

Ekspansja pracy czasowej w Polsce – czy zamieniliśmy jakość zatrudnienia na ilość?

Piotr Lewandowski, Marek Góra, Maciej Lis

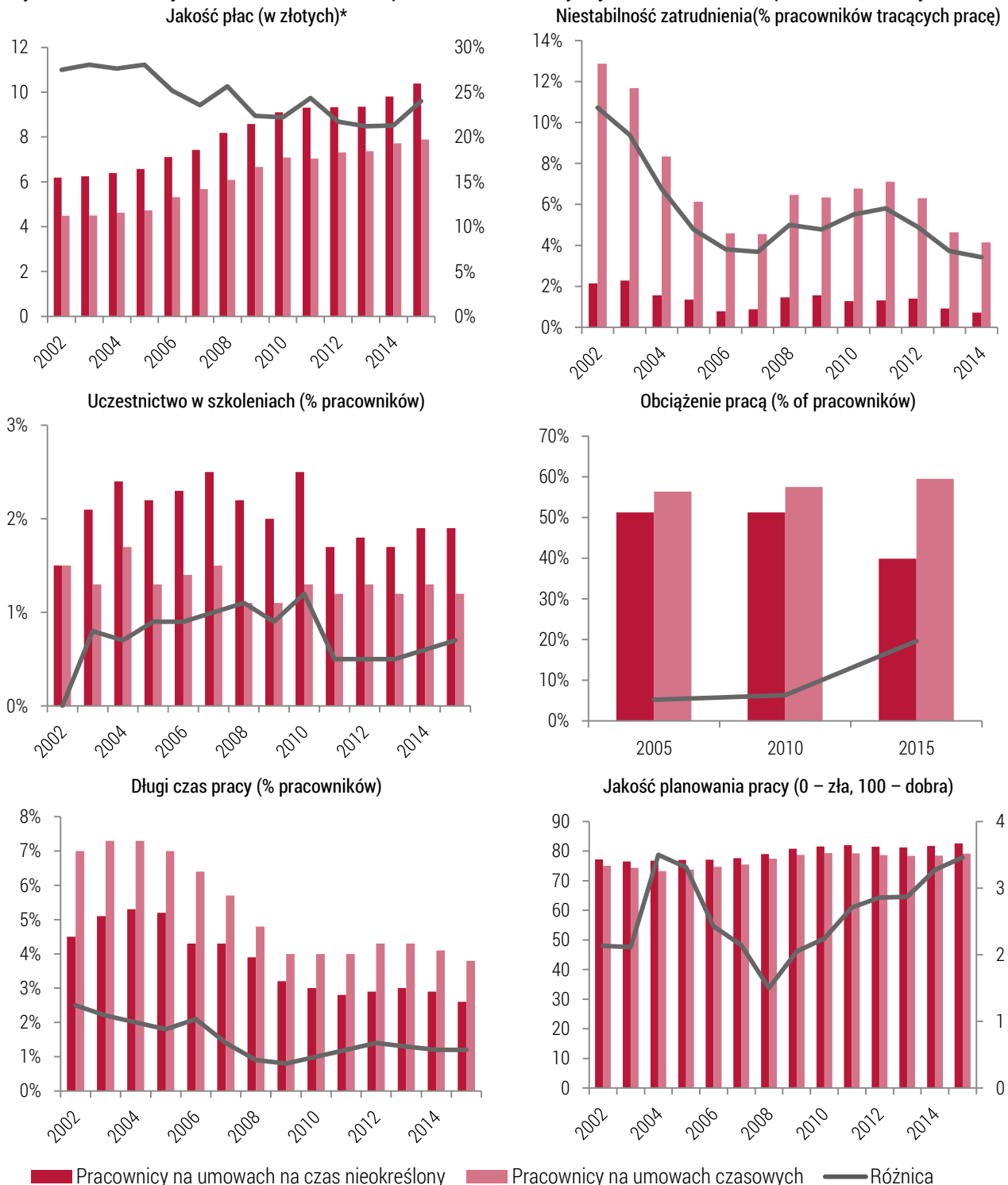
W artykule proponujemy nowe podejście do boomu pracy czasowej w Polsce. Identyfikujemy wielowymiarowe różnice w jakości pracy między pracownikami czasowymi i stałymi, a następnie zestawiamy je z potencjalnym wpływem upowszechnienia umów czasowych na ilość pracy, czyli poziom zatrudnienia. Wybraliśmy sześć wskaźników jakości zatrudnienia proponowanych przez OECD i Eurofound, które można zastosować do podgrup pracowników. Z naszych badań wynika, że jakość zatrudnienia może uzupełnić debatę na temat segmentacji rynku pracy o nowy wymiar. Zatrudnienie czasowe jest nie tylko mniej pewne niż zatrudnienie stałe, ale cechuje się niższą jakością również w innych aspektach pracy.

