

KAROLINA GORAUS-TAŃSKA*
MARTA TOWALEWSKA**

Zróźnicowanie wynagrodzeń w Polsce ze względu na formę zatrudnienia

Wstęp

Sprawne funkcjonowanie rynku pracy jest warunkiem koniecznym rozwoju ekonomicznego kraju i stanowi jedno z głównych wyzwań polityki gospodarczej. W ostatnich latach przedmiotem licznych dyskusji jest nadużywanie przez pracodawców niestandardowych form zatrudnienia, w tym przede wszystkim stosowania umów zlecenia w miejsce umów o pracę. O ile w ramach ograniczania wysokiego bezrobocia sama forma zatrudnienia pracownika mogła być postrzegana jako kwestia drugorzędna, o tyle wraz z poprawianiem się koniunktury problemem stał się wysoki odsetek osób zatrudnionych w Polsce na podstawie umów terminowych, zwłaszcza w porównaniu z innymi europejskimi krajami. Biorąc pod uwagę negatywne konsekwencje, jakie może nieść ze sobą stosowanie nietypowych form zatrudnienia, a także zmiany regulacyjne, które już miały miejsce na polskim rynku pracy i są jeszcze planowane, temat ten niewątpliwie zasługuje na uwagę.

Umowy cywilnoprawne, w porównaniu z umowami o pracę, charakteryzują się ograniczoną ochroną pracowników i ich praw, zwłaszcza w zakresie wynagrodzenia, dostępu do różnego rodzaju świadczeń oraz rozwiązywania umów. Pozwalają na obniżenie łącznych kosztów zatrudnienia ponoszonych przez pracodawców, jednak nie przekładają się na wyższe wynagrodzenie netto – powszechnie uważa się, że jest ono przeciętnie niższe niż wynikające z umów o pracę. W dotychczasowych badaniach analizy luki płacowej występującej w nietypowych formach zatrudnienia koncentrowały się jednak głównie na porównaniu umów terminowych

* Dr Karolina Gorau-Tańska – Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, e-mail: kgoraus@wne.uw.edu.pl

** Marta Towalewska – Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, e-mail: marta.towalewska@student.uw.edu.pl

oraz umów stałych. Umowy cywilnoprawne, z uwagi na brak wystarczających danych, nie były przedmiotem głębszych analiz.

Celem niniejszego badania jest porównanie stosowanych w Polsce form zatrudnienia, a w szczególności występujących pomiędzy nimi różnic w wynagrodzeniu. Pierwsza część artykułu poświęcona jest omówieniu dostępnej literatury dotyczącej dualności rynku pracy i niestandardowych form zatrudnienia. W części drugiej zostały opisane występujące na polskim rynku pracy rodzaje umów oraz skala ich stosowania. Porównano również udział niestandardowych form zatrudnienia w Polsce do innych krajów Unii Europejskiej. Część trzecia poświęcona jest badaniu empirycznemu. Na podstawie danych „Badania aktywności ekonomicznej ludności” (BAEL) z 2016 r., w którym po raz pierwszy wyróżniono umowy cywilnoprawne na tle pozostałych umów, przeprowadzono badanie luki płacowej w wynagrodzeniu netto pomiędzy umowami o pracę na czas nieokreślony, umowami o pracę na czas określony oraz cywilnoprawnymi umowami zlecenia. W tym celu wykorzystano dekompozycję równania płac wykonaną za pomocą metody Oaxaki-Blindera. Metoda ta pozwala na wyodrębnienie luki płacowej w ujęciu skorygowanym, tj. po wykluczeniu efektu różnic wynikających z indywidualnych charakterystyk pracowników, miejsca zatrudnienia i wykonywanego zawodu. Ostatnia część artykułu zawiera najważniejsze wnioski z badania.

1. Przegląd literatury

Badania dotyczące teorii dualnego rynku pracy (Doeringer i Piore 1971), w tym niestandardowych form zatrudnienia, koncentrują się na dwóch powiązanych ze sobą zagadnieniach dotyczących sytuacji zawodowej osób zatrudnionych w tzw. drugim sektorze. Z jednej strony rozpatrywane są przyczyny i motywacje podejmowania pracy na zasadach powszechnie pojmowanych jako mniej korzystne. Z drugiej strony rozważane jest to, czy praca na czas określony stanowi szansę i ważny krok w karierze zawodowej, czy też negatywnie oddziałuje na jej rozwój.

Niekiedy argumentuje się, że umowy terminowe stanowią mogą odpowiedź na problem asymetrii informacji, jaki występuje w sytuacji podejmowania nowej pracy, w szczególności przez osoby młode, nieposiadające doświadczenia. Zgodnie z modelem zaproponowanym przez M. Spence’a (1973) pracodawcy, w reakcji na niepewność wynikającą z ograniczonego zakresu informacji o kandydatach, proponują warunki zatrudnienia odpowiadające przeciętnej oczekiwanej produktywności. W zależności od indywidualnych predyspozycji prowadzi to do zniżenia lub też zawyżenia wynagrodzenia danego pracownika. Osoby o większej produktywności i kompetencjach aktywnie szukają zatem sygnałów potwierdzających ich kwalifikacje (tzw. sygnalizowanie). W przypadku osób młodych, poza wykształceniem, jako pozytywny sygnał odbierane może być również wcześniejsze podjęcie pracy na podstawie umowy terminowej, które świadczy o chęci zdobywania umiejętności praktycznych i motywacji do rozwoju kariery nawet kosztem

gorszych warunków zatrudnienia (Nuez i Livanos 2014). Dla osób posiadających doświadczenie zawodowe umowy terminowe w historii zatrudnienia mogą być jednak traktowane niekiedy jako negatywny sygnał – sugerujący, że dotychczasowi pracodawcy nie byli skłonni zaoferować stałego zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Również mechanizm selekcji bezpośrednio odwołuje się do optymalizacji działań podejmowanych przez pracodawcę w sytuacji wystąpienia asymetrii informacji. Terminowe zatrudnienie można postrzegać jako okres próbny, podczas którego weryfikowane są produktywność oraz kompetencje pracownika i na tej podstawie podejmowane są decyzje o jego dalszym zatrudnieniu. Mechanizm ten ma zastosowanie zarówno w stosunku do osób wchodzących na rynek pracy, jak i doświadczonych pracowników podejmujących pracę po okresie bezrobocia (Nuez i Livanos 2014). Teoria ta znajduje potwierdzenie w szczególności w przypadku zawodów wymagających wysokich kwalifikacji, stanowisk kierowniczych czy profesjonalistów. Umowy terminowe zawierane z osobami wykonującymi prace fizyczne, pracownikami ochrony czy handlu, częściej mają na celu ograniczenie zobowiązań pracodawcy, zwłaszcza w kontekście zakończenia zatrudnienia (Kiersztyn 2016).

Umowy terminowe, mimo iż zgodnie z teorią dualnego rynku pracy tradycyjnie postrzegane są jako mało atrakcyjne, dla pewnej grupy osób mogą stanowić formę zatrudnienia bardziej preferowaną niż umowy na czas nieokreślony. Co więcej, na taką formę zatrudnienia decydują się niekiedy osoby o wysokich kwalifikacjach, ukierunkowane na stałe podnoszenie swojej konkurencyjności na rynku pracy i rozwijanie kapitału ludzkiego. W takich sytuacjach oddziałuje mechanizm analogiczny do wskazanej wcześniej selekcji. Elastyczne kontrakty o określonym czasie trwania pozwalają pracownikom zweryfikować warunki zatrudnienia i zmienić pracę bez dodatkowych ograniczeń. Wyniki badań wskazują, że takie powody wyboru umów terminowych dotyczą częściej mężczyzn niż kobiet oraz mieszkańców krajów o niższym poziomie bezrobocia, zwłaszcza krajów Europy Zachodniej (Nuez i Livanos 2014).

Przytoczone wyżej argumenty wskazują na istnienie korzystnych dla pracownika aspektów nietypowych form zatrudnienia. W sytuacji gdy praca na podstawie umowy terminowej spełnia rolę mechanizmu sygnalizowania lub selekcji, dla osób wchodzących na rynek pracy może stanowić to istotny etap w rozwoju kariery (*stepping stone*). Zgodnie z tym podejściem dostosowanie warunków zatrudnienia do posiadanych kwalifikacji następuje w sposób stopniowy, a umowy terminowe są jedynie początkowym epizodem w karierze. Pozwalają na akumulację kapitału ludzkiego, zdobycie doświadczeń oraz nawiązanie kontaktów, które pozytywnie wpływają na szansę znalezienia w przyszłości stałej pracy. Teoria ta znajduje potwierdzenie w szczególności w przypadku osób podejmujących pierwszą pracę, czy też umów zawieranych na okres do jednego roku (Baranowska i Gebel 2011, Nuez i Livanos 2014).

Z drugiej strony, w literaturze wskazywane są również argumenty, że podjęcie pracy na podstawie umowy terminowej ma negatywne i długotrwałe konsekwencje.

cje – jest tzw. martwym punktem (*dead end*). Tego typu umowy nie sprzyjają rozwojowi kapitału ludzkiego i postrzegane są jako negatywny sygnał dla przyszłych pracodawców. Powodują problemy ze znalezieniem stałej pracy i ograniczają migrację z wtórnego do pierwotnego sektora rynku pracy. Osoby zatrudnione na podstawie umów na czas określony przeciętnie rzadziej uczestniczą bowiem w szkoleniach niż osoby zatrudnione na stałe (Booth i in. 2004, Palczyńska 2016). Inwestowanie w kapitał ludzki pracowników zatrudnionych na czas określony ograniczane jest zwykle do szkoleń niezbędnych do podjęcia pracy, a inwestycje przynoszące zwrot w długim okresie nie mają dla pracodawców uzasadnienia ekonomicznego. Konsekwencją braku inwestowania w kapitał ludzki, zarówno w kontekście formalnego kształcenia, jak i zdobycia praktycznych umiejętności, jest pogłębianie różnic w płacach osób posiadających pracę stałą i terminową, jak również różnic w szansie uzyskania awansu czy zmiany miejsca zatrudnienia (Forrier i Luc 2003, Kiersztyn 2012). Dla osób pracujących na podstawie umów terminowych prawdopodobieństwo uzyskania w przyszłości stałego zatrudnienia jest niższe w porównaniu do osób zatrudnionych na czas nieokreślony. Podjęcie pracy w formie terminowego zatrudnienia zwiększa natomiast prawdopodobieństwo stania się w przyszłości osobą bezrobotną (Scherer 2004, Pilc 2017). Ponadto pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, z którymi w przeszłości zawierano umowy terminowe, otrzymują wynagrodzenie przeciętnie niższe niż osoby pracujące na podstawie umów stałych (Booth i in. 2000, Pilc 2017).

