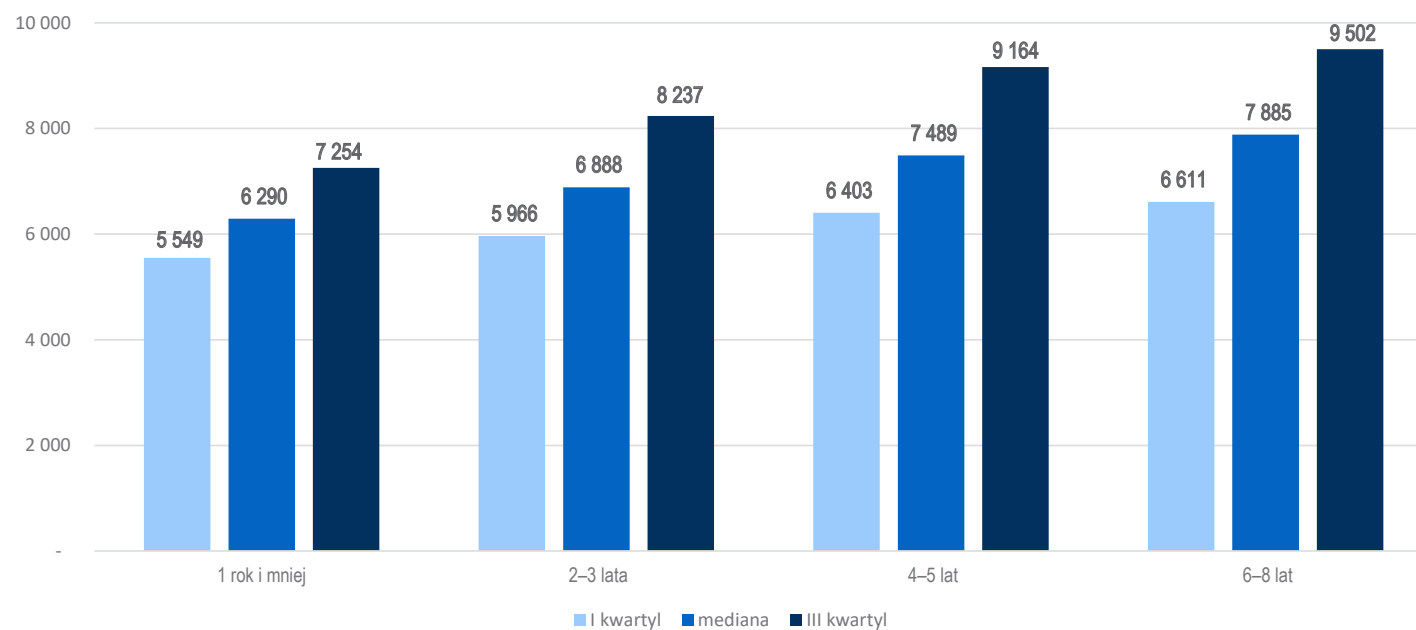
stanowisko	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
kierownik ds. księgowości	102	8 963	11 245	14 935
główny księgowy	659	9 286	11 943	16 017
zastępca głównego księgowego	99	7 955	10 000	11 269
samodzielny księgowy	625	7 334	9 000	10 725
księgowy	1267	6 364	7 702	9 468
fakturzysta	72	5 554	6 166	7 430





Na wykresie 2 przedstawiono wynagrodzenia na stanowisku księgowego w różnych przedziałach stażu pracy. Księgowi ze stażem 4–5 lat zarabiają średnio 7 489 PLN, czyli o około 1 200 PLN więcej niż osoby dopiero rozpoczynające pracę. W przypadku księgowych z doświadczeniem 6–8 lat mediana wynosi 7 885 PLN, co wskazuje na wyhamowanie tempa wzrostu wynagrodzeń wraz ze wzrostem stażu.

Wykres 2. Porównanie wynagrodzeń księgowych o różnej długości stażu pracy



Nie tylko cyferki: co mówi nam raport o pracy i wynagrodzeniach księgowych?



Katarzyna Trzpioła

Adiunkt na Wydziale Zarządzania UW

Raport stanowi obszerną analizę wynagrodzeń w dziale księgowości, opartą na danych z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń, przeprowadzonego przez Sedlak & Sedlak. Zawiera przekrojowe, momentami zaskakujące dane dotyczące wysokości wynagrodzeń. Jego lektura nasuwa kilka wniosków.

Po pierwsze, księgowi wcale nie zarabiają tak dużo. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2025 r. wyniosło 9055,92 zł, a tymczasem na taką pensję według raportu mogą liczyć dopiero osoby zatrudnione na stanowisku samodzielnego księgowego – i to w województwie mazowieckim, gdzie połowa badanych zarabia brutto 9943,29 zł. W pozostałych województwach połowa księgowych zarabia ok. 8000 zł, a nawet poniżej 7000 zł (województwo świętokrzyskie). Dopiero **wynagrodzenia na stanowiskach wyższych są powyżej przeciętnego wynagrodzenia krajowego**, ale to też nie są znaczące różnice, biorąc pod uwagę zakres wiedzy i umiejętności oraz odpowiedzialność, jaka ciąży na tych grupach.

Cieszy jednak to, że **wynagrodzenia w księgowości rosną, choć nie tak szybko, jakbyśmy tego oczekiwali**. Przykładowo, w 2023 r. połowa księgowych na sześciu stanowiskach, legitymujących się wyższym wykształceniem, zarabiała 7062 zł, natomiast w 2025 r. – 8858 lub 8990 zł, w zależności od tego, czy posiadały one wykształcenie wyższe magisterskie, czy magisterskie inżynierskie.

Zwraca też uwagę bardzo **duże zróżnicowanie wynagrodzeń na stanowiskach głównych księgowych**. W województwie mazowieckim wynagrodzenie (analizowana mediana) jest o 46% wyższe niż wartość najniższa w województwie świętokrzyskim.

Oczywiście można to tłumaczyć różnymi czynnikami wynikającymi ze specyfiki województwa, w którym znajduje się stolica, ale rozbieżność jest znacząca. Podobnie jest w przypadku stanowiska samodzielnego księgowego (45%) i księgowego (35%). Choć w tym ostatnim przypadku połowa księgowych w województwie podkarpackim zarabia jeszcze nieco mniej.

Należy zwrócić uwagę na niestety wyższe zarobki panów niż pań. Różnice są zauważalnie większe, im wyższe stanowiska w hierarchii analizujemy. Przykładowo różnica między wynagrodzeniami pań i panów (na korzyść tych ostatnich) w przypadku stanowiska samodzielnego księgowego wynosi 123 zł (wszyscy pracownicy mediana), ale już w przypadku głównego księgowego wynosi ona prawie 1300 zł. Największe zróżnicowanie jest w przypadku osób zajmujących stanowisko kierownika ds. księgowości – wynosi ono aż 5063 zł.

Nie jest z kolei zaskoczeniem fakt, że we wszystkich grupach zawodowych **najwyższe zarobki** uzyskują pracownicy w przedziale wiekowym 31–40 lat. Osoby starsze niestety zarabiają nieco mniej, a różnice te są szczególnie widoczne u osób powyżej 50. roku życia. Może to wynikać z mniejszej chęci zmiany miejsca pracy w tym wieku, a więc i potencjalnej możliwości uzyskania korzystniejszej oferty u innego pracodawcy. **Osoby poniżej 40. roku życia są bardziej mobilne zawodowo.** Powyższy wniosek potwierdzają zdają się też dane dotyczące stażu pracy. O ile wraz ze wzrostem długości zatrudnienia wynagrodzenie rośnie, co wynika z nabywania doświadczenia w pracy i awansów, to przy stażu dłuższym niż 10 lat ta tendencja odwraca się. Należy podkreślić, że powyższe obserwacje nie są niczym nowym. Jeśli sięgniemy do raportów z poprzednich lat, tendencje pozostają podobne.

Wynagrodzenia w poszczególnych województwach

W tej części zaprezentowano wynagrodzenia dla stanowisk i województw. Brak danych dla niektórych województw wynika z niewystarczającej próby z danego regionu.

Kierownicy ds. księgowości (tabela 13.) są wysoko wynagradzani w województwie dolnośląskim, gdzie mediana wynosi 11 494 PLN, a trzeci kwartyl sięga 15 404 PLN. Wysokie zarobki otrzymują także kierownicy w województwie małopolskim (11 236 PLN).

Tabela 13. Wynagrodzenia kierowników ds. księgowości w wybranych województwach

stanowisko	województwo	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
kierownik ds. księgowości	dolnośląskie	31	8 357	11 494	15 404
kierownik ds. księgowości	małopolskie	52	8 097	11 236	16 475
kierownik ds. księgowości	śląskie	32	8 450	10 842	12 913
kierownik ds. księgowości	wielkopolskie	29	8 986	10 285	14 941

Wynagrodzenia głównych księgowych (tabela 14.) są najwyższe w województwie mazowieckim, gdzie mediana wynosi 14 078 PLN, a trzeci kwartyl sięga nawet 19 171 PLN. Województwo dolnośląskie zajmuje drugie miejsce pod względem wynagrodzeń z medianą na poziomie 13 258 PLN. Z kolei najniższe wynagrodzenia głównych księgowych zanotowano w województwach warmińsko-mazurskim oraz świętokrzyskim, gdzie mediana wynosi odpowiednio 9 647 PLN i 9 856 PLN.



