

Z czego wynikają różnice w popularności pracy na część etatu między Europą Środkowo-Wschodnią a Zachodnią?

Maciej Albinowski

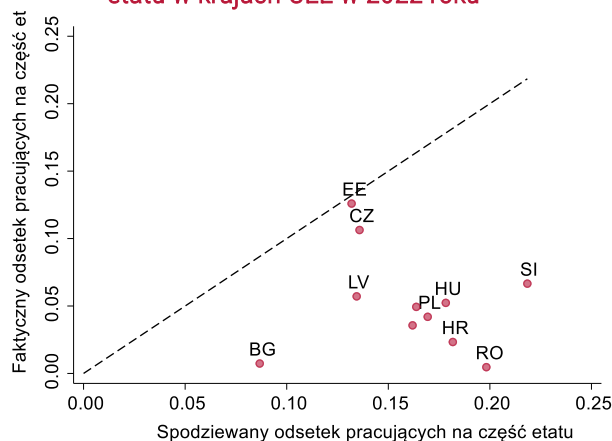
W tym artykule analizuję przyczyny niskiej popularności pracy w niepełnym wymiarze godzin w krajach Europy Środkowo-Wschodniej (CEE), które przystąpiły do Unii Europejskiej. W 2023 roku średni odsetek zatrudnionych na część etatu w 11 państwach regionu wynosił zaledwie 7,6 proc. Dla porównania, w 14 krajach Europy Zachodniej należących do UE jeszcze przed 2004 rokiem było to 24,3 proc. Pomimo szybkiej konwergencji pod względem licznych wskaźników gospodarczych, różnica między Wschodem a Zachodem w popularności pracy na część etatu nie maleje.

W moim badaniu używam danych z Europejskiego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności o 4,1 milionach pracowników w wieku 25-54 lat z 22 krajów europejskich. Wykorzystuję informacje m.in. o ich wykształceniu, wykonywanym zawodzie, sektorze zatrudnienia czy sytuacji rodzinnej. Korzystając z Europejskiego Badania Struktury Wynagrodzeń uwzględniam również przeciętne godzinowe płace dla 36 grup zawodowych, osobno dla każdego kraju, roku i płci. Zmiennymi objaśnianymi w modelach ekonometrycznych jest praca na część etatu oraz dobrowolna praca na część etatu. W części krajów Europy Zachodniej znaczący odsetek pracowników pracuje na część etatu wbrew swoim preferencjom (ang: *underemployment*, albo *involuntary part-time employment*), co wynika z niedostatecznego popytu na pracę.

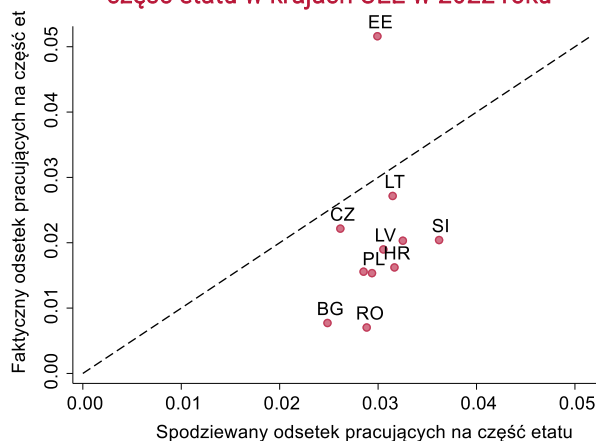
W okresie 2006 – 2022 średnie prawdopodobieństwo dobrowolnego zatrudnienia na część etatu było dla kobiet w krajach CEE o 23,1 p.p. niższe niż w krajach Europy Zachodniej. Dla mężczyzn ta różnica wynosiła 2,7 p.p. Po uwzględnieniu szerokiego zakresu indywidualnych charakterystyk i płac godzinowych, luka w dobrowolnym zatrudnieniu na część etatu zmniejsza się do 10,6 p.p. dla kobiet i 1,0 p.p. dla mężczyzn. Dodatkowo, wykorzystując dane z Europejskiego Badania Warunków Życia Ludności, pokazuję, że luka między Wschodem a Zachodem w zakresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze nie może być przypisana różnicom w dochodach kapitałowych ani w posiadaniu nieruchomości. Wskazuje to, że znaczną część tej luki można tłumaczyć różnicami instytucjonalnymi między obiema częściami Europy. Co więcej, komponent niewyjaśniony przez czynniki ekonomiczne zwiększał się w czasie. Popularność pracy w niepełnym wymiarze w krajach Europy Środkowo-Wschodniej nie rosła tak szybko, jak można by oczekiwać, biorąc pod uwagę m.in. dynamiczną konwergencję płac.