Wyniki badań empirycznych nie wskazują jednoznacznie, jaką rolę w kontekście dwóch wskazanych teorii – szansy czy pułapki – pełnią umowy na czas określony. W zależności od stosowanego podziału (według płci, wieku, przeszłości zawodowej, wykształcenia, czasu trwania umowy terminowej) oraz analizowanego kraju badacze skłaniają się ku obu teoriom (Booth i in. 2004, D’Addio i Rosholm 2005, Scherer 2004, Baranowska i Gebel 2011, H. Ingham i M. Ingham 2014, Kiersztyn 2016).

W przypadku rynku pracy w Polsce potwierdzenie znajduje koncepcja ograniczonej migracji pracowników pomiędzy pierwotnym i wtórnym rynkiem pracy. Biorąc pod uwagę pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych, w perspektywie roku 69% pracowników nie zmienia formy umowy, 15% podejmuje stałą pracę, 8% staje się bezrobotnymi (H. Ingham i M. Ingham 2014). Analogiczne analizy przeprowadzone po 3 i 5 latach od podjęcia pracy na podstawie umowy terminowej wskazują na porównywalny udział pracowników, którzy posiadają po tym czasie umowy stałe lub kontynuują zatrudnienie w dotychczasowej formie (Kiersztyn 2014, Palczyńska 2016). Największą szansę na znalezienie stałej pracy wśród pracowników zatrudnionych na czas określony mają osoby z wykształceniem wyższym, w wieku od 30 do 45 lat, a zatem posiadające już doświadczenie zawodowe (Palczyńska 2016).

Nie bez znaczenia jest również typ zawieranej umowy terminowej. W przypadku rynku pracy w Polsce szanse na znalezienie w przyszłości stałego zatrudnienia są wyższe dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony w porównaniu do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (Pilc 2017). Umowy cywilnoprawne, podobnie jak umowy pracy sezonowej, klasyfiko-

wane są w kategorii pułapki. Dotyczą bowiem pracowników o niższych kwalifikacjach, którzy dodatkowo nie mają zapewnionych w pracy warunków do rozwoju swoich kompetencji, co utrudnia im migrację do pierwszorzędного sektora rynku pracy (Booth i in. 2000).

Badania empiryczne dotyczące różnic wynagrodzenia w zależności od typu umowy wskazują na występowanie istotnych różnic pomiędzy płacami osób posiadających umowy stałe oraz terminowe, co jest zgodne z jednym z głównych założeń teorii dualnego rynku pracy. Wykorzystywana w badaniach dekompozycja różnicy płac na część wyjaśnioną charakterystykami i kwalifikacjami pracowników oraz na część niewyjaśnioną pozwala na przynajmniej częściowe uzasadnienie przyczyn występujących różnic. W powyższym zakresie warto przytoczyć wyniki wybranych badań, w których określono rozmiar i determinanty luki płacowej.

Według wyników uzyskanych przez J. Hölschera i in. (2011) Polska wyróżnia się najwyższą spośród krajów Europy Środkowo-Wschodniej luką płacową w zarobkach pracowników zatrudnionych na czas określony – zarówno w ujęciu nominalnym, jak i względnym. Pracownicy terminowi w 2007 r. otrzymywali wynagrodzenie netto przeciętnie o 28% niższe od płacy uzyskiwanej przez osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Ponad 90% nierówności wyjaśniono jednak różnicami w charakterystykach pracowników terminowych, w tym np. niższym poziomem wykształcenia. W przypadku pozostałych krajów Europy Środkowo-Wschodniej lukę płacową w zarobkach pracowników zatrudnianych na czas określony również wyjaśniano przede wszystkim poprzez różnice w kwalifikacjach oraz rodzaj wykonywanej przez nich pracy. Dla krajów takich jak Niemcy czy Szwecja uzyskano natomiast odmienne wnioski – część luki płacowej niewyjaśniona charakterystykami pracowników, z którymi zawierano umowy terminowe, sięgała ok. 43%. W krajach Europy Środkowo-Wschodniej kluczową rolę w kształtowaniu dualnego rynku pracy odgrywają zatem: niższe wykształcenie oraz mniejsze doświadczenie pracowników sektora wtórnego, luka płacowa w wynagradzaniu kobiet, a także specyfika branż, w jakich zawierane są umowy terminowe.

Według A.D. da Silvy i A. Turriniego (2015) największa luka płacowa w zarobkach pracowników z umowami terminowymi wśród krajów Unii Europejskiej występowała w Holandii, Polsce i Luksemburgu (dane z 2010 r.). Przeciętnie biorąc, w krajach UE pracownicy zatrudnieni na czas określony otrzymywali wynagrodzenie o ok. 15% niższe w porównaniu do pracowników zatrudnionych na czas określony, przy czym ok. 66% luki płacowej przypisano różnicom w charakterystykach pracowników. W przypadku Polski wyjaśniona część luki wyniosła ok. 51%, co jest wynikiem znacznie niższym w porównaniu do uzyskanego przez Hölschera i in. (2011). Przeciętnie w krajach Unii Europejskiej, a także według danych dla Polski, luka płacowa w zarobkach pracowników z umowami terminowymi okazała się większa w przypadku osób starszych (największa wśród osób powyżej 50. roku życia). Ponadto luka wynikająca z typu zawieranej umowy była większa w przypadku mężczyzn niż kobiet.

Jednym z ważniejszych aspektów rozważanych w kontekście luki płacowej w zarobkach pracowników zatrudnianych na czas określony jest poziom zdobyte-

go przez nich wykształcenia. Wśród osób posiadających wykształcenie podstawowe lub średnie różnice płac wynikające z typu zawieranej umowy są według badań niższe niż w przypadku osób posiadających wykształcenie wyższe (Elia 2010, Perguini i Pompei 2017, da Silva i Turrini 2015). Wynika to w dużej mierze ze specyfiki prac podejmowanych w formie umów terminowych. Tego typu umowy częściej dotyczą prac fizycznych, do których nie są wymagane specyficzne kompetencje ani wyższe wykształcenie, a stawki wynagrodzenia nie są zróżnicowane. Rzadziej zawierane są np. dla stanowisk menadżerskich, gdzie występować mogą duże dysproporcje płac, ale i wymagania co do poziomu wiedzy i wykształcenia kandydatów do pracy są znacznie wyższe.

Kolejną kwestią uwzględnianą w analizach wynagrodzeń w niestandardowych formach zatrudnienia jest zależność luki płacowej od wysokości wynagrodzenia. S. Comi i M. Grasseni (2012) wykazały, że w wybranych krajach Europy dla najniższych decyli wynagrodzeń luka płacowa w większym stopniu jest efektem typu zawieranej umowy niż wiedzy i doświadczenia pracowników, a w przypadku najwyższych decyli wynagrodzeń decydującą rolę odgrywają właśnie różnice w kompetencjach pracowników. W przypadku Portugalii, Austrii oraz Irlandii wyniki dekompozycji luki płacowej wskazywały, że dla najniższego decyla płac osoby zatrudnione na czas określony posiadają kompetencje wyższe niż pracownicy zatrudnieni na stałe, jednakże w związku z formą zawieranej umowy ostatecznie otrzymują niższe wynagrodzenie. W Polsce niewyjaśnioną część luki płacowej oszacowano na ok. 55% różnicy płac w przypadku najniższego decyla wynagrodzeń i 56% dla najwyższego decyla. Dla pozostałych przedziałów wynagrodzeń niewyjaśniona część luki płacowej wyniosła do ok. 79% różnicy płac. C. Perguini i F. Pompei (2017) wykazali również, iż w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, przeciętnie biorąc, największa skorygowana luka płacowa w zarobkach pracowników zatrudnionych na czas określony (w ujęciu względnym oraz po wyłączeniu efektu różnic w charakterystykach) występuje w przypadku osób najniżej wynagradzanych. Wyniki przedstawionych badań nie pozwalają jednak na zdefiniowanie reguły zależności pomiędzy luką płacową i wysokością wynagrodzenia.

Wśród czynników istotnie wpływających na poziom luki płacowej występującej w niestandardowych formach zatrudnienia wyróżniany jest również poziom prawnej ochrony pracy i siła związków zawodowych w danym kraju. Zjawisko to dotyczy zwłaszcza krajów Europy Środkowo-Wschodniej (da Silva i Turrini 2015). Zgodnie z modelem „swoi–obcy” (*insider–outsider*) pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, w tym przedstawiciele związków zawodowych, stanowią wewnętrzne grupy interesu („swoi”). Ich przewaga w negocjacjach warunków zatrudnienia negatywnie oddziałuje na poziom płac nowych pracowników, zwłaszcza zatrudnianych tylko na określony czas („obcy”). Taka sytuacja może stwarzać bariery wejścia na rynek pracy dla osób młodych, a w konsekwencji pogłębiać dualizm rynku pracy i lukę płacową (Baranowska i Gebel 2010, Perguini i Pompei 2017).