Jakość zatrudnienia pracowników czasowych w Polsce jest niższa niż pracowników stałych. Trzy główne wymiary tej luki jakości pracy to gorsza jakość zarobków (niższe płace), większa niestabilność zatrudnienia i niższa jakość planowania pracy (praca wieczorami, w nocy, w soboty lub niedziele) wśród pracowników czasowych. Mniej wyraźne różnice występują pod względem powszechności długiego czasu pracy (ponad 50 godzin tygodniowo) oraz uczestnictwa w szkoleniach. Różnice jakości pracy zostały przez nas zidentyfikowane zarówno w analizie statystycznej, jak i w analizie regresji, biorącej pod uwagę różnice w płci, wykształceniu, wieku i zawodach wykonywanych przez pracowników stałych i czasowych.

Jakość zatrudnienia w Polsce stopniowo poprawia się wśród obu grup pracowników, za wyjątkiem jakości planowania pracy i obciążenia pracą wśród pracowników czasowych, które pogorszyły się po 2010 r. Chociaż różnice między pracownikami czasowymi i stałymi ogólnie rzecz biorąc się zmniejszyły, to pozostają znaczące – w przypadku jakości zarobków lub występowania długiego czasu pracy pracownicy czasowi pozostają ok. 7 lat za pracownikami stałymi. Nawet w najlepszych okresach (w 2006 i 2014 r.) ich bezpieczeństwo zatrudnienia było wyraźnie niższe niż najniższy poziom bezpieczeństwa zatrudnienia zaobserwowany wśród pracowników stałych (w 2002 r.). Rozdźwięk ten staje się jeszcze wyraźniejszy, jeśli wziąć pod uwagę, że wśród pracowników tracących pracę prawo do zasiłku dla bezrobotnych ma wyraźnie niższy odsetek pracowników czasowych niż pracowników stałych.

W latach 2002–2015 liczba pracowników czasowych w Polsce zwiększyła się ponad dwukrotnie, a niemal cały wzrost zatrudnienia netto miał miejsce w zatrudnieniu na umowy czasowe. Jest jednak mało prawdopodobne, aby wzrost zatrudnienia był znacznie mniejszy, gdyby czasowe formy zatrudnienia nie upowszechniły się tak bardzo. W tym okresie wyniki makroekonomiczne Polski były bardzo dobre, struktury wykształcenia siły roboczej znacznie się poprawiła, a podaż pracy osób starszych wzrosła po reformach emerytalnych. Jednocześnie, nie przeprowadzono w Polsce żadnych częściowych reform prawa pracy, które zwiększyłyby różnice w regulacji umów czasowych i umów o pracę na czas nieokreślony, co – jak wynika z literatury – stanowiło czynnik napędzający segmentację rynku pracy w krajach takich jak Hiszpania.

Wykres 1. W Polsce jakość zatrudnienia wśród pracowników czasowych jest niższa niż wśród pracowników stałych