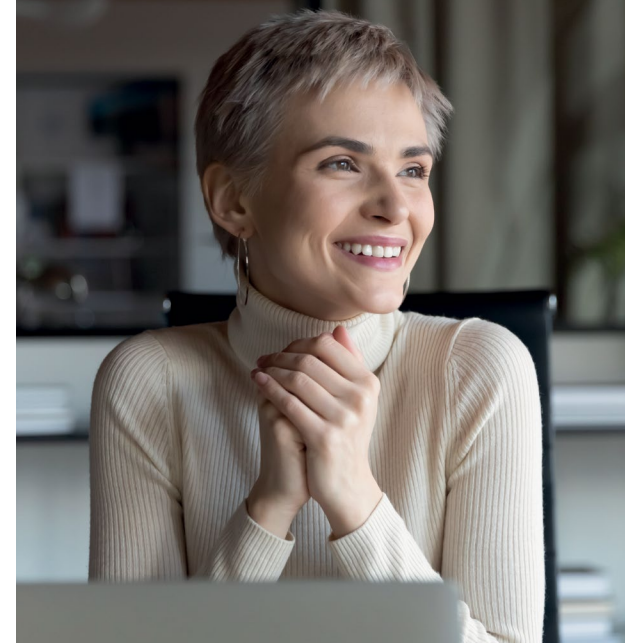
Tabela 14. Wynagrodzenia głównych księgowych w województwach

stanowisko	województwo	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
główny księgowy	mazowieckie	597	10 484	14 078	19 171
główny księgowy	dolnośląskie	284	9 735	13 258	17 662
główny księgowy	pomorskie	284	9 402	12 801	17 749
główny księgowy	śląskie	434	9 480	12 147	15 959
główny księgowy	wielkopolskie	326	8 992	12 004	15 753
główny księgowy	łódzkie	158	9 006	11 741	15 213
główny księgowy	małopolskie	292	9 201	11 735	16 083
główny księgowy	kujawsko-pomorskie	179	8 871	11 553	15 669
główny księgowy	zachodniopomorskie	140	9 015	11 547	14 849
główny księgowy	opolskie	86	9 192	11 087	14 760
główny księgowy	lubuskie	83	8 238	10 484	14 229
główny księgowy	podkarpackie	128	7 997	10 433	13 948
główny księgowy	lubelskie	136	8 306	10 132	13 064
główny księgowy	podlaskie	90	8 400	9 941	11 962
główny księgowy	świętokrzyskie	58	7 564	9 856	11 301
główny księgowy	warmińsko-mazurskie	82	7 543	9 647	12 787

Najwyższe wynagrodzenia zastępców głównych księgowych (tabela 15.) odnotowano w województwie wielkopolskim, gdzie mediana wynosi 10 484 PLN. Na podobnym poziomie są wynagrodzenia w województwie małopolskim (10 450 PLN) oraz dolnośląskim (10 433 PLN). Nieco niższe zarobki otrzymują zastępcy głównych księgowych w województwie pomorskim (10 037 PLN).

Tabela 15. Wynagrodzenia zastępców głównych księgowych w województwach

stanowisko	województwo	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
wielkopolskie	41	9 082	10 484	11 968	13 158
małopolskie	34	9 557	10 450	12 314	9 539
dolnośląskie	35	8 814	10 433	12 412	10 065
pomorskie	46	8 929	10 037	10 812	10 312



Wypróbuj Legalis Księgowość Kadry Biznes w trakcie spotkania z Doradcą

- Bezkonkurencyjne treści C.H.Beck
- Indywidualna konsultacja z ekspertami Poradni
- Szkolenie z obsługi Systemu

Wejdź na biz.legalis.pl
zadzwoń **22 311 22 22**



Wynagrodzenia samodzielnych księgowych (tabela 16.) również wykazują znaczące różnice między regionami. Najlepiej wynagradzani są samodzielni księgowi w województwie mazowieckim (9 943 PLN). Na drugim miejscu plasuje się województwo dolnośląskie (9 006 PLN). Najniższe wynagrodzenia dla samodzielnych księgowych zaobserwowano w województwie podkarpackim (7 110 PLN) oraz świętokrzyskim (6 850 PLN).

Tabela 16. Wynagrodzenia samodzielnych księgowych w województwach

stanowisko	województwo	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
samodzielny księgowy	mazowieckie	729	8 295	9 943	11 850
samodzielny księgowy	dolnośląskie	265	7 465	9 006	10 725
samodzielny księgowy	pomorskie	267	7 248	8 612	10 191
samodzielny księgowy	małopolskie	267	7 146	8 581	10 227
samodzielny księgowy	zachodniopomorskie	106	7 298	8 426	10 473
samodzielny księgowy	łódzkie	125	7 110	8 217	10 072
samodzielny księgowy	wielkopolskie	254	7 114	8 198	10 030
samodzielny księgowy	śląskie	246	6 964	8 117	9 933
samodzielny księgowy	lubuskie	38	6 765	7 939	8 834
samodzielny księgowy	kujawsko-pomorskie	111	6 564	7 666	8 698
samodzielny księgowy	podlaskie	39	6 149	7 596	8 961
samodzielny księgowy	opolskie	42	6 498	7 470	8 755
samodzielny księgowy	lubelskie	70	6 307	7 274	8 580
samodzielny księgowy	warmińsko-mazurskie	39	6 467	7 215	8 033
samodzielny księgowy	podkarpackie	83	6 074	7 110	8 172
samodzielny księgowy	świętokrzyskie	32	6 474	6 850	8 117

Najniższe zarobki zaobserwować można na stanowisku księgowego (tabela 17.) w województwie lubelskim (6 099 PLN) oraz dla fakturzysty (tabela 18.) w łódzkim (5 941 PLN.) Z kolei wysokie zarobki otrzymywali pracownicy w województwie mazowieckim, małopolskim czy wielkopolskim.

Tabela 17. Wynagrodzenia księgowych w województwach

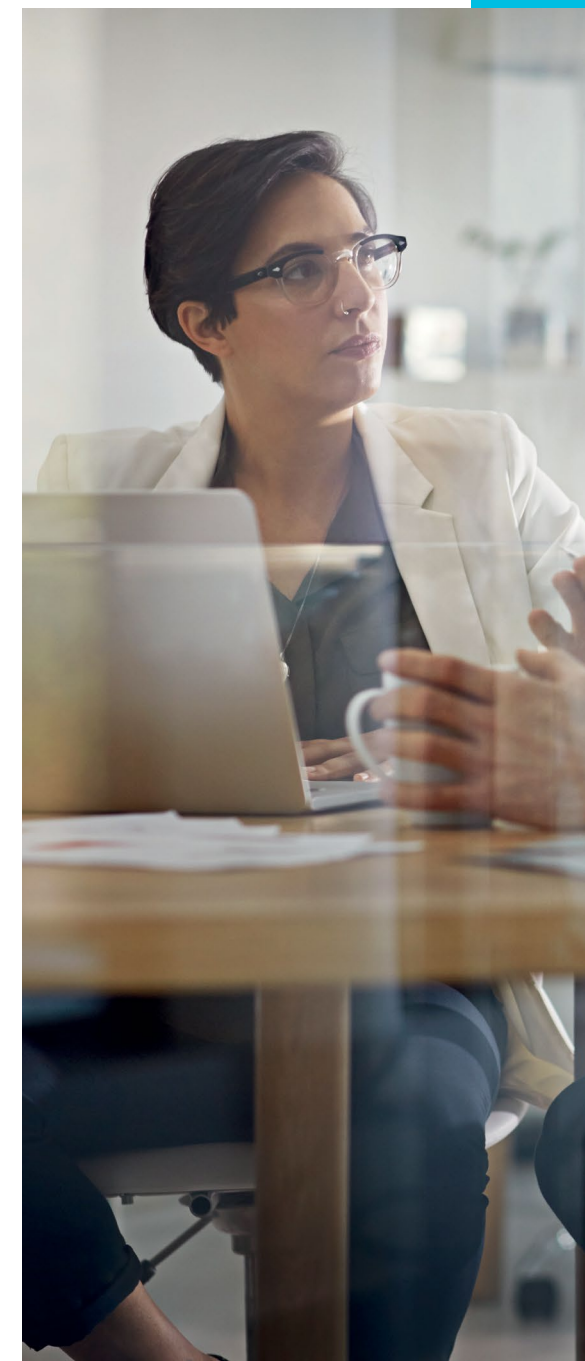
stanowisko	województwo	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
księgowy	mazowieckie	1844	7 110	8 310	10 341
księgowy	małopolskie	1074	6 511	7 806	9 596
księgowy	dolnośląskie	860	6 488	7 713	9 279
księgowy	pomorskie	748	6 355	7 424	8 761

Tabela 17. Wynagrodzenia księgowych w województwach – cd.

stanowisko	województwo	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
księgowy	wielkopolskie	885	6 231	7 292	8 618
księgowy	zachodniopomorskie	322	6 200	7 260	8 618
księgowy	śląskie	970	6 166	7 110	8 295
księgowy	łódzkie	514	5 886	6 937	8 537
księgowy	lubuskie	131	5 897	6 778	8 156
księgowy	podlaskie	133	5 762	6 528	7 347
księgowy	opolskie	136	5 579	6 487	7 331
księgowy	kujawsko-pomorskie	247	5 501	6 243	7 217
księgowy	lubelskie	192	5 562	6 225	7 475
księgowy	świętokrzyskie	71	5 336	6 141	7 567
księgowy	podkarpackie	177	5 336	6 136	7 470
księgowy	warmińsko-mazurskie	129	5 496	6 099	7 255