W większości prac na ten temat, w tym dotyczących Polski, wyniki potwierdzają hipotezę, że osoby zatrudnione na czas określony otrzymują wynagrodzenie przeciętnie niższe niż osoby zatrudnione na stałe, nawet jeśli obie grupy mają

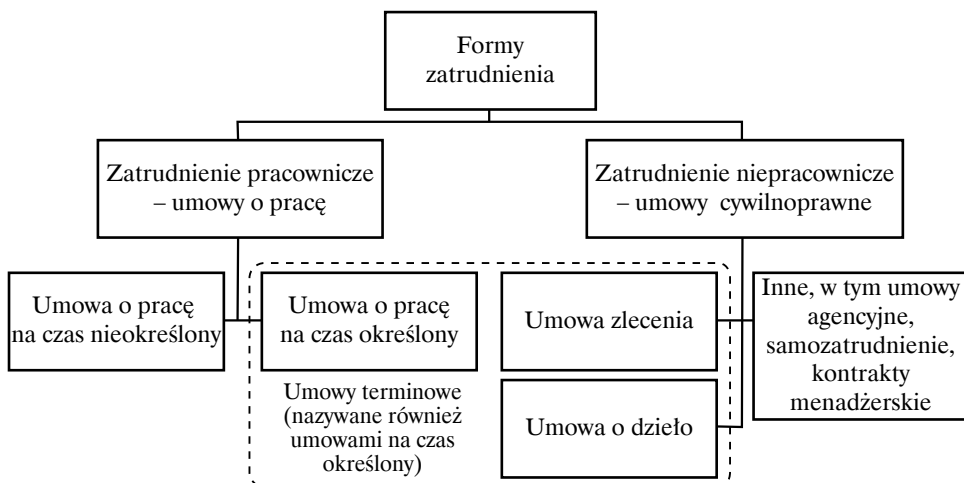
zbliżone kwalifikacje i cechy socjodemograficzne. Wiedza i doświadczenie nie przekładają się zatem jednoznacznie na wynagrodzenie otrzymywane przez pracowników, jak należałoby wnioskować na podstawie teorii kapitału ludzkiego. Ponadto w przytoczonych badaniach w przypadku Polski nie był brany pod uwagę podział umów terminowych na umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawne. Nie było zatem możliwe zweryfikowanie luki płacowej dla umów cywilnoprawnych, które postrzegane są jako najniższej wynagradzane.

2. Niestandardowe formy zatrudnienia w Polsce na tle Unii Europejskiej

Formy zatrudnienia w Polsce podzielić można na dwa typy: zatrudnienie pracownicze uregulowane w Kodeksie pracy oraz zatrudnienie niepracownicze, dla którego podstawy prawne określa Kodeks cywilny (rys. 1).

Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy nawiązanie stosunku pracy, nazywane również zatrudnieniem pracowniczym, oznacza zobowiązanie pracownika do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Pracodawca zobowiązany jest z kolei do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Umowy o pracę mogą być zawierane jako umowy na okres próbny (do 3 miesięcy), na czas nieokreślony lub na czas określony. W przypadku umów na czas określony okres zatrudnienia nie może przekraczać 33 miesięcy, co dotyczy zarówno pojedynczej umowy, jak i łącznego okresu kolejnych umów między tymi samymi stronami. Między tym samym pracownikiem i pracodawcą dopuszczalne jest zawarcie do

Rysunek 1
Podział form zatrudnienia



trzech umów na czas określony¹ (art. 25 § 1 Kodeksu pracy). Do zatrudnienia niepracowniczego zaliczane są czynności wykonywane na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym w szczególności umowy zlecenia i umowy o dzieło, a także umowy agencyjne, samozatrudnienie oraz kontrakty menadżerskie. W przypadku umów cywilnoprawnych nie mają zastosowania zarówno przepisy Kodeksu pracy, jak i inne akty prawa pracy.

Konsekwencjami umocowania prawnego poszczególnych form zatrudnienia w Kodeksie pracy lub Kodeksie cywilnym są znacząco inne uprawnienia oraz zobowiązania stron, pomiędzy którymi zawarto umowę. Jedną z najczęściej wskazywanych przyczyn zawierania umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę jest ponoszenie przez pracodawcę niższych kosztów zatrudnienia pracownika. Zawarcie umowy o pracę skutkuje koniecznością odprowadzania obowiązkowej składki na ubezpieczenie zdrowotne (9% podstawy, z czego część podlega odliczeniu od podatku) oraz składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe (odpowiednio: 19,52%, 8%, 2,45% oraz od 0,4% do 3,6% przychodu). Koszty ponoszone przez pracodawcę powiększane są ponadto o składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Pracowniczy (łącznie 2,55%) (ZUS 2018, *Zasady...*). W przypadku umowy zlecenia, gdy stanowi ona jedyną formę zatrudnienia, obowiązkowe jest odprowadzanie składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe², a także zdrowotne, jednak wymóg ten obowiązuje tylko do kwoty minimalnego wynagrodzenia³. Ubezpieczenie chorobowe pozostało ubezpieczeniem dobrowolnym. Zleceniodawca obciążony jest ponadto składkami na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Pracowniczy (w zależności od kwoty wynagrodzenia przekłada się to na późniejsze uprawnienia do zasiłku dla bezrobotnych).

Umowy o dzieło nie są objęte ubezpieczeniem społecznym ani zdrowotnym, a tym samym nie gwarantują prawa do emerytury lub renty, płatnych zwolnień chorobowych czy bezpłatnej opieki medycznej. W konsekwencji stosowanych wyłączeń w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne pracownicy zatrudniani w formie umów cywilnoprawnych, a zwłaszcza umów o dzieło, rezygnują całkowicie lub częściowo z przyszłych świadczeń w okresie choroby, emerytury bądź renty, co z kolei niesie ryzyko ubóstwa na starość. Nie bez znaczenia pozostaje również wpływ formy zatrudnienia na decyzje o posiadaniu dzieci. Z jednej strony niepewność zatrudnienia sprzyja obawom nagłej utraty pracy i źródła dochodu niezbędnego do utrzymania rodziny, a z drugiej nieopłacanie składek na ubezpieczenie chorobowe uniemożliwia korzystanie z urlopu macierzyńskiego czy też

¹ Brak spełnienia któregokolwiek z warunków oznacza konieczność zawarcia umowy na czas nieokreślony. Do 22 lutego 2016 r. Kodeks pracy dopuszczał możliwość zawierania między tymi samymi stronami stosunku pracy co najwyżej dwóch umów o pracę na czas określony, przy czym nie był wskazany maksymalny dopuszczalny okres zatrudnienia dla pojedynczej umowy o pracę na czas określony ani łączny okres zatrudnienia dla dwóch umów.

² W sytuacji wykonywania zlecenia w siedzibie przedsiębiorstwa lub miejscu prowadzenia działalności.

³ Objęcie obligatoryjnym ubezpieczeniem społecznym wszystkich umów zlecenia do kwoty minimalnego wynagrodzenia nastąpiło jednak dopiero od 1 stycznia 2016 r. (Dz.U. 2014, poz. 1831).

rodzicielskiego. Ponadto czas pracy zapisany w umowie zlecenia nie uwzględnia gwarantowanych, płatnych przerw w pracy, czy też urlopu. Co więcej, zleceniobiorcy dążą do ograniczenia liczby dni wolnych ze względu na brak wynagrodzenia za nieprzepracowany czas.

Konsekwencje podejmowania pracy na podstawie umów terminowych mogą również znacznie wykraczać poza kwestie wysokości wynagrodzenia i świadczeń socjalnych, czy też perspektywy znalezienia w przyszłości stałego zatrudnienia, rozpatrywane z punktu widzenia jednostek. Kwestie niestabilności zatrudnienia mogą być również rozpatrywane w kontekście pogłębiania się różnic społecznych, w tym utworzenia grupy prekariuszy. Praca na czas określony, nierzadko niskopłatna, umożliwia młodym ludziom osiągnięcie niewielkiej stabilności finansowej. Stabilność ta nie jest jednak wystarczająca do pełnego usamodzielnienia się i uniezależnienia od wsparcia ze strony rodziców, czy też do założenia własnej rodziny i posiadania własnego mieszkania (Poławski 2012).

Liczba osób pracujących w Polsce w 4. kwartale 2016 r. wyniosła 16 328 tys., w tym 12 974 tys. stanowili pracownicy najemni, przy czym 3474 tys. (26,8%) pracowników najemnych wykonywało pracę w formie zatrudnienia na czas określony. Niezależnie od obserwowanego wzrostu liczby pracowników najemnych, w latach 2006–2016 udział umów terminowych utrzymywał się na stabilnym poziomie wynoszącym od 26,5% do 28,4% (GUS 2017). W podanych statystykach GUS jako zatrudnienie na czas określony rozumiane jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony, w tym również umowy o pracę na okres próbny, umowy w celu odbycia stażu, umowy na zastępstwo, ale także i umowy cywilnoprawnej. Mimo wskazanych kwestii informacje o udziale osób wykonujących pracę na podstawie umów terminowych publikowane przez GUS nierzadko utożsamiane są w środkach masowego przekazu z udziałem osób pozostających na tzw. umowach śmieciowych.

Szacunkowa liczba osób w gospodarce narodowej Polski, z którymi zawarto umowę zlecenia lub umowę o dzieło, a które nie były zatrudnione na podstawie stosunku pracy (z wyłączeniem osób pobierających emeryturę lub rentę), wynosiła w 2013 r. 1,4 mln osób. W latach 2014–2015 liczba ta utrzymywała się na poziomie 1,3 mln, a w 2016 r. zmalała do 1,25 mln osób. Wielkości te są danymi szacunkowymi określanymi przez GUS na podstawie sprawozdawczości przedsiębiorstw oraz danych pochodzących z systemów administracyjnych (GUS 2018). Z uwagi na inną metodę badania wyniki te różnią się znacząco od szacunków dokonywanych na podstawie BAEL⁴.

W 4. kwartale 2014 r. w ramach BAEL przeprowadzono badanie modułowe „Nietypowe formy zatrudnienia i praca nierejestrowana” (GUS 2016). Przeważająca część osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych pracowała w takiej formie nie z własnego wyboru (80,2%), przy czym dla umów zlecenia udział ten był najwyższy (84,3%).

