

Efekt dodanej pracownicy, forma zatrudnienia i przyczyny bierności zawodowej

Jan Gromadzki

W ostatnich latach wiele badań potwierdziło występowanie tzw. efektu dodanej pracownicy (added worker effect, AWE), który opisuje zwiększenie podaży pracy przez żony w reakcji na utratę pracy przez małżonka. AWE działa jak naturalne ubezpieczenie udzielane sobie nawzajem przez członków gospodarstwa domowego – spadek dochodów gospodarstwa domowego będzie zmniejszony dzięki wejściu żony na rynek pracy. W Polsce utrata pracy przez małżonka jest związana ze wzrostem prawdopodobieństwa wejścia żony na rynek pracy o 11 pp.

Niewiele wiadomo o heterogeniczności AWE. Badam zróżnicowanie efektu dodanej pracownicy ze względu na przyczyny bierności zawodowej oraz formę zatrudnienia męża. Rozróżniam między trzema przyczynami bierności zawodowej: przyczynami rodzinnymi, zdrowotnymi oraz zniechęceniem. Osoby zniechęcone są definiowane jako te, które chcą pracować, ale nie wierzą, iż odpowiednia praca jest dostępna, więc jej nie poszukują. Są one często określane jako krańcowo związane z rynkiem pracy, ponieważ prawdopodobieństwo wejścia osób zniechęconych na rynek pracy jest wyższe niż w przypadku innych grup osób biernych zawodowo. AWE w przypadku zniechęconych kobiet było trzykrotnie wyższe niż w przypadku kobiet, które były nieaktywne z przyczyn rodzinnych lub zdrowotnych. Wynik ten świadczy o tym, iż w przypadku osób zniechęconych zdolność do reakcji na szoki dochodowe jest wysoka.

Skala AWE zależy również od formy zatrudnienia małżonka. Rozróżniam między trzema formami zatrudnienia: umową na czas nieokreślony, umową na czas określony oraz samozatrudnieniem. Trzy formy różnią się znacząco pod względem poziomu ochrony zatrudnienia. Największy poziom ochrony zatrudnienia mają umowy na czas nieokreślony, za to najmniejszy – samozatrudnienie. Umowy na czas określony plasują się pomiędzy nimi. Ochrona zatrudnienia to m.in. zasiłki dla bezrobotnych, odprawy oraz okres wypowiedzenia. Zasiłki socjalne oraz odprawy w przypadku utraty pracy działają jak bufor zmniejszając negatywny szok dochodowy. Z tego powodu wysoka ochrona zatrudnienia męża może zmniejszać bodźce do wejścia na rynek pracy przez żonę w wyniku utraty pracy przez męża. Żony samozatrudnionych mężczyzn reagują trzykrotnie silniej na utratę pracy przez męża niż żony pracowników zatrudnionych na umowy na czas nieokreślony lub określony. Nie znajdują istotnej różnicy w wielkości AWE między żonami pracowników zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony oraz żonami pracowników zatrudnionych na umowach na czas określony. Wyniki sugerują, iż naturalne ubezpieczenie udzielane sobie nawzajem przez członków gospodarstwa domowego jest wypierane przez zabezpieczenie socjalne oparte na ochronie zatrudnienia.

Pełna wersja artykułu w języku angielskim:

Gromadzki J. (2019). *The Added Worker Effect, Employment Contracts, and the Reasons for the Wife's Inactivity*. IBS Working Paper 01/2019. http://ibs.org.pl/app/uploads/2019/02/IBS_Working_Paper_02_2019.pdf