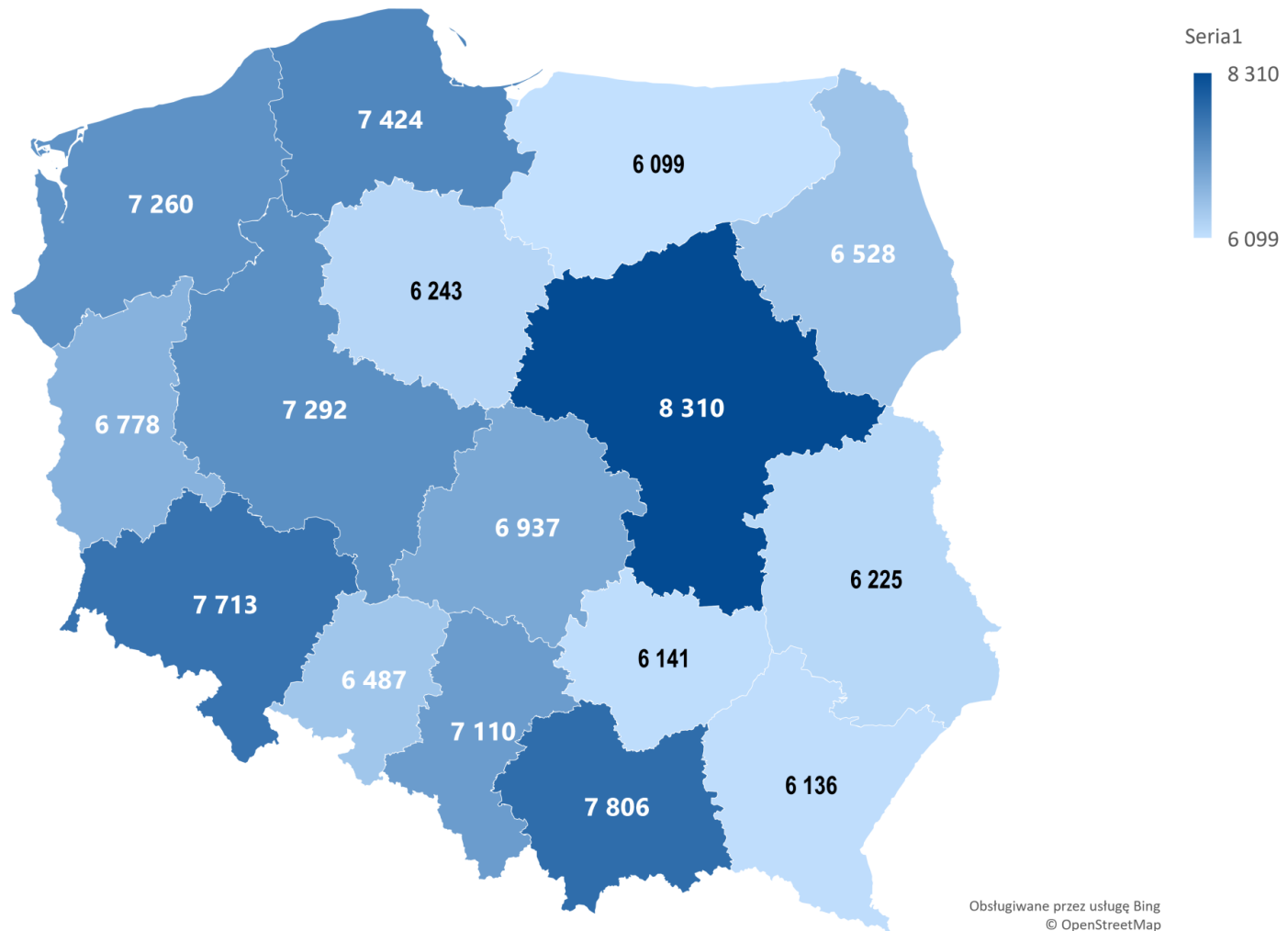
Tabela 18. Wynagrodzenia fakturzystów w województwach

stanowisko	województwo	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
fakturzysta	wielkopolskie	25	5 467	6 496	6 894
fakturzysta	mazowieckie	60	5 656	6 454	7 273
fakturzysta	małopolskie	32	5 336	6 218	8 716
fakturzysta	dolnośląskie	31	5 408	6 088	8 203
fakturzysta	śląskie	40	5 502	6 072	7 137
fakturzysta	lubelskie	21	5 451	5 991	6 748
fakturzysta	łódzkie	22	5 588	5 941	6 515



Na rysunku 1 zaprezentowano mediany wynagrodzeń w województwach dla stanowiska księgowego. Różnica między najwyższą medianą wynagrodzeń księgowych w województwie mazowieckim (8 310 PLN), a najniższą w województwie podlaskim (6 099 PLN) wynosi około 36%.

Rysunek 1. Mediany wynagrodzeń księgowych w Polsce



Wynagrodzenia w różnych branżach

Pracownicy działów księgowości otrzymują najwyższe zarobki w branżach technologicznych oraz obsługi biznesu. Wysokie płace odnotowano również w bankowości oraz przemyśle lekkim. Z kolei najniżej księgowi zarabiają w sektorze publicznym oraz usługach dla ludności. Takie różnice mogą wynikać zarówno z ograniczonych możliwości budżetowych, jak i z mniejszego zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych specjalistów w tych sektorach.

Najwyższe wynagrodzenia dla kierowników ds. księgowości (tabela 19.) odnotowano w branżach transportu i logistyki (mediana 12 198 PLN) oraz przemysłu lekkiego (11 982 PLN). Najniższe zarobki otrzymują kierownicy w sektorze publicznym (8 908 PLN) oraz w usługach dla ludności (8 887 PLN).

Tabela 19. Wynagrodzenia kierowników ds. księgowości w branżach

stanowisko	branża	próba	I kwartył	mediana	III kwartył
kierownik ds. księgowości	transport i logistyka	28	9 129	12 198	16 592
kierownik ds. księgowości	przemysł lekki	45	9 280	11 982	15 367
kierownik ds. księgowości	usługi dla biznesu	83	8 236	10 433	14 046
kierownik ds. księgowości	handel	44	8 222	10 413	13 955
kierownik ds. księgowości	sektor publiczny	24	7 785	8 908	10 090
kierownik ds. księgowości	usługi dla ludności	41	7 470	8 887	12 806
kierownik ds. księgowości	budownictwo	23	6 565	8 310	12 102

Główni księgowi (tabela 20.) najlepiej zarabiają w telekomunikacji (mediana 15 393 PLN) oraz sektorze SSC/BPO (15 112 PLN). Najniższe wynagrodzenia widoczne są w sektorze publicznym (9 413 PLN) oraz w nauce i szkolnictwie (8 751 PLN).

Tabela 20. Wynagrodzenia głównych księgowych w branżach

stanowisko	branża	próba	I kwartył	mediana	III kwartył
główny księgowy	telekomunikacja	39	12 281	15 393	16 928
główny księgowy	SSC / BPO	40	12 137	15 112	17 774
główny księgowy	media, wydawnictwa, reklama, PR	28	10 439	14 959	18 181
główny księgowy	technologie informatyczne	95	11 916	14 789	18 035
główny księgowy	przemysł lekki	606	11 010	14 698	18 951
główny księgowy	przemysł ciężki	218	10 341	13 219	17 795
główny księgowy	energetyka	75	9 907	13 167	19 091
główny księgowy	bankowość	41	9 413	12 874	16 008
główny księgowy	budownictwo	493	9 605	12 806	17 405
główny księgowy	handel	820	9 373	12 665	16 362
główny księgowy	ochrona środowiska	31	8 870	12 478	16 298
główny księgowy	służba zdrowia	104	9 793	12 380	16 756
główny księgowy	rolnictwo	77	8 751	11 982	15 717
główny księgowy	usługi dla biznesu	370	8 618	11 425	15 118
główny księgowy	transport i logistyka	196	9 283	11 263	15 077
główny księgowy	usługi dla ludności	325	7 994	10 031	13 574
główny księgowy	kultura i sztuka	63	8 564	9 835	12 294
główny księgowy	sektor publiczny	211	7 755	9 413	11 314
główny księgowy	nauka i szkolnictwo	126	7 592	8 751	10 670

Najwyższe wynagrodzenia dla zastępców głównych księgowych (tabela 21.) występują w branży transportu i logistyki (10 600 PLN) oraz w usługach dla biznesu (10 493 PLN). Z kolei najniższe zarobki otrzymują zastępcy w sektorze publicznym (8 745 PLN) oraz w usługach dla ludności (8 611 PLN).

Tabela 21. Wynagrodzenia zastępców głównych księgowych w branżach

stanowisko	branża	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
zastępca głównego księgowego	transport i logistyka	20	9 614	10 600	13 109
zastępca głównego księgowego	usługi dla biznesu	44	9 458	10 493	12 562
zastępca głównego księgowego	szkolenia	21	8 986	10 484	12 065
zastępca głównego księgowego	budownictwo	31	8 089	10 110	12 387
zastępca głównego księgowego	przemysł lekki	75	8 366	9 735	11 611
zastępca głównego księgowego	handel	82	7 604	9 013	11 137
zastępca głównego księgowego	sektor publiczny	33	7 022	8 745	10 130
zastępca głównego księgowego	usługi dla ludności	25	6 990	8 611	10 442

Najwyższe wynagrodzenia samodzielnych księgowych (tabela 22.) odnotowano w bankowości (9 628 PLN) oraz energetyce (9 569 PLN). Najniższe zarobki otrzymują samodzielni księgowi w sektorze publicznym (7 470 PLN) oraz w usługach dla ludności (7 470 PLN).