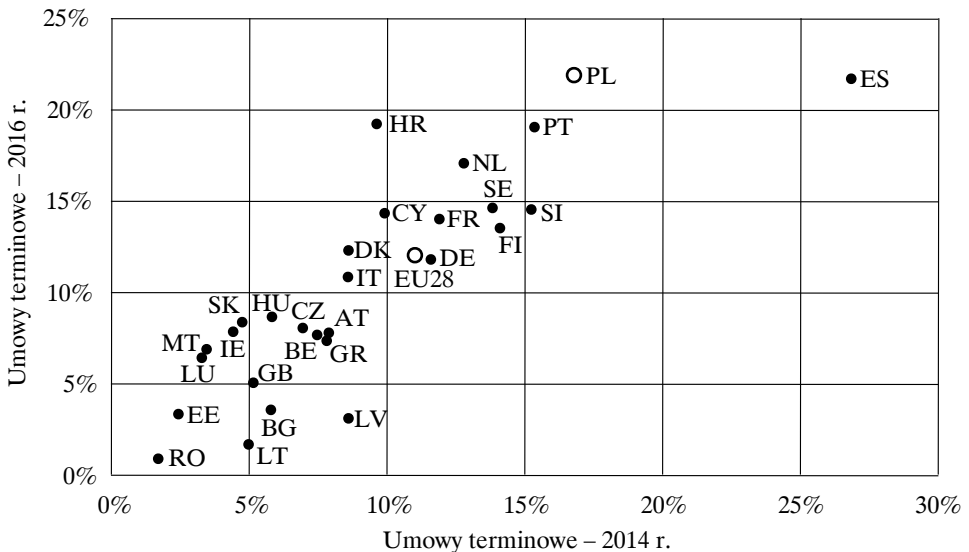
⁴ Zgodnie z wyjaśnieniami GUS bezpośrednią przyczyną niedoszacowania wyników dla danych BAEL jest specyfika badania – uwzględnia ono węższą zbiorowość, tj. próbę gospodarstw domowych, ale pozwala na głębszą analizę charakterystyki tej populacji z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych.

Informacje o typie umowy zawieranej z pracownikami najemnymi są systematycznie gromadzone w ramach BAEL dopiero począwszy od 2016 r. Według stanu na 4. kwartał 2016 r. umowy cywilnoprawne były podstawą wykonywania głównej pracy przez 479 tys. osób, co stanowiło poniżej 3,7% ogólnej liczby pracowników najemnych. Wśród osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych przeważały umowy zlecenia – stanowiły one 84,1% umów. Udział umów o dzieło nie przekraczał 7,7% umów cywilnoprawnych, pozostałe 8,2% stanowiły kontrakty menadżerskie, umowy mieszane i inne. Umowy zlecenia częściej zawierane były z kobietami (52,9%) niż z mężczyznami (47,1%) i częściej z mieszkańcami miast (70,7%) w porównaniu do mieszkańców wsi (29,3%) (GUS 2017).

Na tle krajów Unii Europejskiej Polska wyróżnia się jednym z najwyższych udziałów pracowników zatrudnianych na podstawie umów terminowych. W 2004 r., bezpośrednio po wejściu Polski do Unii Europejskiej, udział pracowników zatrudnionych na podstawie tego typu umów wynosił 16,8% ogółu osób pracujących⁵. W 2005 r. udział ten wzrósł do 19,3%. Wyższy udział umów terminowych, wynoszący w latach 2004–2005 odpowiednio 26,8% i 27,5%, notowano tylko w Hiszpanii. Na przestrzeni kolejnych 12 lat udział pracowników terminowych w Polsce utrzymywał się na poziomie wyższym niż w 2004 r., wynoszącym ok. 20–22%, podczas gdy w Hiszpanii został on ograniczony do poziomu zbliżonego do Polski (rys. 2). Średnia dla krajów UE (28 krajów) w latach 2004–2016 utrzy-

Rysunek 2

Udział pracowników zatrudnionych na czas określony wśród wszystkich pracowników w wieku 15–64 lat w 2004 i 2016 r. – Polska na tle krajów UE



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

⁵ Wszystkie dane liczbowe przedstawione w części 3 artykułu dotyczące Polski oraz krajów Unii Europejskiej pochodzą z internetowej bazy danych Eurostatu.

mywała się na stałym poziomie ok. 11–12%. Należy przy tym brać pod uwagę to, że statystyki publikowane dla porównania krajów UE nie uwzględniają lokalnej specyfiki rynku pracy. W przypadku Polski nie jest uwzględniany podział na umowy o pracę i umowy cywilnoprawne, które stanowią szczególnie przypadek umów terminowych i charakteryzują się jeszcze niższą niż umowy o pracę na czas określony ochroną pracowników.

Jako najczęstsza przyczyna podejmowania pracy na podstawie umów terminowych w krajach Unii Europejskiej, podobnie jak w Polsce, wskazywany jest brak możliwości znalezienia stałego zatrudnienia. W 2016 r. przyczyna ta wskazywana była przez 55,0% pracowników w krajach UE oraz przez 62,6% pracowników w Polsce. Dla porównania, w 2006 r. w Polsce zawieranych było z tego powodu 75,9% umów na czas określony, co wskazuje na poprawę sytuacji na rynku pracy. Spośród pozostałych powodów zawierania umów terminowych najczęściej wskazywane są: brak chęci podejmowania pracy w formie umów stałych (przeciętnie 11,3% w UE; 17,6% w Polsce) oraz okres nauki lub przyuczenia (przeciętnie 14,5% w UE; 9,4% w Polsce). W Austrii i Estonii najczęściej wskazywaną przyczyną zawierania umów terminowych nie jest brak możliwości znalezienia innego zatrudnienia, lecz brak chęci podjęcia stałej pracy lub też okres nauki.

Umowy terminowe zawierane są w Polsce przede wszystkim z osobami z wykształceniem ponadgimnazjalnym lub policealnym (66,8% w 2016 r.), rzadziej z osobami z wykształceniem wyższym (25,2%) lub co najwyżej gimnazjalnym (7,9%). W obrębie Unii Europejskiej podział nie jest już tak wyraźny. Zatrudnienie na podstawie umów terminowych także najczęściej dotyczy osób z wykształceniem średnim, jednak stanowią one poniżej połowy wszystkich pracowników zatrudnionych na czas określony (46,0%). Odsetek osób zatrudnionych na czas określony z wykształceniem wyższym jest w krajach UE tylko nieznacznie większy od udziału osób z wykształceniem podstawowym (odpowiednio 28,1% i 25,7% w 2016 r.).

Pracownicy zatrudnieni na czas określony, zarówno w Polsce, jak i w innych krajach członkowskich Unii Europejskiej, to przede wszystkim pracownicy niższego szczebla (30,9% w Polsce, 33,5% w UE), osoby zatrudnione w sektorze przemysłowym (odpowiednio 30,7% i 19,9%) oraz urzędnicy i pracownicy usług (13,6% w Polsce, 16,7% w UE). Dla porównania, w Danii, Szwecji, Norwegii i Wielkiej Brytanii umowy na czas określony zawierane są najczęściej przez pracowników zaliczanych do grupy profesjonalistów, a zatem stanowić mogą formę elastycznych kontraktów zawieranych z woli osób zatrudnianych.

Wysoki udział pracowników czasowych oraz utrzymywana segmentacja rynku pracy były w 2015 r. podstawą do sformułowania przez Radę Unii Europejskiej zalecenia dla Polski (Dz.U. 2015, poz. 2015/C 272/24). Przedmiotem zalecenia było podjęcie w latach 2015–2016 działań zmierzających do ograniczenia udziału zarówno umów czasowych, jak i umów cywilnoprawnych. Rada wskazywała przy tym na sztywne przepisy w zakresie rozwiązywania umów o pracę oraz wysokie koszty ponoszone przez pracodawców w sytuacji zawierania tychże umów. Czynniki te sprzyjają większemu rozpowszechnianiu nietypowych form zatrudnienia, co negatywnie oddziałuje na sytuację osób młodych na rynku pracy. W 2016 r.

wprowadzono zmiany w Kodeksie pracy mające na celu dostosowania prawodawstwa do dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 99/70/WE z 28.06.1999 r., dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Dyrektywa zobowiązywała państwa członkowskie m.in. do wprowadzenia przepisów prawa zapobiegających nadużyciom w zawieraniu umów na czas określony oraz zjawiskom nierównego traktowania pracowników zatrudnionych na podstawie tego typu umów. Zmiany wprowadzone w polskim prawie pracy obejmowały w szczególności wprowadzenie maksymalnej dopuszczalnej liczby umów o pracę na czas określony oraz maksymalnego łącznego czasu trwania tych umów, a także zrównanie okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i nieokreślony.

Celem polityki Unii Europejskiej nie jest przy tym całkowite ograniczenie umów terminowych, co byłoby sprzeczne z założeniami koncepcji elastycznego rynku pracy (*flexicurity*). Podejście to zakłada kompensację niepewności zatrudnienia poprzez aktywną politykę państwa sprzyjającą skracaniu okresów bezrobocia oraz nowoczesne systemy zabezpieczenia socjalnego i kształcenia przez całe życie. W Polsce obserwowane było jednak nadmierne upowszechnienie umów terminowych wobec znacznych opóźnień we wdrażaniu polityki eliminowania negatywnych aspektów tego typu umów (Pańków 2014). Problem braku przestrzegania przepisów prawa pracy w kontekście zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy (przestrzeganie art. 22 § 1 Kodeksu pracy) stanowi również jeden z priorytetów założeń programowych działania Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2013–2015 i 2016–2018. Wśród branż szczególnie narażonych na występowanie nadużyć, a co za tym idzie objętych wzmożonymi kontrolami, wskazywane są: budownictwo, gastronomia i hotelarstwo oraz agencje ochrony osób i mienia (PIP 2016, *Program działania...*). Na przykład w 2015 r. w branży budowlanej z uwagi na spełnienie cech charakterystycznych dla stosunku pracy zakwestionowano zawarcie blisko 48,9% umów cywilnoprawnych. Wysoki był również udział umów cywilnoprawnych zawieranych w miejsce umów o pracę w innych branżach, który wynosił 40,4% dla firm zajmujących się przetwórstwem przemysłowym, 32,3% dla firm prowadzących działalność w zakresie handlu i napraw, a 30,4% dla branży transportowej. Wyniki z ogółu kontroli przeprowadzonych w latach 2011–2015 wskazują, że liczba osób, wobec których naruszono przepisy art. 22 § 1 Kodeksu pracy, wzrosła w tym okresie z 7,3 tys. w 2011 r. do 12,0 tys. w 2015 r. (PIP 2016, *Sprawozdanie...*).