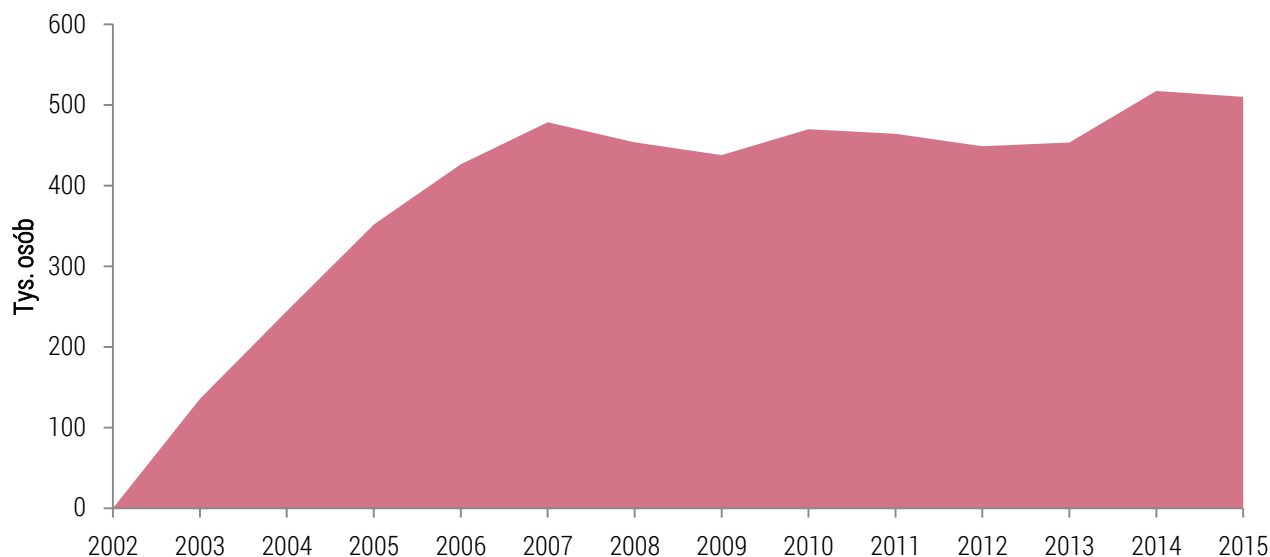


Uwagi: Różnica w jakości zarobków wyrażona jako odsetek jakości zarobków wśród pracowników stałych.

Źródło: Oszacowania własne na podstawie danych BAEL I EWCS (obciążenie pracą).

Zachętą do wykorzystywania umów czasowych w Polsce są przede wszystkim oszczędności w kosztach pracy, które te umowy umożliwiają. Umieściliśmy te różnice kosztów – wynikające z niższych płac, niższego klina podatkowego (niższe składki) i niższych kosztów zwolnienia pracownika czasowego – w centrum naszych wyliczeń dotyczących potencjalnego wpływu upowszechnienia umów czasowych na wielkość zatrudnienia w Polsce. Rygorystyczna identyfikacja wpływu stosowania umów czasowych na zatrudnienie nie jest możliwa, ponieważ istotne w tym kontekście przepisy prawa pracy i zasady oskładkowania dotyczą wszystkich firm i pracowników w Polsce. Dlatego wykorzystaliśmy stylizowany model popytu na pracę. Nie można wykluczyć, że faktyczny wpływ upowszechnienia umów czasowych na łączny poziom zatrudnienia był zerowy i mieliśmy do czynienia tylko z zastępowaniem jednego typu umów innym. To jedna skrajność. Drugą skrajność, czyli największy potencjalny wpływ upowszechnienia umów czasowych na zatrudnienie obliczyliśmy zakładając, że wszystkie oszczędności kosztów pracy związane z umowami czasowymi są wykorzystywane przez firmy do zatrudnienia większej liczby osób. W takim wariancie, co najwyżej 4% zatrudnienia (pracowników zależnych) w 2015 r. można przypisać efektowi kreacji miejsc pracy w związku z tańszymi umowami czasowymi. Jeśli jakkolwiek część oszczędności w kosztach pracy wynikających ze stosowania umów czasowych firmy przekierowywały na wyższe zyski lub wyższe wynagrodzenia pracowników stałych, wówczas szacunkowa wartość efektu tworzenia miejsc pracy byłaby jeszcze niższa.

Wykres 2. Wpływ upowszechnienia się tańszych umów czasowych na poziom zatrudnienia w Polsce jest nieznan, ale mógł wynosić od zera do ok. 500 tys. osób.



Źródło: Oszacowania własne na podstawie danych BAEL i EWCS.

Nasze badanie pokazuje, że potencjalnym korzyściom w postaci nieco wyższego zatrudnienia, płynącym z tańszych i w mniejszym stopniu uregulowanych umów czasowych, towarzyszą niedogodności dla ogółu osób pracujących w tych formach. Niedogodności te wykraczające poza bezpieczeństwo zatrudnienia i obejmują niższe płace, niższą jakość planowania pracy i większe obciążenie pracą. Polityka publiczna w zakresie nietypowych form zatrudnienia i segmentacji rynku pracy powinna brać te wnioski pod uwagę. Ciekawym rozwiązaniem w tej sytuacji byłaby jednolita umowa o pracę. Jednolita umowa dawałaby równe uprawnienia wszystkim osobom o takim samym stażu w danej firmie. Ochrona zatrudnienia pracownika byłaby początkowo niska, ale stopniowo rosłaby wraz z wydłużaniem jego stażu w firmie. Jednolita umowa dawałaby firmom możliwość dostosowywania zatrudnienia i weryfikowania adekwatności pracowników, ale pracownikom oferowałaby ścieżkę od słabszej do wyższej ochrony w ramach tej samej firmy. Utrudniałaby powstawanie wielowymiarowych różnic między pracownikami o różnych typach umów, które obecnie występują w Polsce.

Pełna wersja artykułu w języku angielskim:

Lewandowski, P., Góra, M., & Lis, M. (2017), Temporary Employment Boom in Poland – A Job Quality vs. Quantity Trade-off?. *IBS Working Paper 4/2017*.

http://ibs.org.pl/app/uploads/2017/06/IBS_Working_Paper_04_17.pdf