Tabela 22. Wynagrodzenia samodzielnych księgowych w branżach

stanowisko	branża	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
samodzielny księgowy	bankowość	45	7 084	9 628	11 004
samodzielny księgowy	energetyka	82	8 114	9 569	11 739
samodzielny księgowy	transport i logistyka	109	7 955	9 480	11 224
samodzielny księgowy	szkolenia	53	7 292	9 241	11 224
samodzielny księgowy	ochrona środowiska	21	8 237	9 124	10 250
samodzielny księgowy	budownictwo	260	7 342	9 053	10 750
samodzielny księgowy	media, wydawnictwa, reklama, PR	41	8 286	8 986	10 606
samodzielny księgowy	kultura i sztuka	21	7 753	8 913	10 376
samodzielny księgowy	przemysł ciężki	143	7 702	8 769	10 672
samodzielny księgowy	handel	427	7 253	8 751	10 484
samodzielny księgowy	przemysł lekki	289	7 292	8 532	9 943
samodzielny księgowy	usługi dla biznesu	1090	7 035	8 466	10 439
samodzielny księgowy	ubezpieczenia	22	7 710	8 417	10 418
samodzielny księgowy	nauka i szkolnictwo	52	6 855	8 163	9 772
samodzielny księgowy	sektor publiczny	65	6 215	7 470	9 136
samodzielny księgowy	usługi dla ludności	263	6 541	7 470	9 280



Najlepiej wynagradzani są księgowi (tabela 23.) zatrudnieni w SSC/BPO (8 986 PLN) oraz IT (8 431 PLN). Najniższe zarobki występują w sektorze publicznym (6 617 PLN) oraz w organizacjach pozarządowych (6 381 PLN).

Tabela 23. Wynagrodzenia księgowych w branżach

stanowisko	branża	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
księgowy	SSC / BPO	1047	7 415	8 986	10 871
księgowy	technologie informatyczne	265	6 991	8 431	10 484
księgowy	telekomunikacja	62	7 241	8 338	9 921
księgowy	ubezpieczenia	70	6 765	8 176	10 189
księgowy	bankowość	242	6 617	8 013	10 169
księgowy	energetyka	236	6 926	8 009	10 018
księgowy	ciepłownictwo	57	6 605	7 939	9 071
księgowy	media, wydawnictwa, reklama, PR	99	6 865	7 938	9 329
księgowy	ochrona środowiska	56	6 660	7 584	9 042
księgowy	przemysł ciężki	409	6 611	7 583	8 986
księgowy	przemysł lekki	750	6 456	7 489	8 935
księgowy	transport i logistyka	400	6 190	7 352	8 749
księgowy	szkła zdrowia	215	6 240	7 339	9 143
księgowy	budownictwo	566	6 373	7 333	8 980
księgowy	rolnictwo	109	6 185	7 292	8 750
księgowy	handel	1233	6 162	7 228	8 687
księgowy	kultura i sztuka	67	5 934	7 189	8 303
księgowy	usługi dla biznesu	2538	5 976	7 072	8 352
księgowy	usługi dla ludności	632	5 858	6 886	8 295
księgowy	sektor publiczny	311	5 698	6 617	7 892
księgowy	organizacje pozarządowe	22	5 725	6 381	7 658
księgowy	nauka i szkolnictwo	84	5 532	6 367	7 987

Dla fakturzystów (tabela 24.) najwyższe wynagrodzenia odnotowano w budownictwie (6 659 PLN). Z kolei najniższe wynagrodzenia otrzymują fakturzyści w handlu (5 776 PLN) oraz w transporcie i logistyce (5 832 PLN).

Tabela 24. Wynagrodzenia fakturzystów w branżach

stanowisko	branża	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
fakturzysta	budownictwo	23	5 804	6 659	7 248
fakturzysta	przemysł lekki	28	5 537	6 083	6 655
fakturzysta	transport i logistyka	63	5 285	5 832	6 685
fakturzysta	handel	163	5 303	5 776	6 627

Największe różnice wynagrodzeń między branżami obserwowane są na stanowisku głównego księgowego (tabela 20.). Różnica median płac między branżą telekomunikacyjną a sektorem publicznym sięga około 64%. Natomiast najmniej zróżnicowane są wynagrodzenia fakturzystów (tabela 24.) – różnice między najlepiej opłacaną branżą budownictwa a handlem wynoszą około 15%.



Wynagrodzenia pracowników firm różnej wielkości

Wynagrodzenia księgowych w firmach różnej wielkości (tabele 25–29) pokazują, że poziom płac pracowników jest wyższy w większych organizacjach. Najwyższe wynagrodzenia oferują największe przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 1000 pracowników. Mediana wynagrodzeń dla głównego księgowego w takich firmach wynosi 16 802 PLN, podczas gdy w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracowników) jest to jedynie 9 241 PLN – różnica sięga zatem aż 82%. Podobnie kierownicy ds. księgowości w największych firmach (13 258 PLN) zarabiają o 47% więcej niż w mikroprzedsiębiorstwach (8 986 PLN).

Tabela 25. Wynagrodzenia w firmach zatrudniających do 9 pracowników

stanowisko	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
kierownik ds. księgowości	51	7 414	8 986	11 151
główny księgowy	483	7 155	9 241	12 672
księgowy	1265	5 577	6 403	7 524
fakturzysta	31	5 312	5 751	6 957

Tabela 26. Wynagrodzenia w firmach zatrudniających od 10 do 49 pracowników

stanowisko	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
kierownik ds. księgowości	76	7 233	8 882	11 999
główny księgowy	1607	8 537	10 725	14 581
zastępca głównego księgowego	81	7 737	9 335	11 494
samodzielny księgowy	949	7 240	8 387	10 221
księgowy	1872	5 991	7 110	8 485
fakturzysta	113	5 303	5 849	6 823

Różnice te są widoczne również na pozostałych stanowiskach. Samodzielni księgowi w największych firmach zarabiają 9 458 PLN, podczas gdy w mikroprzedsiębiorstwach mediana wynosi 6 403 PLN. Z kolei księgowi mogą liczyć na wynagrodzenie na poziomie 7 938 PLN w dużych przedsiębiorstwach, czyli o 24% więcej w porównaniu do mikrofirm (6 403 PLN). Najmniej zróżnicowane są wynagrodzenia fakturzystów, gdzie różnice między mikroprzedsiębiorstwami (5 751 PLN) a największymi firmami (6 399 PLN) wynoszą około 11%.

Tabela 27. Wynagrodzenia w firmach zatrudniających od 50 do 249 pracowników

stanowisko	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
kierownik ds. księgowości	118	8 256	9 899	13 847
główny księgowy	1534	10 428	13 258	17 075
zastępca głównego księgowego	216	8 004	9 797	11 277
samodzielny księgowy	903	7 525	9 071	10 774
księgowy	2722	6 399	7 557	9 148
fakturzysta	122	5 371	6 083	6 843

Tabela 28. Wynagrodzenia w firmach zatrudniających od 250 do 999 pracowników

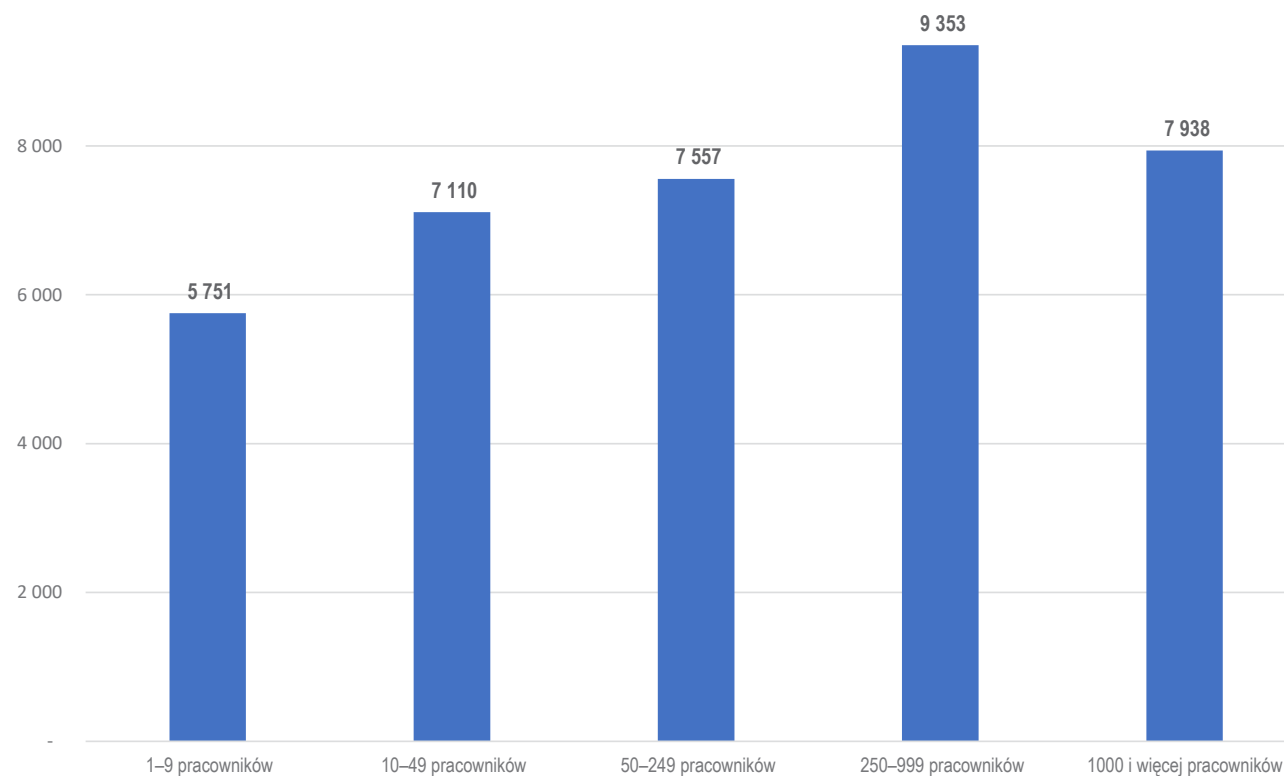
stanowisko	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
kierownik ds. księgowości	88	11 037	14 176	20 022
główny księgowy	401	13 258	17 182	21 047
zastępca głównego księgowego	92	9 447	11 183	13 090
samodzielny księgowy	503	7 598	9 353	11 269
księgowy	2150	6 629	7 899	9 480

Tabela 29. Wynagrodzenia w firmach zatrudniających od 1 000 pracowników

stanowisko	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
kierownik ds. księgowości	69	10 814	13 258	17 972
główny księgowy	91	11 118	16 802	21 336
zastępca głównego księgowego	27	9 881	11 733	13 305
samodzielny księgowy	284	7 768	9 458	11 202
księgowy	1759	6 611	7 938	9 695
fakturzysta	46	5 640	6 399	7 344

Na wykresie 3. zaprezentowano mediany wynagrodzeń dla stanowiska księgowego w firmach różnej wielkości pod względem zatrudnienia.