Podsumowując, umowy cywilnoprawne wiążą się z dużo większą niepewnością oraz ograniczoną ochroną prawną i w części przypadków ich stosowanie nie odpowiada charakterystyce wykonywanej pracy. Jeśli chodzi o różnice w wynagrodzeniach, dokładna ich ocena wymaga przeprowadzenia analizy luki płacowej pomiędzy tego typu umowami oraz umowami o pracę, czemu poświęcone jest przeprowadzone badanie empiryczne. Należy zwrócić uwagę, że taka analiza mogła być przeprowadzona dopiero dla 2016 r., w którym po raz pierwszy ankietę „Badania aktywności ekonomicznej ludności” pozwoliła na rozróżnienie umów cywilnoprawnych i pozostałych umów. Co szczególnie znaczące, jest to rok poprzedzający wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla umów zleceń. Dzię-

ki temu możliwa jest ocena surowej i skorygowanej luki płacowej sprzed wprowadzenia nowych regulacji, które mogą ją częściowo ograniczyć wśród pracowników niskopłatnych. Analiza skutków tej regulacji leży poza obszarem niniejszego badania, jednak może być ciekawym przedmiotem kolejnych prac badawczych.

3. Badanie empiryczne różnic wynagrodzenia wynikających z typu umowy

Głównym celem niniejszego badania jest oszacowanie przeciętnej luki płacowej w wynagrodzeniu za pracę świadczoną na podstawie różnych form zatrudnienia. Podjęto przy tym próbę odpowiedzenia na pytanie, na ile dysproporcje w zarobkach wynikają z charakterystyk pracowników (np. doświadczenia) i specyfiki wykonywanej pracy, a na ile stanowią konsekwencję typu zawartej umowy.

3.1. Metoda badania

Do oszacowania wielkości luki płacowej wykorzystano parametryczną dekompozycję Oaxaki-Blindera (Oaxaca 1973, Blinder 1973). Metoda ta stosowana jest standardowo do analiz luki płacowej między płciami lub grupami etnicznymi, w tym do wyznaczania skorygowanej luki płacowej wynikającej z ewentualnej skłonności do niższego wynagradzania pewnych grup pracowników. W przypadku wynagrodzenia wypłacanego z różnych form zatrudnienia różnice płacowe wynikać mogą nie tyle z nieuzasadnionego zaniżania wynagrodzenia w umowach terminowych, ile ze specyfiki wykonywanej na ich podstawie pracy (prace proste wykonywane jako umowy zlecenia) oraz różnic w wyznaczaniu płacy netto. Wybrana metoda stosowana jest również w innych badaniach dotyczących różnic w wynagrodzeniu wynikających z formy zatrudnienia (Hölscher i in. 2011, Comi i Grasseni 2012, da Silva i Turrini 2015).

W badaniu zastosowano równanie płac oparte na podejściu zaproponowanym przez Mincera (1974). Logarytm naturalny wysokości wynagrodzenia netto wyjaśniany jest poprzez indywidualne charakterystyki pracowników, w tym w szczególności przez posiadane wykształcenie oraz doświadczenie. Model liniowy zdefiniowano jako:

$$Y_i^P = \ln(W_i^P) = \beta_0^P + \sum_{j=1}^{j=k} X_{ij}^P \beta_j^P + \varepsilon_i^P, \quad (1)$$

gdzie Y_i^P to logarytm naturalny wynagrodzenia netto w przeliczeniu na jedną godzinę (W_i^P) dla obserwacji i z populacji P ($i = 1, \dots, n$), $X_{i1}^P, \dots, X_{ik}^P$ to zmienne objaśniające (indywidualne charakterystyki) dla obserwacji i z populacji P , β_j^P to parametry dla populacji P , ε_i^P to błąd losowy, a P to oznaczenie populacji (np. pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia).

Oszacowania modelu uzyskano z wykorzystaniem metody najmniejszych kwadratów, przy czym estymacji dokonano odrębnie dla każdej ze zdefiniowanych

grup pracowników. Na podstawie uzyskanych wyników dokonano dekompozycji równania płac metodą Oaxaki-Blindera. Celem dekompozycji jest wskazanie, jaka część różnicy płac wynika z odmiennych charakterystyk badanych populacji (np. różnic w wykształceniu), a jaka uznawana jest za niewyjaśnioną (rozumianą również jako nieuzasadnione różnicowanie wynagrodzeń lub wpływ czynników nieobserwowalnych).

Dekompozycja różnicy przeciętnej wysokości wynagrodzenia R (*raw differential*) pomiędzy populacjami P_1 i P_2 ma postać:

$$R = \bar{Y}^R - \bar{Y}^P = \sum_{j=0}^k \bar{X}_j^R \beta_j^R - \sum_{j=0}^k \bar{X}_j^P \beta_j^P = \sum_{j=0}^k \beta_j^R (\bar{X}_j^R - \bar{X}_j^P) + \sum_{j=0}^k \bar{X}_j^R (\beta_j^R - \beta_j^P) + \sum_{j=0}^k (\bar{X}_j^R - \bar{X}_j^P) (\beta_j^R - \beta_j^P) = E + C + I, \quad (2)$$

gdzie:

E – różnica płac wyjaśniana różnicami w charakterystykach (*endowments effect*):

$$E = \sum_{j=0}^k \beta_j^R (\bar{X}_j^R - \bar{X}_j^P),$$

C – różnica płac wyjaśniana różnicami w parametrach (*coefficients*):

$$C = \sum_{j=0}^k \bar{X}_j^R (\beta_j^R - \beta_j^P),$$

I – różnica wynikająca z interakcji różnic w parametrach i charakterystykach:

$$I = \sum_{j=0}^k (\bar{X}_j^R - \bar{X}_j^P) (\beta_j^R - \beta_j^P).$$

W przedstawionej postaci dekompozycji efekt różnicy w parametrach (C) wyznaczany jest względem przeciętnych charakterystyk obserwacji z grupy P_1 . W przypadku braku różnicowania wynagrodzenia (np. z uwagi na inny typ umowy) pracownicy z populacji P_2 powinni otrzymywać wynagrodzenie zgodne z równaniem płac dla populacji P_1 (tzn. z parametrami β_j^R). Komponent R interpretowany jest jako luka płacowa, natomiast komponent C – jako skorygowana luka płacowa.

3.2. Opis danych

Badanie przeprowadzono na podstawie danych „Badania aktywności ekonomicznej ludności” (BAEL) z 2016 r. Jest to pierwsza edycja badania, w której uwzględniono pytanie dotyczące typu zawartej umowy (umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło itd.). Wykorzystanie informacji o typie umowy pozwala na przeprowadzenie odrębnej analizy luki płacowej pomiędzy wynagrodzeniem z umów o pracę oraz z umów cywilnoprawnych. Dotychczasowe badania koncentrowały się przede wszystkim na porównaniu luki płacowej w wynagrodzeniu za pracę wykonywaną na czas określony i nieokreślony, bez wyodrębniania typu umowy; takie podejście wynikało bezpośrednio z braku odpowiednich informacji w danych BAEL.

Z ponad 186 tys. indywidualnych respondentów wybrano próbę danych obejmującą 20 405 pracowników⁶. Pozostawiono w próbie pracowników najemnych w wieku 15–65 lat mających umowę w formie pisemnej, dla których dostępna była informacja dotycząca wysokości zarobków netto oraz liczby przepracowanych godzin, a nie występowały braki danych dla wybranych do modelu zmiennych objaśniających. Skupiono się na respondentach wykonujących pracę stałą na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz na pracownikach terminowych mających umowę o pracę na czas określony bądź umowę cywilnoprawną zlecenia. Innego typu umowy, w tym umowy o dzieło, kontrakty menadżerskie, umowy w formie mieszanej, inne umowy cywilnoprawne, a także umowy zlecenia, dla których wskazano, że mają charakter pracy na czas nieokreślony, zostały wykluczone z badania ze względu na braki danych (np. niewielką liczbę obserwacji, niemożność wyznaczenia płacy za godzinę pracy) lub brak możliwości przypisania danej umowie charakteru pracy stałej bądź terminowej.

Struktura próby wybranej do badania pod względem typu zawartej umowy nie odbiega znacząco od rozkładu całej populacji pracowników najemnych w Polsce według danych publikowanych przez GUS. Udział umów terminowych (umowa o pracę na czas określony, umowa zlecenia) wyniósł w próbie ok. 29,79%, co jest wartością nieznacznie wyższą w stosunku do ogólnego udziału zatrudnionych na podstawie umów terminowych wśród pracowników najemnych w 2016 r. (27,5%). Udział umów zlecenia w próbie wyniósł 4,52%, w porównaniu do oszacowań GUS wynoszących 3,3%⁷. Zgodnie z oczekiwaniem przeciętnie najwyższe wynagrodzenie netto w przeliczeniu na godzinę, w wysokości 13,12 zł, otrzymywali pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Najniższe przeciętne wynagrodzenie netto, wynoszące 9,45 zł, uzyskały osoby, z którymi zawarto umowy zlecenia.

Zmienną objaśnianą w modelu jest średnie wynagrodzenie netto w głównym miejscu pracy w przeliczeniu na jedną godzinę (uwzględnione w modelu w postaci logarytmu), a zmienne objaśniające są przedstawione w tabeli 1.

Biorąc pod uwagę wiek i staż pracowników, umowy o pracę na czas określony zawierane są częściej z osobami młodszymi i posiadającymi mniejsze doświadczenie, niż umowy zlecenia. Struktura obserwacji w próbie w podziale na typ własności firmy zatrudniającej pracowników jednoznacznie wskazuje, że umowy terminowe, a w szczególności umowy zlecenia, są praktyką stosowaną przede wszystkim przez przedsiębiorstwa prywatne. Niezależnie od typu umowy, w instytucjach publicznych wynagrodzenie netto jest przeciętnie wyższe niż w firmach prywatnych. Biorąc pod uwagę sektor zatrudnienia według PKD, najwyższym udziałem pośród umów zlecenia i umów terminowych charakteryzuje się sektor usług rynkowych, a przeciętne wynagrodzenia są w nim jedne z najniższych. W szczegól-

⁶ Badanie GUS ma charakter panelu rotacyjnego. Na etapie konstrukcji próby przeznaczonej do badania zapewniono, by każdy respondent uwzględniony był w próbie tylko raz – pod uwagę brane były odpowiedzi z pierwszej z przeprowadzonych z daną osobą ankiet.

⁷ Głównym źródłem różnic jest konieczność wykluczenia z próby osób, które nie udzieliły odpowiedzi na pytanie dotyczące wysokości wynagrodzenia netto lub liczby przepracowanych godzin.