Dla każdego kraju sprawdzam jaki byłby hipotetyczny odsetek pracowników zatrudnionych dobrowolnie na część etatu, biorąc pod uwagę faktyczną strukturę pracowników i płac, ale zakładając warunki instytucjonalne odpowiadające Europie Zachodniej. Występują pewne różnice pomiędzy krajami CEE. W Estonii i Czechach udział osób dobrowolnie pracujących na część etatu nie jest istotnie niższy niż można by prognozować przy założeniu warunków instytucjonalnych Europy Zachodniej. Dla Polski różnica między faktycznym a spodziewanym odsetkiem tych pracowników wyniosła w 2022 roku 12,7 p.p. dla kobiet (Wykres 1) oraz 1,4 p.p. dla mężczyzn (Wykres 2).

Wykres 1. Dobrowolne zatrudnienie kobiet na część etatu w krajach CEE w 2022 roku



Wykres 2. Dobrowolne zatrudnienie mężczyzn na część etatu w krajach CEE w 2022 roku



Wyjaśnienie: Wykresy przedstawiają porównanie rzeczywistych oraz kontrfaktycznych wskaźników zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród pracowników w wieku 25–54 lata w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Wskaźniki kontrfaktyczne uzyskano poprzez oszacowanie indywidualnych prawdopodobieństw na podstawie bazowej specyfikacji, przy założeniu, że zmienna zerojedynkowa CEE przyjmuje wartość zero, a następnie ich agregację na poziomie kraju.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EU-LFS, EU-SES oraz Eurostatu.

Jednym z czynników instytucjonalnych, które mogą tłumaczyć różnice w pracy na część etatu jest progresywność opodatkowania pracy. Wysoka progresywność może ograniczać korzyści z pracy na pełen etat w porównaniu do pracy na część etatu ze względu na wysokie opodatkowanie krańcowe dodatkowych godzin pracy. Kraje CEE charakteryzują się przeciętnie niższą progresywnością opodatkowania pracy niż kraje Europy Zachodniej, co potencjalnie mogłoby tłumaczyć część różnic w zatrudnieniu na niepełny etat. Moja analiza potwierdza, że różne miary progresywności opodatkowania są istotnymi zmiennymi tłumaczącymi prawdopodobieństwo pracy na część etatu. Jednocześnie uwzględnienie tych miar pozwala jedynie w niewielkim stopniu zredukować niewytłumaczoną przez czynniki ekonomiczne lukę między Wschodem a Zachodem w pracy na część etatu: o 0,7 p.p. dla kobiet i o 0,3 p.p. dla mężczyzn.

Ważną rolę w kształtowaniu preferencji dotyczących pracy w niepełnym wymiarze godzin mogą odgrywać normy społeczne i systemy wartości, które różnią się między krajami. W państwach Europy Zachodniej czas wolny jest częściej uznawany za bardzo ważny, a praca rzadziej traktowana jako priorytet życiowy. W ciągu ostatnich dwóch dekad nastąpiło jednak istotne zbliżenie tych wskaźników między Wschodem a Zachodem. Analiza ekonometryczna wskazuje, że są one istotnie powiązane z prawdopodobieństwem podejmowania dobrowolnej pracy w niepełnym wymiarze. Ich uwzględnienie nie pozwala jednak zmniejszyć niewyjaśnionej luki między Wschodem a Zachodem w popularności pracy na część etatu.

Potencjalnym wyjaśnieniem niewielkiego wzrostu popularności pracy w niepełnym wymiarze w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, mimo rosnącego znaczenia przypisywanego czasowi wolnemu, mogłyby być ograniczenia elastyczności czasu pracy narzucane przez pracodawców oraz niska siła przetargowa pracowników. Okazuje się jednak, że osoby zatrudnione w pełnym wymiarze godzin w krajach CEE nie wykazują większej skłonności do

przejścia na część etatu niż pracownicy w Europie Zachodniej. Sugeruje to, że niska popularność pracy w niepełnym wymiarze odzwierciedla raczej preferencje pracowników niż ograniczenia stawiane przez pracodawców. Możliwe, że zatrudnienie w pełnym wymiarze pozostaje w tych krajach dominującą normą społeczną, w ramach której kształtowane są indywidualne preferencje.

Na potencjalnie ważną rolę nieformalnych instytucji wskazuje również doświadczenie zjednoczenia Niemiec. Dobrowolne zatrudnienie na część etatu wśród kobiet we Wschodnich Niemczech powoli zbiega do poziomów obserwowanych w Niemczech Zachodnich i w 2022 roku występowała jeszcze duża luka między tymi regionami. Z kolei w przypadku mężczyzn ta luka domknęła się, ale dopiero 30 lat po zjednoczeniu. Gdyby głównymi przyczynami różnic w popularności pracy na część etatu były instytucje formalne, takie jak system podatkowo-transferowy czy regulacje rynku pracy, to można by spodziewać się szybszego wyrównania popularności pracy na część etatu po zunifikowaniu tych regulacji w obu regionach w 1990 roku.

Pełna wersja artykułu

Albinowski M. (2026), What explains the East–West gap in part-time employment in Europe? IBS Working Paper 01/2026

https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2026/02/Albinowski_2026_What_explains_the_East_West_gap_in_part_time_employment.pdf