Wykres 3. Mediany wynagrodzeń księgowych w firmach różnej wielkości



Wynagrodzenia księgowych w różnym wieku

W tej części przedstawiono wysokości wynagrodzeń na stanowiskach dla pracowników w różnych przedziałach wiekowych. Dane wskazują, że wynagrodzenia księgowych rosną głównie w początkowych latach kariery (tabele 30–32), jednak później dynamika wzrostu wynagrodzeń wyraźnie maleje (tabele 33–35).

Wynagrodzenia młodych pracowników (18–25 lat) są wyraźnie niższe. Dla głównych księgowych mediana wynosi 7 803 PLN, a dla księgowych 6 754 PLN. W przedziale wiekowym 26–30 lat zarobki rosną – mediana wynagrodzeń głównych księgowych wynosi już 9 302 PLN, a kierowników ds. księgowości 10 131 PLN. Największy skok wynagrodzeń następuje w grupie 31–35 lat, gdzie mediana zarobków głównych księgowych wynosi 10 875 PLN, a kierowników ds. księgowości 11 782 PLN.

Tabela 30. Wynagrodzenia pracowników w wieku od 18 do 25 lat

stanowisko	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
główny księgowy	25	5 980	7 803	11 739
księgowy	1561	5 884	6 754	8 058

Tabela 31. Wynagrodzenia pracowników w wieku od 26 do 30 lat

stanowisko	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
kierownik ds. księgowości	44	8 191	10 131	14 527
główny księgowy	173	7 460	9 302	12 972
zastępca głównego księgowego	51	7 482	9 127	10 863
samodzielny księgowy	624	7 107	8 313	9 992
księgowy	3056	6 296	7 424	8 986
fakturzysta	71	5 386	6 185	7 329

Tabela 32. Wynagrodzenia pracowników w wieku od 31 do 35 lat

stanowisko	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
kierownik ds. księgowości	82	8 912	11 782	16 400
główny księgowy	390	8 494	10 875	14 614
zastępca głównego księgowego	72	8 284	9 833	11 352
samodzielny księgowy	668	7 353	8 887	10 665
księgowy	1876	6 517	7 832	9 502
fakturzysta	80	5 423	5 984	7 046

Po przekroczeniu 36. roku życia wzrost wynagrodzeń jest już znacznie mniejszy. Dla głównych księgowych mediana wynosi 11 977 PLN w grupie 36–40 lat, a wśród pracowników w grupie 51–64 lat – 12 324 PLN, co oznacza wzrost jedynie o 3%. Podobnie wynagrodzenia kierowników ds. księgowości utrzymują się na zbliżonym poziomie – od 11 344 PLN (36–40 lat) do 10 606 PLN (41–50 lat).

Tabela 33. Wynagrodzenia pracowników w wieku od 36 do 40 lat

stanowisko	próba	I kwartył	mediana	III kwartył
kierownik ds. księgowości	94	9 210	11 344	15 398
główny księgowy	642	9 560	11 977	15 943
zastępca głównego księgowego	122	8 004	9 761	11 717
samodzielny księgowy	573	7 310	8 846	10 725
księgowy	1320	6 403	7 683	9 447
fakturzysta	81	5 511	6 083	7 159

Tabela 34. Wynagrodzenia pracowników w wieku od 41 do 50 lat

stanowisko	próba	I kwartył	mediana	III kwartył
kierownik ds. księgowości	131	8 336	10 606	14 622
główny księgowy	1957	9 498	12 790	17 235
samodzielny księgowy	943	7 470	8 986	11 148
księgowy	1526	6 339	7 548	9 243

Tabela 35. Wynagrodzenia pracowników w wieku od 51 do 64 lat

stanowisko	próba	I kwartył	mediana	III kwartył
główny księgowy	883	9 235	12 324	16 572
zastępca głównego księgowego	33	8 964	10 219	11 739
samodzielny księgowy	336	6 626	8 227	10 215
księgowy	423	5 974	7 139	8 481



Wynagrodzenia osób z różnym wykształceniem

Dane o wynagrodzeniach pracowników działu księgowości (tabele 36–40) potwierdzają, że osoby z wyższym wykształceniem zarabiają znacząco więcej. Najwyższe wynagrodzenia osiągają głównie księgowi z tytułem magistra oraz magistra inżyniera, podczas gdy najniższe płace otrzymują osoby z wykształceniem średnim lub pomaturalnym.

Największe różnice w wynagrodzeniach występują na stanowisku głównego księgowego, mediana wynagrodzeń wynosi 9 109 PLN dla osób z wykształceniem średnim lub pomaturalnym oraz 12 582 PLN dla osób z tytułem magistra – różnica sięga zatem 38%. Jeszcze wyższe zarobki uzyskują głównie księgowi z tytułem magistra inżyniera, których mediana wynosi 13 208 PLN, a trzeci kwartył sięga aż 18 062 PLN.

Podobnie sytuacja wygląda na stanowiskach kierowników ds. księgowości, gdzie osoby z wykształceniem średnim zarabiają 10 672 PLN, podczas gdy ich koledzy z tytułem magistra – 11 263 PLN, a z tytułem magistra inżyniera – 13 208 PLN. Takie wyniki sugerują, że wykształcenie wyższe nie tylko zwiększa szanse na wyższe zarobki, lecz także umożliwia osiągnięcie wyższych stanowisk.

Na stanowiskach niższego szczebla różnice wynagrodzeń również są zauważalne, choć mniej wyraźne. Samodzielni księgowi z wykształceniem średnim zarabiają 7 515 PLN, podczas gdy ich koledzy z tytułem magistra otrzymują 8 858 PLN, co oznacza wzrost o 18%. Z kolei mediana zarobków dla księgowych z wykształceniem średnim wynosi 6 695 PLN, a z tytułem magistra – 7 577 PLN. Najmniejsze różnice dotyczą fakturzystów – osoby z wykształceniem średnim zarabiają 5 897 PLN, a z tytułem magistra – 6 399 PLN.

Tabela 36. Wynagrodzenia pracowników z wykształceniem średnim lub pomaturalnym

stanowisko	próba	I kwartył	mediana	III kwartył
kierownik ds. księgowości	25	9 235	10 672	12 972
główny księgowy	234	7 157	9 109	12 806
samodzielny księgowy	249	6 296	7 515	9 278
księgowy	804	5 796	6 695	8 089
fakturzysta	113	5 425	5 897	6 563

Tabela 37. Wynagrodzenia pracowników z wykształceniem niepełnym wyższym

stanowisko	próba	I kwartył	mediana	III kwartył
główny księgowy	41	8 097	12 688	14 626
samodzielny księgowy	48	8 068	9 902	11 761
księgowy	193	6 099	6 943	8 858

Tabela 38. Wynagrodzenia pracowników z wykształceniem wyższym licencjackim

stanowisko	próba	I kwartył	mediana	III kwartył
kierownik ds. księgowości	49	8 310	10 054	12 131
główny księgowy	355	8 793	11 150	13 864
zastępca głównego księgowego	46	7 750	9 321	11 624
samodzielny księgowy	447	7 030	8 485	10 433
księgowy	2096	6 152	7 248	8 687
fakturzysta	89	5 272	5 991	7 643



Tabela 39. Wynagrodzenia pracowników z wykształceniem wyższym magisterskim

stanowisko	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
kierownik ds. księgowości	293	8 618	11 263	15 591
główny księgowy	3115	9 480	12 582	16 903
zastępca głównego księgowego	336	8 493	10 147	12 070
samodzielny księgowy	2306	7 334	8 858	10 665
księgowy	6094	6 399	7 577	9 280
fakturzysta	154	4 501	5 249	6 380

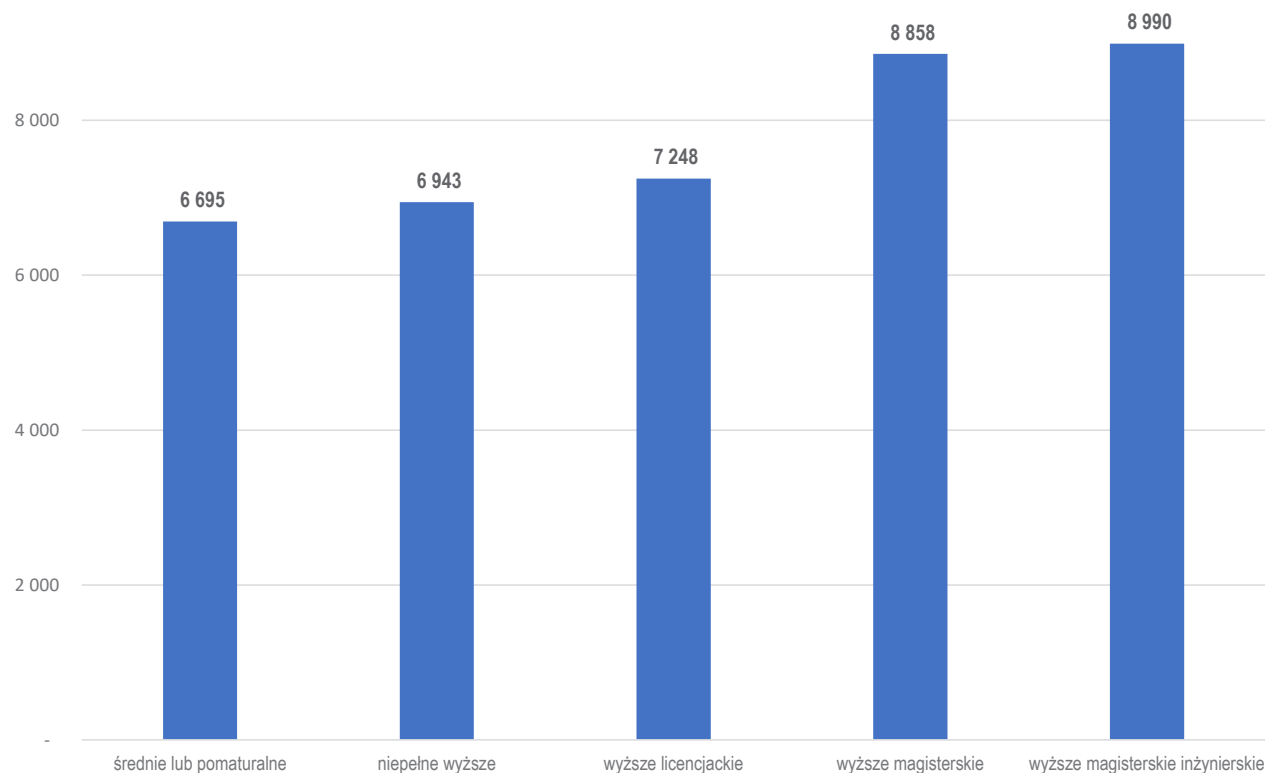
Tabela 40. Wynagrodzenia pracowników z wykształceniem wyższym magisterskim inżynierskim