Tabela 1

Rozkład obserwacji w próbie oraz średnie wynagrodzenie netto za godzinę pracy w podziale według typu umowy oraz zmiennych objaśniających z równania płac

Zmienne	Umowa o pracę na czas nieokreślony		Umowa o pracę na czas określony		Umowy zlecenia	
	Średnia wartość		Średnia wartość		Średnia wartość	
Wiek	43,88		36,21		38,05	
Staż pracy (w latach)	21,60		12,65		13,57	
	Udział obserwacji (N=15004)	Średnia płaca (zł)	Udział obserwacji (N=5401)	Średnia płaca (zł)	Udział obserwacji (N=966)	Średnia płaca (zł)
Płeć						
mężczyzna	50,2%	15,04	49,8%	11,32	42,0%	9,64
kobieta	49,8%	13,06	50,2%	9,70	58,0%	9,32
Wykształcenie						
wyższe	35,8%	17,99	24,3%	12,79	19,8%	12,33
średnie	35,0%	12,60	38,9%	10,23	40,4%	9,18
podstawowe	29,2%	10,98	36,8%	9,30	39,9%	8,31
Stan cywilny						
żonaty, zamężna	74,5%	13,48	54,2%	9,98	43,7%	9,54
pozostałe	25,5%	14,26	45,8%	10,96	56,3%	9,35
Klasa miejsca zamieszkania						
wieś, miasto do 100 tys.	66,8%	12,98	70,3%	9,90	53,3%	9,04
miasto powyżej 100 tys.	33,2%	16,24	29,7%	11,95	46,7%	9,93
Województwo						
pozostałe	88,3%	13,76	89,8%	10,37	84,6%	9,28
mazowieckie	11,7%	16,27	10,2%	11,75	15,4%	10,39
Zawód						
0-3 ISCO-08	45,2%	17,41	23,2%	13,52	18,3%	13,29
4-5 ISCO-08	19,2%	10,53	30,8%	9,00	37,1%	8,43
6-9 ISCO-08	35,6%	11,71	46,0%	10,01	44,6%	8,73
Branża						
rolnictwo	2,0%	12,76	1,3%	10,53	1,9%	9,55
przemysł	27,5%	13,91	32,4%	10,47	15,9%	8,80
budownictwo	5,2%	14,06	6,7%	11,39	6,6%	10,59
usługi rynkowe	30,8%	13,69	41,9%	10,22	58,0%	9,00
usługi nierynkowe i pozostałe	34,4%	14,58	17,7%	10,94	17,6%	11,11

Tabela 1 cd.

Zmienne	Umowa o pracę na czas nieokreślony		Umowa o pracę na czas określony		Umowy zlecenia	
	Średnia wartość		Średnia wartość		Średnia wartość	
	Udział obserwacji (N=15004)	Średnia płaca (zł)	Udział obserwacji (N=5401)	Średnia płaca (zł)	Udział obserwacji (N=966)	Średnia płaca (zł)
Własność firmy						
publiczna	39,4%	14,86	16,6%	11,20	10,8%	10,25
prywatna	60,6%	13,54	83,4%	10,37	89,2%	9,36
Zatrudnienie						
powyżej 10 osób	84,0%	14,65	76,4%	10,93	68,8%	9,72
do 10 osób	16,0%	10,94	23,6%	9,16	31,2%	8,86
Okres próbny						
nie	100,0%	14,06	89,1%	10,42	93,0%	9,39
tak	–	–	10,9%	11,22	7,0%	10,35
Okres nauki, staż, przyuczenie do zawodu						
nie	100,0%	14,06	90,8%	10,71	93,8%	9,47
tak	–	–	9,2%	8,52	6,2%	9,26

Uwaga: oprócz powyższych zmiennych w modelu uwzględniono zmienne wskazujące na kwartał badania.
Źródło: opracowanie własne na podstawie „Badania aktywności ekonomicznej ludności w 2016 r.” GUS.

ności w sektorze usług rynkowych zawierana jest ponad połowa wszystkich umów zlecenia (58%). Biorąc pod uwagę klasyfikację wykonywanych zawodów, umowy o pracę na czas określony i umowy zlecenia najczęściej zawierane są z pracownikami określanymi jako robotnicy, operatorzy maszyn, pracownicy wykonujący prace proste (powyżej 44%), rzadziej z pracownikami biurowymi i sprzedawcami (od 30% do 37%). Z kolei wśród umów o pracę na czas nieokreślony przeważają umowy zawarte z urzędnikami, władzami publicznymi, kierownikami i specjalistami (45% umów), a umowy z pracownikami biurowymi i sprzedawcami mają najniższy udział (19%). Analiza wykonywanego zawodu wskazuje ponadto, iż niezależnie od typu zawartej umowy robotnicy, rolnicy, operatorzy maszyn i pracownicy wykonujący prace proste zarabiają przeciętnie więcej niż pracownicy biurowi i sprzedawcy.

Jedynym przypadkiem, dla którego wynagrodzenie z umowy zlecenia jest przeciętnie wyższe niż wynagrodzenie z umowy o pracę na czas określony, jest umowa zawierana w związku z okresem nauki, stażu lub przyuczenia do zawodu (9,26 zł względem 8,52 zł). Różnica wynikać może prawdopodobnie m.in. z braku konieczności odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne przy umowach zlecenia zawieranych z uczniami i studentami. Poza tym dla żadnego z analizowanych podziałów według charakterystyk pracownika lub miejsca zatrudnienia nie

otrzymano wyników wskazujących, by wynagrodzenie z umowy zlecenia było dla danej grupy pracowników przeciętnie wyższe od wynagrodzenia z umowy o pracę na czas określony (jak i nieokreślony).

3.3. Wyniki badania – dekompozycja różnic wynagrodzenia według form zatrudnienia

Dekompozycji równania płac dokonano dla czterech podziałów, określonych według następujących charakterystyk formy zatrudnienia:

- 1) czas, na jaki zawarto umowę, niezależnie od jej typu – umowy stałe (umowy o pracę na czas nieokreślony) porównano z umowami terminowymi (umowy o pracę na czas określony i umowy zlecenia);
- 2) czas, na jaki zawarto umowę o pracę – umowy na czas nieokreślony porównano z umowami na czas określony;
- 3) typ zawartej umowy – umowy o pracę porównano z umowami zlecenia;
- 4) typ zawartej umowy na czas określony – umowy o pracę na czas określony porównano z umowami zlecenia.

Podjęciem standardowo stosowanym w literaturze przy dekompozycji równania płac według form zatrudnienia jest podział wskazany w punkcie 1 – analizy przeprowadzane są w podziale na czas, na jaki zawarto umowę, bez uwzględnienia typu umowy (Hölscher i in. 2011, Comi i Grasseni 2012, da Silva i Turrini 2015). W tym zakresie możliwe jest porównanie wyników niniejszego badania z wynikami innych analiz omówionych w części 2 artykułu.

Dla każdej z rozważanych form zatrudnienia przeprowadzono odrębne estymacje równania płac, przy czym każdorazowo zastosowano tę samą postać równania. Szczegółowe wyniki estymacji zamieszczono w załączniku 1. Doboru zmiennych, a także ich kategoryzacji dokonano w taki sposób, aby ograniczyć występowanie zmiennych nieistotnych statystycznie dla największej liczby typów umów, dla których model był stosowany⁸. Warto zaznaczyć, że w przypadku równania oszacowanego dla umów zlecenia próba przyjęta do modelowania zawierała znacząco mniej obserwacji (966) niż w pozostałych przypadkach (liczebność próby wynosiła od 5400 do 20 405), co może wpływać na reprezentatywność uzyskanych wyników.

W przypadku większości zmiennych otrzymano zgodny z oczekiwaniem kierunek zależności wysokości wynagrodzenia od wartości lub poziomów zmiennych, a kierunek wpływu poszczególnych czynników był spójny pomiędzy rodzajami umów. Uzyskane wyniki wskazały, że wynagrodzenie jest tym wyższe, im pracownik jest starszy, im większe posiada doświadczenie (dłuższy staż pracy) oraz im wyższy jest poziom jego wykształcenia. Wyniki te są zatem w pełni zgodne z założeniami równania płac Mincerera. Ponadto potwierdzono, że kobiety zarabiają

⁸ Do dokonania dekompozycji równania płac metodą Oaxaki-Blindera konieczne było zapewnienie takiej samej postaci równania płac dla porównywanych populacji.

przeciętnie mniej niż mężczyźni, a osoby pozostające w związkach małżeńskich zarabiają więcej niż osoby o innym stanie cywilnym. Osoby zamieszkałe w miastach o liczbie ludności powyżej 100 tys. otrzymują wynagrodzenie wyższe niż osoby zamieszkałe na wsi lub w miastach o liczbie mieszkańców do 100 tys.; ponadto wyższe płace uzyskują mieszkańcy województwa mazowieckiego w porównaniu do pozostałych województw. Firmy zatrudniające do 10 osób przeciętnie gorzej opłacają swoich pracowników niż firmy o większym zatrudnieniu. W porównaniu do osób zatrudnionych w usługach nierynkowych osoby zatrudnione w rolnictwie, przemyśle, budownictwie i usługach rynkowych otrzymują wyższe wynagrodzenie, przy czym różnice w wynagrodzeniu pomiędzy wskazanymi branżami zależne są od typu rozpatrywanej umowy.

Wyniki dekompozycji równań płac przedstawiono w tabeli 2. Wszystkie wskazane różnice wynagrodzenia pomiędzy rozpatrywanymi formami zatrudnienia zostały uznane za istotne statystycznie (na poziomie istotności $\alpha = 0,05$), co potwierdza zasadność ich dalszej interpretacji. Różnica logarytmu wynagrodzenia pomiędzy umowami zawartymi na czas nieokreślony i umowami na czas okre-

Tabela 2
Wyniki dekompozycji luki płacowej metodą Oaxaki-Blindera

Wyszczególnienie	Czas zatrudnienia	Czas zatrudnienia – umowy o pracę	Typ umowy	Typ umowy na czas określony
Porównywana forma zatrudnienia 1	Czas nieokreślony – umowa o pracę	Czas nieokreślony	Umowa o pracę	Umowa o pracę na czas określony
Porównywana forma zatrudnienia 2	Czas określony – umowa o pracę, umowa zlecenia	Czas określony	Umowa zlecenia	Umowa zlecenia
Średnie wynagrodzenia w grupie 1 (ln)	2,568	2,568	2,493	2,292
Średnie wynagrodzenia w grupie 2 (ln)	2,276	2,292	2,182	2,182
Różnica wynagrodzenia (R)	0,293	0,276	0,311	0,109
Różnica charakterystyk (E)	0,136	0,137	0,112	0,045
Różnica parametrów (C)	0,124	0,114	0,125	0,069
Interakcja (I)	0,033	0,025	0,074	-0,004
% różnicy wyjaśniony charakterystykami	46,5	49,5	35,9	40,9
% różnicy wyjaśniony różnicami parametrów	42,3	41,3	40,4	63,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Badania aktywności ekonomicznej ludności w 2016 r.” GUS.