stanowisko	próba	I kwartyl	mediana	III kwartyl
główny księgowy	248	10 027	13 208	18 062
zastępca głównego księgowego	29	8 004	9 582	11 850
samodzielny księgowy	142	7 316	8 990	10 731
księgowy	358	6 364	7 872	9 546

Na wykresie 4 przedstawiono mediany wynagrodzeń księgowych z różnym poziomem wykształcenia. Księgowi z wykształceniem licencjackim zarabiają około 8% więcej niż osoby z wykształceniem średnim lub pomaturalnym.

W przypadku tytułu magistra różnica wynosi już 32% – mediana wynagrodzeń wzrasta do 8 858 PLN. Najwyższe zarobki osiągają księgowi z tytułem magistra inżyniera, których mediana wynosi 8 990 PLN, co oznacza wzrost o 34% w porównaniu do osób z wykształceniem średnim.

Wykres 4. Mediany wynagrodzeń księgowych z różnym wykształceniem



Systematyczne doksztalcanie i zdobywanie doświadczenia powinno stanowić klucz do sukcesywnego wzrostu wynagrodzenia w księgowości



Marta Zielińska

Dyplomowana Księgowa
Stowarzyszenia Księgowych
w Polsce

Niewątpliwie **wyższe wykształcenie** jest niezwykle cenione w rachunkowości i księgowości, co często **przekłada się na wyższe wynagrodzenie** już na starcie kariery. To z kolei otwiera dalsze możliwości rozwoju płacowego. Wyższe wykształcenie jest nie tylko preferowane przez pracodawców, lecz także buduje **zaufanie klientów**, którzy są skłonni wyżej wynagradzać osoby z formalnym wykształceniem, zakładając, że posiadają one ustandaryzowaną wiedzę księgową. Z perspektywy pracodawcy i wykładowcy wyższe wykształcenie ma fundamentalne znaczenie.

Jednocześnie równie istotne, a w wielu przypadkach wręcz kluczowe, są **specjalistyczne kursy**. To one znacząco zwiększają wartość pracownika na rynku pracy. Księgowy z tytułem magistra, który nie inwestuje w dodatkowe szkolenia, może w pewnym momencie osiągnąć stagnację zawodową. Natomiast osoby, które stale się rozwijają i zdobywają specjalistyczne **certyfikaty** w konkretnych obszarach księgowości, są postrzegane jako bardziej kompetentne i powinny być lepiej wynagradzane. Choć w praktyce korelacja ta nie zawsze jest doskonała, uważam, że pracodawcy doceniają wyższe wykształcenie i są gotowi oferować wyższe wynagrodzenie za tę kwalifikację. Podobnie systematyczne poszerzanie wiedzy poprzez **specjalistyczne kursy i certyfikaty**, znacząco zwiększa atrakcyjność kandydata, co powinno przekładać się na wyższe zarobki.

Potwierdzają to również dane z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń przeprowadzanego przez Sedlak & Sedlak, które wskazują, że inwestycja w wiedzę księgową się opłaca. **Wyższe wykształcenie otwiera ścieżki awansu**, co bezpośrednio wiąże się z możliwością osiągania atrakcyjnych zarobków. Zdecydowanie więcej zarabiają osoby posiadające tytuł magistra. Co istotne, dodatkowe kursy specjalistyczne również mają pozytywny wpływ na poziom wynagrodzenia. Niewątpliwie **księgowość** jest postrzegana jako **jeden z lepiej płatnych sektorów**, co często stanowi silną motywację do przebranżowienia dla wielu osób rozpoczynających swoją przygodę z tą dziedziną. Jednakże pytanie o natychmiastowe zyski jest jak najbardziej zasadne.

Co więcej, raport potwierdza, że wraz **ze wzrostem doświadczenia zawodowego w księgowości płaca również konsekwentnie rośnie**. To naturalna konsekwencja zdobywania praktycznych umiejętności i pogłębiania zrozumienia specyfiki zawodu. Niemniej jednak w pewnym momencie ten wzrost wyhamowuje, co jest niepokojące. Księgowy z bogatą wiedzą i doświadczeniem, zwłaszcza w konkretnej branży, stanowi ogromną wartość dodaną.

Dlatego wynagrodzenie powinno konsekwentnie rosnać wraz z doświadczeniem, szczególnie na stanowiskach głównego księgowego i kierownika. To właśnie te osoby powinny **dzielić się swoją**

wiedzą merytoryczną, praktyczną i teoretyczną, umacniając całe działy księgowości. Powinna istnieć wyraźna różnica w wynagrodzeniu między specjalistą a głównym księgowym, co obecnie nie zawsze ma odzwierciedlenie w praktyce.

Chciałabym również podkreślić, że **ścieżka rozwoju w księgowości jest bardzo szeroka** – od fakturzysty po głównego księgowego i kierownika działu finansowego. To pokazuje, jak wiele możliwości pracy oferuje ta dziedzina. Uważam, że ten rozwój zawodowy powinien iść w parze ze wzrostem wynagrodzenia, adekwatnym do zdobywanej wiedzy, doświadczenia oraz ukończonych kursów i certyfikatów, zwłaszcza tych państwowych, które świadczą o zaangażowaniu w ciągły rozwój.

Podsumowując, **inwestycja w edukację formalną i specjalistyczne szkolenia oraz zdobywanie doświadczenia, powinny być kluczowymi czynnikami wpływającymi na wzrost wynagrodzeń** w księgowości.

Choć wysokie zarobki w księgowości nie są gwarantowane od samego początku kariery, to systematyczne zdobywanie wiedzy poprzez formalne wykształcenie i specjalistyczne szkolenia, w połączeniu z budowaniem doświadczenia zawodowego, stanowi pewną drogę do osiągnięcia satysfakcjonującego poziomu wynagrodzenia w tej dynamicznie rozwijającej się branży.



legalis księgowość kadry biznes

Merytoryczne wsparcie
dla księgowych i kadrowych

**Kup online
zapłać przelewem**

[Sprawdź ofertę »](#)

WYWIAD

Zawód księgowego w dobie AI – czy technologia wpływa na poziom wynagrodzeń?



Joanna Suwała

Członek Zarządu i Główna Księgowa Spółem PSS w Gliwicach

Marta Graboń-Krajewska: *Pani Joanno, dziękuję, że przyjęła Pani zaproszenie Wydawnictwa C.H.Beck do rozmowy, którą publikujemy na łamach „Raportu płac w księgowości”. Mając na uwadze Pani doświadczenie zarówno w zarządzaniu działem finansowym w dużych firmach, jak i prowadzeniu własnego biura rachunkowego zatrudniającego pracowników, chciałabym porozmawiać o specyfice pracy księgowych, metodach zatrudniania i wynagradzania w dobie dynamicznego rozwoju nowych technologii oraz ich wpływie na tę grupę zawodową, w kontekście konieczności adaptacji do zmieniającego się otoczenia pracy i związanych z tym perspektyw.*

Joanna Suwała: Z przyjemnością podzielę się moimi spostrzeżeniami i wrażeniami.

Zatrudnianie i rynek pracy księgowych

MGK: *Jak dziś wygląda rynek pracy księgowych z perspektywy właściciela biura rachunkowego? Czy łatwo znaleźć kompetentnych specjalistów?*

JS: Obecnie zatrudniam jedynie współpracowniczkę odpowiedzialną za kadry i płace. To doświadczona, starsza kadrowa, którą spotkałam w obecnym zakładzie pracy. Miałam okazję dobrze poznać jej styl pracy, rzetelność i znajomość zagadnień kadrowych. W pełni jej ufam i wiem, że mogę na niej polegać. W obsłudze rachunkowej firm w biurze pomaga mi syn. To 20-letni chłopak, pełen zapału, który stara się wykorzystać do maksimum możliwości programów księgowych.

Śledząc ogłoszenia, można znaleźć na rynku zarówno wykwalifikowane, starsze księgowo (one zazwyczaj szukają jeszcze dodatkowej, dorywczej pracy), jak i wiele ogłoszeń młodych księgowych, które chcą zdobyć doświadczenie. Sama również mniej więcej rok temu, chcąc rozwinąć biuro, szukałam młodszej księgowej. Niestety CV, które otrzymałam, były od osób, które bardzo często zmieniały pracę. W branży księgowej to spore wyzwanie – nie tylko ze względu na niezadowolenie klientów, którzy oczekują stałej osoby do współpracy, lecz także ze względu na terminowość, która – jak wiadomo – w biurze rachunkowym jest podstawą.

MGK: *Jakie kompetencje są obecnie najbardziej poszukiwane wśród kandydatów na stanowiska księgowo? Czy zauważa Pani zmianę w oczekiwaniach względem tego zawodu?*

JS: Myślę, że oczekiwania względem kompetencji na stanowiska księgowo nie zmieniły się na przestrzeni ostatnich lat. Wciąż poszukiwane są osoby rzetelne, dokładne i gotowe do nauki. Zarówno znajomość podstaw rachunkowości, jak i doświadczenie w prowadzeniu ksiąg rachunkowych pozostają kluczowe – szczególnie w przypadku kandydatów ubiegających się o stanowiska wyższego szczebla. Praca w biurze bywa bardziej obciążająca i wymaga dużej odporności psychicznej – głównie ze względu na tempo i skalę zadań. Obsługa wielu klientów jednocześnie, często od kilku do kilkudziesięciu firm, przy wspólnych dla wszystkich terminach podatkowych, to duże wyzwanie. Osoby, które dobrze odnajdują się w takim środowisku,



zazwyczaj wybierają właśnie biuro rachunkowe. Moim zdaniem pracodawcy preferują obecnie zatrudnianie osób młodych, które szybciej się uczą, a wdrażanie nowych rozwiązań technologicznych i wprowadzanie zmian nie jest dla nich problemem.

MGK: *Czy biura rachunkowe konkurują dziś o pracowników z działami finansowymi dużych firm? Jeśli tak – jak Pani to odczuwa?*

JS: Nie posiadam takiej wiedzy. Myślę, że praca w biurze rachunkowym lub dziale finansowym firmy zależy od preferencji danej osoby. Praca w biurze bywa bardziej obciążająca i wymaga dużej odporności psychicznej – głównie ze względu na tempo i skalę zadań. Obsługa wielu klientów jednocześnie, często od kilku do kilkudziesięciu firm, przy wspólnych dla wszystkich terminach podatkowych, to duże wyzwanie. Osoby, które dobrze odnajdują się w takim środowisku, zazwyczaj wybierają właśnie biuro rachunkowe. Praca w dziale finansowym firmy to często jedynie fragment procesu księgowego, za który jest się odpowiedzialnym.

MGK: *Czy obserwuje Pani trend „uciekania” księgowych z biur rachunkowych do sektora przedsiębiorstw lub pracy zdalnej na własny rachunek? Co ich do tego skłania?*

JS: Z mojego punktu widzenia rzeczywiście możemy zaobserwować trend „uciekania” księgowych z biur rachunkowych. Przeciążenie pracą sprawia, że wiele osób zaczyna poszukiwać spokojniejszego środowiska – takiego, w którym obowiązki są równomiernie rozłożone w ciągu miesiąca, a zmiany przepisów nie wymagają nieustannego trzymania ręki na pulsie. Nawet kosztem mniejszego wynagrodzenia. Osoby ambitne, które zdobyły już doświadczenie, a nie widzą dalszej możliwości rozwoju, szczególnie finansowego, decydują się na pracę na własny rachunek i często otwierają własne biura rachunkowe.

Wynagrodzenia i modele zatrudnienia

MGK: *Jak kształtują się obecnie wynagrodzenia księgowych w biurach rachunkowych w porównaniu do firm?*

JS: Myślę, że wysokość wynagrodzenia księgowych w biurach rachunkowych zależy od wielu czynników: umiejętności, doświadczenia oraz szybkości pracy. Trudno mi określić zależność między wynagrodzeniem w biurze a w firmie. Na pewno głównym czynnikiem wysokości wynagrodzenia jest ilość obsługiwanych firm,



a także doświadczenie i umiejętności. W moim biurze wynagrodzenie współpracowników w dużej mierze zależy także od wysokości wynagrodzenia, które płaci klient za prowadzenie księgowości. To, według mnie, uczciwy czynnik, wpływający na wysokość pensji, a także motywację współpracowników. Pracując w dziale finansowym firmy, mamy możliwość uzyskania podwyżek przy tym samym nakładzie pracy. Chociaż w firmie, w której aktualnie pracuję na etacie, następuje redukcja zatrudnienia, nowy podział obowiązków i podwyżki są związane z przyjęciem dodatkowej pracy i rozszerzeniem dotychczasowego zakresu obowiązków.

MGK: *Czy pojawiają się nowe modele zatrudnienia – np. praca projektowa, hybrydowa, outsourcing kompetencji?*

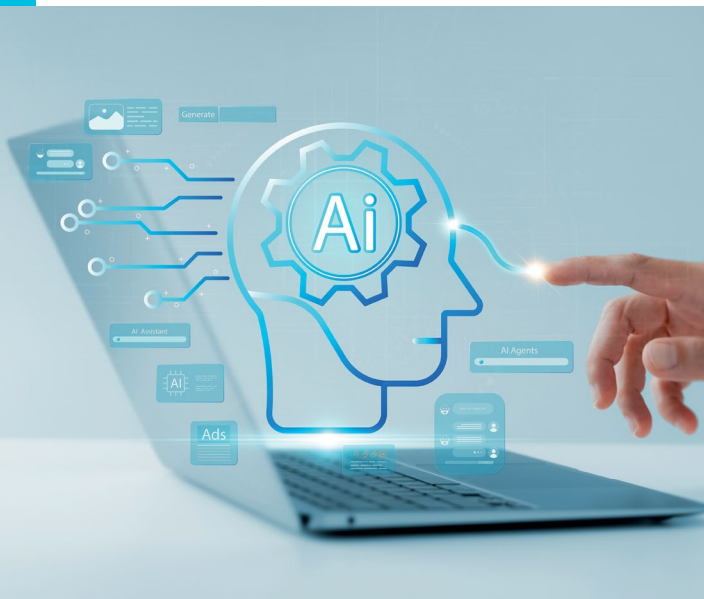
JS: Obecnie biura rachunkowe coraz częściej wprowadzają pracę zdalną. Systemy księgowe dostosowane są do pracy ze skanami dokumentów, co znacznie rozszerzyło rynek klientów, a także możliwości terytorialne pozyskiwania pracowników. Bardzo popularna jest także praca hybrydowa – część zdalnie i kilka dni w biurze.

MGK: *Jak na poziom wynagrodzeń wpływa automatyzacja procesów księgowych i wykorzystanie narzędzi AI? Czy rośnie presja na obniżanie stawek?*

JS: W związku z ogromnym wzrostem kosztów wynagrodzenia pracownika, spowodowanym podniesieniem płacy minimalnej, rośnie presja na zmniejszanie poziomu zatrudnienia. Nie obserwuję natomiast presji na zmniejszenie stawek, wręcz przeciwnie, podwyższenie minimalnej płacy wpływa na wzrost stawek i pracodawca nic nie może w tej sprawie zrobić. Rozwiązaniem sytuacji jest obniżenie poziomu zatrudnienia poprzez wprowadzanie automatyzacji procesów księgowych i wykorzystanie narzędzi AI. Redukując zatrudnienie, pozostawia się najlepszych i najbardziej wydajnych pracowników, a to dla nich szansa na zwiększenie stawki, kosztem niestety tych zwalnianych.

MGK: *Czy w Pani biurze system wynagradzania księgowych zmienia się w ostatnich latach – np. poprzez premiowanie efektywności lub kompetencji technologicznych?*

JS: Jak już wspominałam wcześniej, w moim biurze pracownicy są wynagradzani w zależności od wysokości pobieranych opłat od klientów, których obsługują. Nie przewiduję zmiany systemu wynagradzania w najbliższych latach. Gwarantuje to zachowanie rentowności biura. Wprowadzane zmiany technologiczne, takie jak KSeF czy nowe raportowanie w postaci plików JPK, będą



musiały zostać wdrożone przez wszystkich. Myślę, że systemy premiowania i systemy motywacyjne zależą od wielkości i organizacji pracy w biurze rachunkowym. Być może są biura, które premiują efektywność i kompetencje technologiczne.

Trendy technologiczne i rola AI

MGK: *Jakie konkretne rozwiązania oparte na nowych technologiach wdrożyła Pani w swoim biurze? Jak wpłynęły one na organizację pracy księgowych?*

JS: W zeszłym roku przeniosłam całe oprogramowanie i aktualnie pracuję w chmurze, wynajmując wirtualne serwery. Wzrosło również bezpieczeństwo danych, kopie tworzone są przez firmę informatyczną i przez nią zabezpieczane. Rozwiązanie to jest tańsze i bardziej bezpieczne, a ja nie muszę się niczym martwić. Aktualizacje i naprawy wykonywane są zdalnie, mam ciągły kontakt z moimi informatykami. Dokumenty klientów przychodzą w skanach, są kompletowane w plikach, w formacie .pdf. Nie ponoszę kosztów związanych z utrzymaniem pomieszczeń archiwum ani kosztów zużycia dużej ilości papieru. Dzięki systemowi opisów jestem

w stanie szybko znaleźć i dostarczyć odbiorcy każdy dokument. Wprowadziłam również księgowanie operacji poprzez wgrywanie plików przygotowanych przez klientów. Bardzo przyspieszyło to pracę i dało mi możliwość obsługi dużych klientów, przy utrzymaniu minimalnego zatrudnienia.