ślony wyniosła 0,293, a zatem umowy stałe skutkują wynagrodzeniem wyższym przeciętnie o 34,0% od umów terminowych. Około 46,5% luki płacowej wyjaśnione jest różnicami w charakterystykach pracownika i wykonywanej pracy, natomiast 42,3% stanowi nieobjaśnioną różnicę płac. Wyznaczona luka płacowa na poziomie 0,239 jest niższa w porównaniu z wynikiem uzyskanym dla Polski przez Hölschera i in. (2011), wynoszącym 0,42⁹. Biorąc pod uwagę udział luki płacowej wyjaśnionej charakterystykami, potwierdzone zostały natomiast wyniki badania da Silvy i Turriniego (2015), w którym wyjaśniona część luki płacowej dla Polski wyniosła ok. 51%.

Surowa luka płacowa pomiędzy umowami o pracę na czas nieokreślony i umowami terminowymi jest tylko nieznacznie niższa w przypadku wyłączenia z analizy umów zlecenia (0,276). Osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony zarabiają przeciętnie o 31,8% więcej niż osoby zatrudnione na podstawie umowy na czas określony. Z kolei luka płacowa pomiędzy umowami o pracę na czas określony oraz umowami zlecenia jest najniższa spośród analizowanych porównań (0,109) i przekłada się na 11,5% różnicy w przeciętnym wynagrodzeniu netto. Największa luka płacowa występuje pomiędzy umowami o pracę oraz umowami zlecenia (0,311 – co oznacza 36,5% różnicy). Analogiczne wnioski uzyskano dla skorygowanej luki płacowej – tj. po wyłączeniu różnic wynikających z charakterystyk pracowników. Największa skorygowana luka płacowa występuje pomiędzy umową o pracę i umową zlecenia (0,125), najmniejsza – pomiędzy umową o pracę na czas nieokreślony i umową zlecenia (0,069). Skorygowana luka płacowa w wynagrodzeniu z umów o pracę na czas nieokreślony i umów o pracę na czas określony jest większa niż skorygowana luka płacowa pomiędzy umowami o pracę na czas określony i umowami zlecenia (odpowiednio 0,114 i 0,069).

Biorąc pod uwagę wpływ różnic w charakterystykach pracowników na dysproporcje wynagrodzenia netto, w najmniejszym stopniu różnicują one płace osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę oraz umów zlecenia. Umowy zlecenia skutkują przeciętnie najniższym wynagrodzeniem netto, a różnice płac także względem innych umów terminowych wynikają w mniejszym stopniu z charakterystyk pracowniczych, w tym np. z niższych kompetencji osób zatrudnianych. Około 63,1% różnicy wynagrodzenia pomiędzy umowami zlecenia i umowami o pracę na czas określony stanowi efekt różnicowania wynagrodzenia w zależności od specyfiki podpisanej umowy. Umiejętności, doświadczenie, rodzaj wykonywanej pracy, cechy pracownika i przedsiębiorstwa odgrywają większą rolę w różnicowaniu wynagrodzenia pomiędzy umowami o pracę na czas określony i nieokreślony niż w przypadku uwzględniania w analizie umowy zlecenia.

Otrzymane wyniki wskazują, że dekompozycja równania płac w podziale na typ zatrudnienia prowadzić może do częściowo odmiennych wniosków, zależnie od sposobu zdefiniowania katalogu umów terminowych. Po wyłączeniu umów

⁹ Badanie Hölschera i in. (2011) przeprowadzone zostało na podstawie danych z 2007 r.; odpowiednio niższe były w nim również oszacowania przeciętnego wynagrodzenia.

zlecenia do odrębnej kategorii uzyskane wyniki wskazują na wyższy udział niewyjaśnionej części luki płacowej (efekt różnic w formie zatrudnienia) niż przy uwzględnianiu tego typu umów łącznie z umowami o pracę na czas określony.

Zakończenie

W świetle teorii dualnego rynku pracy umowy terminowe stanowią tzw. drugorzędny segment rynku pracy. W porównaniu z osobami posiadającymi stałą pracę, pracownicy zatrudnieni na czas określony są przeciętnie gorzej wynagradzani i mają ograniczone możliwości rozwijania swoich kompetencji. Umowy terminowe wiążą się z większą niestabilnością, a z uwagi na ograniczoną migrację do tzw. pierwszorzędnego segmentu mogą mieć długotrwałe negatywne konsekwencje dla dalszej kariery zawodowej. Specyficzną dla rynku pracy w Polsce grupę umów terminowych stanowią umowy cywilnoprawne, w tym w szczególności umowy zlecenia. Zasadniczo nie powinny być one zawierane w miejsce umów o pracę, niemniej takie zjawisko jest obserwowane. Stosowanie umów zlecenia wiąże się z ograniczaniem zobowiązań pracodawców wobec pracowników i obniżaniem kosztów zatrudnienia.

Celem badania było oszacowanie wielkości luki płacowej pomiędzy wynagrodzeniem netto otrzymywanym z tytułu różnych form zatrudnienia: umowy o pracę na czas nieokreślony oraz umów terminowych, tj. umowy o pracę na czas określony i umowy zlecenia. Na podstawie danych BAEL z 2016 r. dokonano dekompozycji równania płac metodą Oaxaki-Blindera. W odróżnieniu od dotychczasowych badań, gdzie stosowany był standardowy podział form zatrudnienia na umowy stałe i terminowe, umowy zlecenia wydzielono jako odrębną kategorię. Umowy te charakteryzują się przeciętnie niższym wynagrodzeniem netto niż umowy o pracę na czas określony i stosowane są dla nich inne mechanizmy ustalania wynagrodzenia netto. Ponadto znacznie węższy jest również zakres pozapłacowych przywilejów pracownika.

Wyniki wskazują, że pomiędzy analizowanymi typami umów występuje luka płacowa, także w ujęciu skorygowanym, to znaczy po wyeliminowaniu różnic w charakterystykach pracowników i wykonywanej pracy. Osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas określony otrzymują wynagrodzenie netto przeciętnie o 24,1% niższe od osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, ale jednocześnie zarabiają o 11,5% więcej od osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia. Różnice w wynagrodzeniu netto osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony i nieokreślony są w znacznym stopniu wyjaśnione różnicami w doświadczeniu i wykształceniu pracowników, wykonywanym zawodzie, miejscu zamieszkania, a także w charakterystykach miejsca zatrudnienia. Odmienny wniosek uzyskano przy porównaniu umów o pracę na czas określony i umów zlecenia, dla których nieobserwowalne czynniki w większym stopniu determinują różnice w wynagrodzeniu netto. Taki rezultat sugeruje, że umowa zlecenia stanowi najmniej korzystną z punktu widzenia pracownika

formę zatrudnienia nie tylko w porównaniu z umową o pracę na czas nieokreślony, ale również w ramach samego drugorzędneho segmentu rynku pracy.

Tekst wpłynął: 5 listopada 2018 r.

(wersja poprawiona: 5 czerwca 2019 r.)

Bibliografia

- Baranowska A., Gebel M., *The Determinants of Youth Temporary Employment in the Enlarged Europe. Do Labour Market Institutions Matter?* „European Societies” 2010, nr 12(3).
- Baranowska A., Gebel M., *The Role of Fixed-term Contracts at Labour Market Entry in Poland: Stepping Stones, Screening Devices, Traps or Search Subsidies?* „Work Employment and Society” 2011, nr 25(4).
- Blinder A.S., *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*, „The Journal of Human Resources” 1973, nr 8(4).
- Booth A.L., Francesconi M., Frank J., *Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?*, IZA Discussion Papers, 2004, nr 205.
- Comi S., Grasseni M., *Are Temporary Workers Discriminated Against? Evidence from Europe*, „The Manchester School” 2012, nr 80(1).
- Da Silva A.D., Turrini A., *Precarious and Less Well-paid? Wage Differences Between Permanent and Fixed-term Contracts Across the EU Countries*, „European Economy – Economic Papers” 2015, nr 544.
- D’Addio A.C., Rosholm M., *Exits from Temporary Jobs in Europe: A Competing Risks Analysis*, „Labour Economics” 2005, nr 12(4).
- Doeringer P., Piore M.J., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, M.E. Sharpe, Armonk, New York 1971.
- Elia L., *Temporary/Permanent Workers’ Wage Gap: A Brand-new Form of Wage Inequality?*, „Labour” 2010, nr 24(2).
- Forrier A., Luc S., *Temporary Employment and Employability: Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees in Belgium*, „Work, Employment and Society” 20034, nr 17(4).
- GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności – IV kwartał 2016*, Warszawa 2017.
- GUS, *Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia*, Warszawa 2016.
- GUS, *Wybrane zagadnienia rynku pracy*, Notatka Informacyjna, Warszawa 2018.
- Hölscher J., Perguini C., Pompei F., *Wage Inequality, Labour Market Flexibility and Duality in Eastern and Western Europe*, „Post-Communist Economies” 2011, nr 23(3).
- Ingham H., Ingham M., *Towards Eurosclerosis: Will Poland Escape?* „The World Economy” 2014, nr 37(2).
- Kiersztyn A., *Niepewność zatrudnienia. Kto jej doświadcza? Czy to stan chwilowy?*, Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2014.
- Kiersztyn A., *Analiza ekonomicznych konsekwencji zatrudnienia na czas określony dla jednostek i gospodarstw domowych*, w: *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, red. M. Bednarski, K. Frieske, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012, s. 93–120.
- Kiersztyn A., *Fixed-Term Employment and Occupational Position in Poland: The Heterogeneity of Temporary Jobs*, „European Sociological Review” 2016, nr 32 (6).