MGK: *Czy zauważa Pani, że sztuczna inteligencja zmienia profil kompetencyjny księgowego? Jakie umiejętności zaczynają być kluczowe?*

JS: Na razie nie zauważyłam takich zmian. Sztuczna inteligencja jest w fazie zainteresowania każdej z branż. Na pewno z biegiem czasu zostanie zastosowana w większym zakresie i zrewolucjonizuje także księgowość. Jeżeli mowa o nowych, kluczowych umiejętnościach księgowych, to pojawia się tutaj wiedza z zakresu informatyki oraz biegła znajomość pakietu Office. Widzę, jak pracuje mój syn, który z zawodu jest programistą. Dla niego wiele rzeczy w procesach księgowych jest oczywiste, sam dba, aby maksymalnie usprawnić swoją pracę, a jest osobą, która księguje operacje w moim biurze.

MGK: *Czy Pani zdaniem AI może realnie zastąpić część pracy księgowych – czy raczej powinna ich wspierać? Gdzie leży granica?*

JS: AI może zastąpić część pracy księgowych w zakresie wprowadzania danych, które obecnie trafiają do systemów księgowych za pomocą schematów. Wiadomo, że operacje księgowe są powtarzalne, aktualnie zatrudnia się operatorów lub młodszych księgowych do wprowadzania danych, część biur księguje operacje powtarzalne wsadem skanów dokumentów. Tam, gdzie pracuje człowiek, nawet przy operacjach powtarzalnych, powstają błędy. AI jest szansą na bezbłędne prowadzenie operacji powtarzalnych i to jest obszar, w którym może bardzo szybko zastąpić pracę księgowego. Natomiast takie czynności, jak zarządzanie firmą, sporządzanie deklaracji podatkowych i interpretacji podatkowych, nadal jeszcze pozostają w gestii człowieka.

MGK: *Jakie największe wyzwania stoją przed biurami rachunkowymi w kontekście dalszej cyfryzacji i integracji AI z codzienną praktyką?*

JS: Wszystkie koszty związane z cyfryzacją i wdrażaniem nowych rozwiązań ponosi przedsiębiorca. Dotyczy to zarówno biur rachunkowych, które w dobie postępującej cyfryzacji muszą dysponować nowoczesnymi systemami księgowymi, jak i ich klientów. Aby w pełni wykorzystać potencjał cyfrowych narzędzi, w tym sztucznej

inteligencji, obie strony muszą korzystać z odpowiednio zaawansowanego oprogramowania. Największym wyzwaniem pozostają jednak wysokie koszty zakupu i utrzymania tych systemów.

Strategia i perspektywy na przyszłość

MGK: *Jak widzi Pani przyszłość zawodu księgowego w perspektywie 5–10 lat? Czy to wciąż zawód z przyszłością?*

JS: Można powiedzieć, że dopóki istnieją podatki, dopóty potrzebni będą księgowi. A dopóki systemy podatkowe pozostają tak skomplikowane i niejasne, sztuczna inteligencja nie zastąpi ani księgowych, ani doradców podatkowych. W perspektywie najbliższych 10 lat księgowi nadal będą wykonywać swoją pracę, choć z coraz większym wsparciem ze strony systemów księgowych. Automatyzacja większości zadań jest nieunikniona, co zmieni charakter pracy w tym zawodzie, ale nie wyeliminuje go całkowicie. Nadal w gestii księgowych pozostanie wyliczenie podatków, sporządzenie deklaracji podatkowych, a przede wszystkim ustalenie, kto, jakie deklaracje, w jakiej sytuacji powinien składać.

MGK: *Czy biura rachunkowe będą musiały radykalnie zmienić model działania, by przetrwać na rynku? Jeśli tak – w jakim kierunku?*

JS: Biura już zmieniają proces działania, wprowadzając automatyzację procesów księgowania, czyli księgują skany dokumentów, wprowadzając dane w postaci plików od klientów. Automatyzacja daje im możliwość posiadania minimalnego zatrudnienia i dużej oszczędności kosztów w postaci minimalnej powierzchni biurowej, materiałów biurowych oraz wynagrodzeń. Wykorzystują informatyczne systemy pracy w chmurze, tym samym nie inwestują ogromnych pieniędzy w zakup sprzętu komputerowego. Coraz częściej zatrudniają pracowników na zasadzie pracy zdalnej.

MGK: *Jakie kroki podejmuje Pani jako właściciel biura, by przygotować zespół na „nową erę” księgowości?*

JS: Staram się współpracować z klientami, którzy są przygotowani do automatycznych operacji księgowych, tzn. mają u siebie również oprogramowanie pozwalające na przygotowanie wsadu księgowego dla biura rachunkowego. Szukam młodych osób do współpracy w moim biurze, najlepiej z wykształceniem informatyczno-matematycznym. Są to osoby, które „widzą prze-

strzennie” księgowość, bardzo szybko się uczą, ponieważ tok myślenia informatyka pokrywa się z tokiem myślenia księgowego. Zauważyłam, że łatwiej przygotować do pracy w biurze rachunkowym osobę młodą, z wykształceniem informatyczno-matematycznym, niż zatrudnić starszą księgową, z nawykami, niekoniecznie chcącą się uczyć i otwartą na zmiany.

MGK: *Co poradziłaby Pani młodemu osobom myślącym o karierze w księgowości? Jak przygotować się do wejścia w ten zawód dziś, w czasach AI?*

JS: Wiedza o podstawowych zasadach księgowania, moim zdaniem, nie jest niezbędna, ale bardzo pomocna w poszukiwaniu pracy w księgowości. Wykształcenie o profilu rachunkowym, matematycznym, doświadczenie w pracy z bazami danych znacznie ułatwią znalezienie pracy w biurach rachunkowych i działach finansowych firm. Księgowi dzisiaj to już nie są tylko operatorzy, wprowadzający dokumenty ręcznie do systemów księgowych, lecz także analitycy, pracujący z bazami danych i księgowi przygotowujący raporty zarządcze. Patrząc z perspektywy swojej pracy, księgowy dzisiaj to główny doradca osób zarządzających firmą.

Spojrzenie szersze – gospodarka, edukacja, prawo

MGK: *Czy system edukacji księgowych w Polsce nadąża za zmianami technologicznymi i potrzebami rynku?*

JS: Trudno mi na to pytanie odpowiedzieć. Mam wrażenie, analizując inne branże, nie tylko księgowe, że systemy edukacyjne w ogóle nie nadążają za zmianami technologicznymi. Dzisiaj edukacja zawodowa odbywa się w firmie, „na żywym organizmie”. Widzę to nie tylko w branży księgowej. Brak wykładowców z niezbędnym doświadczeniem i wiedzą, brak materiałów dydaktycznych, brak systemów księgowych na odpowiednim poziomie w szkołach. Gdzie i na czym młodzi adepci w różnych zawodach mają się uczyć? Edukacja zawodowa tak naprawdę zaczyna się w pracy zawodowej. Miałam okazję organizować praktyki zawodowe i widzę kompletny brak przygotowania przez szkoły młodych ludzi do wykonywania pracy zawodowej.

MGK: *Jakie zmiany w prawie podatkowym lub regulacjach zawodowych byłyby – Pani zdaniem – potrzebne, by nadążyć za cyfryzacją?*

JS: Należy uprościć system podatkowy, na jakiś czas zaprzestać wdrażania zmian i wydać jednolite interpretacje podatkowe. Wprowadzenie raportowania JPK pomogło w uporządkowaniu części procesów, lecz to wciąż za mało, a ciągle zmiany ustaw podatkowych i bardzo niejasne przepisy nie pozwalają na pełną automatyzację.

MGK: *Czy sztuczna inteligencja w rachunkowości powinna być regulowana? Gdzie kończy się „pomoc technologiczna”, a zaczyna ryzyko odpowiedzialności prawnej?*

W każdej sytuacji podatnik odpowiada za swoje rozliczenia podatkowe; to na nim spoczywa odpowiedzialność prawna. I to się nie zmieni na przestrzeni kolejnych lat, niezależnie od tego, czy do wyliczenia podatku zastosujemy AI, czy podatki będzie liczyło biuro, czy też sam podatnik stosuje najnowsze rozwiązania technologiczne. Odpowiedzialność prawna zawsze zostanie po stronie człowieka, czyli podatnika.

MGK: *Czy, Pani zdaniem, Polska ma szansę stać się liderem cyfrowej transformacji usług księgowych w Europie? Co by temu sprzyjało?*

JS: Na razie tego nie dostrzegam. Owszem, widać pozytywne zmiany w tym obszarze, jednak do osiągnięcia pozycji lidera w Europie wciąż wiele nam brakuje. Ale jedno trzeba podkreślić – nie unikniemy zmian i konieczności dostosowania się do nich w każdej dziedzinie naszego życia. Tak jak kiedyś w naszą codzienność wkroczył internet, bez którego obecnie nie wyobrażamy sobie funkcjonowania zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym, tak teraz tę naszą rzeczywistość modyfikuje sztuczna inteligencja i, choćby nam się to bardzo nie podobało, to, chcąc sprostać wymogom rynku, musimy być otwarci na zmiany i nadążać za nimi.

MGK: *Serdecznie dziękuję za rozmowę oraz ciekawe spostrzeżenia. Życzę Pani nieustannej otwartości na nowe wyzwania.*

Rozmowę przeprowadziła: Marta Graboń-Krajewska,
wydawca publikacji elektronicznych
w Wydawnictwie C.H.Beck





Sedlak & Sedlak

raportyplacowe.pl

- ✔ Porównaj wynagrodzenia z rynkiem
- ✔ Monitoruj lukę płacową w firmie

wskaźnikiHR.pl badaniaHR.pl

- ✔ Zoptymalizuj procesy HR
- ✔ Zbadaj zaangażowanie pracowników

wynagrodzenia.pl

- ✔ Zdobywaj aktualną wiedzę na temat dobrych praktyk wynagradzania

Razem twórzmy HR oparty na faktach

Zapraszamy do kontaktu

☎ 12 625 59 10 ✉ biuro@sedlak.pl

legalis księgowość kadry biznes



biz.legalis.pl