- Mincer J., *Schooling, Experience, and Earnings*, National Bureau of Economic Research, Cambridge 1974.
- NIK (Najwyższa Izba Kontroli), *Informacja o wynikach kontroli. Zlecenie podstawowych zadań organów władzy publicznej*, Warszawa 2016.
- Nuez I., Livanos I., *Temps "by choice"? An Investigation of the Reasons Behind Temporary Employment Among Young Workers in Europe*, „Journal of Labor Research” 2014, nr 36(1).
- Oaxaca R., *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*, „International Economic Review” 1973, nr 14(3).
- Palczyńska M., *Rodzaj umowy o pracę a umiejętności i ich wykorzystywanie*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2016 („Analizy IBE”, nr 1/2016).
- Pańków M., *Elastyczność jest – a co z bezpieczeństwem? Flexicurity po polsku*, „Polityka Społeczna” 2014, nr 5–6.
- Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), *Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2016–2018*, Warszawa 2016.
- Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 roku*, Warszawa 2016.
- Perguini C., Pompei F., *Temporary Jobs, Institutions, and Wage Inequality within Education Groups in Central-Eastern Europe*, „World Development” 2017, nr 92.
- Pilc M., *The Temporary Employed in Poland: Beneficiaries or Victims of the Liberal Labour Market?*, „Economic and Industrial Democracy” 2017, nr 38(3).
- Poławski P., *Generacja prekariuszy na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 9.
- Scherer S., *Stepping-stones or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy*, „Work, Employment and Society” 2004, nr 18(2).
- Spence M., *Job Market Signaling*, „The Quarterly Journal of Economics” 1973, nr 87(3).
- ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), *Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz ustalania podstawy wymiaru składek. Poradnik*, Warszawa 2018, www.zus.pl

Akty prawne

- Dyrektywa Rady UE nr 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony (Dz.U. 1999, L175, 10/07/1999 P. 0043–0048).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.: Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. 2018., poz. 108, z późniejszymi zmianami).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jednolity Dz.U. 2017, poz. 459, z późniejszymi zmianami).
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. 2017, poz. 1778, z późniejszymi zmianami).
- Ustawa z dnia 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2014, poz. 1831).
- Zalecenie Rady UE z dnia 14 lipca 2015 r. w sprawie krajowego programu reform Polski na 2015 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na 2015 r. (Dz.U. 2015, poz. 2015/C 272/24).

Strony internetowe

Baza danych Eurostat – <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Załącznik 1
Wyniki estymacji modeli

Zmienne	Umowa o pracę		Umowa o pracę na czas nieokreślony		Umowa o pracę na czas określony		Umowa na czas określony (o pracę lub zlecenia)		Umowa zlecenia	
	Estymator parametru	Statystyka testowa	Estymator parametru	Statystyka testowa	Estymator parametru	Statystyka testowa	Estymator parametru	Statystyka testowa	Estymator parametru	Statystyka testowa
Wiek (1)	0,029	14,02***	0,027	10,49***	0,031	8,05***	0,030	8,54***	0,021	2,32**
Wiek (2)	0,000	-16,16***	0,000	-11,71***	0,000	-9,65***	0,000	-10,39***	0,000	-2,92***
Staż pracy	0,008	12,53***	0,006	8,35***	0,007	6,01***	0,007	6,54***	0,005	1,70*
Pieć – kobieta	-0,187	-29,54***	-0,205	-27,77***	-0,132	-11,50***	-0,120	-10,69***	-0,040	-1,13
Wykształcenie – wyższe	0,322	32,20***	0,344	29,17***	0,210	11,86***	0,209	11,87***	0,197	3,65***
Wykształcenie – średnie	0,115	16,05***	0,108	12,73***	0,116	8,90***	0,113	9,24***	0,080	2,44**
Stan cywilny – małżeństwo	0,029	4,31***	0,013	1,67**	0,048	4,08***	0,046	3,90***	-0,009	-0,22
KLM – miasto powyżej 100 tys.	0,101	15,76***	0,103	14,16***	0,092	7,29***	0,075	6,15***	0,013	0,37
Województwo – mazowieckie	0,093	11,28***	0,096	10,10***	0,075	4,90***	0,059	4,13***	0,016	0,42
Zawód – kat. 0-3 ISCO-08	0,247	27,68***	0,248	23,89***	0,192	10,97***	0,203	12,01***	0,264	4,84***
Zawód – kat. 4-5 ISCO-08	-0,040	-4,91***	-0,031	-3,2***	-0,059	-3,91***	-0,053	-3,79***	-0,030	-0,82

Branża – rolnictwo	0,105	4,92***	0,087	3,71***	0,160	3,28***	0,123	2,71***	-0,003	-0,03
Branża – przemysł	0,125	11,66***	0,130	11,03***	0,096	3,98***	0,077	3,26***	-0,062	-0,90
Branża – budownictwo	0,123	7,47***	0,130	6,74***	0,104	3,24***	0,105	3,45***	0,179	2,25**
Branża – usługi niepubliczne	0,095	9,76***	0,094	8,77***	0,089	4,06***	0,059	2,72***	-0,046	-0,75
Własność firmy – prywatna	-0,029	-3,15***	-0,014	-1,41	-0,026	-1,17	-0,010	-0,48	0,034	0,49
Zatrudnienie – do 10 osób	-0,131	-18,06***	-0,156	-17,48***	-0,083	-6,80***	-0,087	-7,35***	-0,113	-3,33***
Umowa na okres próbny	-0,256	-10,69***	-	-	-0,199	-8,26***	-0,185	-8,20***	-0,064	-1,06
Okres nauki, przygotowania do zawodu	-0,085	-5,18***	-	-	0,004	0,24	0,016	1,06	0,067	1,38
Kwartał 1	-0,049	-6,72***	-0,049	-5,86***	-0,033	-2,40**	-0,035	-2,67***	-0,049	-1,17
Kwartał 2	-0,029	-3,65***	-0,029	-3,14***	-0,019	-1,32	-0,020	-1,39	-0,015	-0,35
Kwartał 3	-0,010	-1,26***	-0,014	-1,50	0,010	0,69	0,007	0,51	-0,024	-0,60
Stała	1,643	38,53***	1,698	31,24***	1,607	21,61***	1,627	23,54***	1,821	9,68***
Liczba obserwacji	20 405		15 004		5401		6347		966	
R ²	41,47%		40,75%		29,76%		27,07%		19,73%	

*** Istotne statystycznie na poziomie $\alpha = 0,01$.** Istotne statystycznie na poziomie $\alpha = 0,05$.* Istotne statystycznie na poziomie $\alpha = 0,1$.

Źródło: obliczenia własne.

ZRÓŻNICOWANIE WYNAGRODZEŃ W POLSCE ZE WZGLĘDU NA FORMĘ ZATRUDNIENIA

Streszczenie

Artykuł porównuje stosowane w Polsce formy zatrudnienia i bada występujące pomiędzy nimi różnice wynagrodzenia. W pierwszej części omówiona jest literatura dotycząca dualności rynku pracy i niestandardowych form zatrudnienia. W części drugiej opisane zostały występujące na polskim rynku pracy rodzaje umów oraz skala ich stosowania; porównano również udział niestandardowych form zatrudnienia w Polsce do innych krajów Unii Europejskiej. Część trzecia poświęcona jest badaniu empirycznemu. Na podstawie danych z ankietowego badania aktywności ekonomicznej ludności z 2016 r. przeprowadzono badanie luki płacowej w wynagrodzeniu netto pomiędzy umowami o pracę na czas nieokreślony, umowami o pracę na czas określony oraz umowami cywilnoprawnymi zlecenia. W tym celu wykorzystano dekompozycję równania płac metodą Oaxaki-Blindera, która pozwala na wyodrębnienie luki płacowej w ujęciu skorygowanym, tj. po wykluczeniu efektu różnic wynikających z indywidualnych charakterystyk pracowników, miejsca zatrudnienia i wykonywanego zawodu. Wyniki badania potwierdziły występowanie luki płacowej – zarówno w ujęciu surowym, jak i skorygowanym – pomiędzy różnymi formami zatrudnienia.

Słowa kluczowe: dualny rynek pracy, formy zatrudnienia, wynagrodzenie, luka płacowa

JEL: J31, J4, J8, K31

WAGE DIFFERENCES IN POLAND RELATED TO EMPLOYMENT FORM

Abstract

The article compares different employment forms existing in Poland and analyses wage gaps existing between them. The first part contains a literature review on dual labour markets and substandard employment forms. The second part describes the types of employment contracts existing in the Polish labour market and the scale of their use; it also compares the share of substandard employment forms in Poland and other EU countries. The third part presents the results of an empirical examination. Based on labour market survey data of 2016, the authors analysed the wage lag present in net remuneration between employment contracts concluded for a specified time and for an indefinite period, as well as fee-for-task agreements (civil contracts). To this aim they used a decomposition of the wage equation based on Oaxaca-Blinder method, which makes it possible to isolate the wage lag in a correct way, after excluding the effects of differences in the individual characteristics of employees, their profession and workplace. The results of the research confirmed the existence of wage differentials, both in raw and adjusted data, between different employment forms.

Keywords: dual labour market, employment forms, remuneration, wage lag

JEL: J31, J4, J8, K31

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ПОЛЬШЕ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

Резюме

В статье сравниваются существующие в Польше формы занятости и анализируются имеющиеся между ними различия в заработной плате. В первой части делается обзор литературы, касающейся дуальности рынка труда и нестандартных форм занятости. Во второй части описаны имеющиеся на польском рынке труда формы договоров и масштабы их применения, а также проведено сравнение доли нестандартных форм занятости в Польше и в других странах Евросоюза. Третья часть посвящена эмпирическому исследованию. На основании данных анкетного исследования экономической активности населения за 2016 г. были сделаны заключения относительно разницы в величине чистой заработной платы между трудовыми договорами на неопределенный срок, временными трудовыми договорами, а также договорами-поручениями. Для этой цели была использована декомпозиция уравнения зарплат с помощью метода Блайндера-Оахаки, который позволяет выделить разницу в зарплате при скорректированном подходе, т.е. после исключения эффекта различий, вытекающих из индивидуальных характеристик работников, места работы и выполняемой профессии. Результаты исследования подтвердили наличие различий в зарплате между разными формами занятости, как при базовом, так и при скорректированном подходе.

Ключевые слова: дуальный рынок труда, формы занятости, разница в заработной плате

JEL: J31, J4, J8, K31