

Wprowadzenie

Ostatnie dekady przyniosły głębokie zmiany dotyczące natury kontraktów między pracownikami a pracodawcami. Wynikają one m.in. z przemian w procesie gospodarowania, dynamicznego postępu technologicznego i globalizacji. Wśród głównych procesów leżących u podłoża zachodzących zmian wyróżnić należy zmianę struktury popytu na kompetencje (wynikającą ze zmiany sposobu funkcjonowania przedsiębiorstw i warunków ich gospodarowania) oraz zmianę struktury podaży pracy (m.in. pod względem poziomu i kierunków wykształcenia ludności). W rezultacie postępującej heterogenizacji obu stron (popytowej i podażowej) zawieranie kontraktów na rynku pracy w coraz większym stopniu wymaga tworzenia połączeń pracowników dysponujących specyficznym kapitałem ludzkim oraz pracodawców, którzy mają równie specyficzne wymagania i oferują dopasowane do nich świadczenia w zamian za pracę. W efekcie, dzisiejsze kontrakty są bardzo zróżnicowane co do czasu pracy, warunków jej świadczenia, sposobów wynagradzania, wymaganych efektów pracy, a także uwzględniają bardziej różnorodne kompetencje pracownicze. Ważnym czynnikiem sprzyjającym tym zjawiskom były zmiany instytucjonalne (przede wszystkim o charakterze legislacyjnym), które zaszły na rynkach pracy wielu krajów (np. tworzące możliwości świadczenia pracy w oparciu o regulacje pozakodeksowe, uelastycznienie organizacji czasu pracy itd.).

Zróżnicowaniu podlegają w szczególności te charakterystyki kontraktu i samej pracy, które wpływają na użyteczność czerpaną przez pracowników z decyzji o podjęciu zatrudnienia. Pracownik wymienia nie tylko swój czas na wynagrodzenie (tak jak było to postrzegane w tradycyjnej, neoklasycznej teorii podaży pracy), ale zarazem dostarcza pracodawcy swój wysiłek, kompetencje (w tym kwalifikacje potwierdzone

odpowiednimi świadectwami, uprawnieniami), zaangażowanie, kreatywność czy lojalność w zamian za płacowe i pozapłacowe korzyści przynoszące mu wzrost użyteczności. Należą do nich wynagrodzenie (pozwalające na konsumpcję dóbr i usług), dodatkowe świadczenia materialne, poczucie bezpieczeństwa dochodowego, możliwość nawiązania kontaktów społecznych i rozwoju kariery, prestiż społeczny itp. Oznacza to, że adekwatna analiza czynników determinujących podaż pracy powinna uwzględniać także wymienione wyżej czynniki nieujmowane w podejściu tradycyjnym.

Tradycyjna analiza neoklasyczna ujmuje wynagrodzenie pracownika jako – z jednej strony – miarę jego produktywności (z punktu widzenia pracodawcy) oraz – z drugiej – jako miarę poziomu użyteczności, którą pracownik czerpie z zatrudnienia. Jest to podejście zbyt uproszczone, które nie odzwierciedla w sposób adekwatny skomplikowanego układu wzajemnych powiązań i przepływów korzyści między pracodawcą a pracobiorcą. Niniejsza monografia stara się wypełnić tę lukę, skupiając się przy tym na podażowej stronie umowy o pracę. Analizie poddano bowiem kryteria decyzji o podjęciu zatrudnienia z punktu widzenia pracownika, bez fałszującego uogólniania i sprowadzania korzyści z zatrudnienia do kwestii finansowych. Mimo koncentracji uwagi wyłącznie na tym aspekcie relacji pracownika i pracodawcy, dekompozycja korzyści z zatrudnienia pozwala w istotny sposób poszerzyć rozumienie działania rynku pracy, który mimo rozwoju ekonomicznej teorii rynku pracy nadal pozostaje w znacznym stopniu czarną skrzynką.

Analiza użyteczności czerpanej z zatrudnienia wymaga rozwiązania problemu wartościowania poszczególnych charakterystyk pracy. Jak dotąd komponenty pozapłacowe, choć zidentyfikowane w literaturze teoretycznej, nie były przedmiotem kompleksowej wyceny, głównie ze względu na problemy metodologiczne oraz niedostatki dostępnych zbiorów danych. W dotychczasowych badaniach empirycznych posługiwano się przede wszystkim analizą statystyczną wyników badań ankietowych, dokumentujących deklaracje pracowników co do wagi, którą przypisują różnym cechom swojej pracy, oraz analizą ekonometryczną determinant ich wyborów na podstawie indywidualnych danych o charakterystykach zatrudnienia (Brown, 1980). Tego typu analizy obejmują jedynie wycinek

istotnych atrybutów zatrudnienia i są wątpliwe metodologicznie (choćby ze względu na problem zmiennych pominiętych) oraz w istocie nie badają preferencji pracownika, lecz wynik zderzenia podaży i popytu na pracę (zatrudnienie). W badaniu empirycznym przeprowadzonym na potrzeby tej monografii zamiast z tych narzędzi skorzystano z metody wyceny dóbr nierynkowych, a w szczególności metody wyboru warunkowego. Jej zastosowanie daje unikalną szansę wyceny różnych korzyści z pracy w percepcji pracowników przy wyeliminowaniu problemu zmiennych pominiętych. Przyjęta metodologia i skala badania pozwoliły zidentyfikować rozkłady preferencji oraz ich heterogeniczność ze względu na kontrolowane cechy respondentów. Jest to szczególnie ważne w dobie coraz większej różnorodności zasobów siły roboczej. Należy zauważyć, że dotychczas nie przeprowadzono szerzej zakrojonego badania identyfikującego preferencje względem charakterystyk kontraktu o pracę przy użyciu metody wyboru warunkowego (dotyczy to zarówno wielkości próby, jak i liczby atrybutów).

Przed badaniem postawiono dwa główne cele. Pierwszym z nich jest przetestowanie metod zaczerpniętych z wyceny dóbr nierynkowych do analizy determinant decyzji o podejmowaniu pracy w wybranej do badania grupie docelowej. Drugi cel wiąże się z wyceną poszczególnych cech zatrudnienia z punktu widzenia pracownika oraz oceną stopnia heterogeniczności pracowników pod względem ich preferencji dotyczących warunków podejmowanego zatrudnienia. Modelowaniu podlegały w szczególności preferencje dotyczące pozapłacowych dodatków do wynagrodzeń, wartości prestiżu płynącego z wykonywania danego typu pracy i subiektywnej wartości związanej z perspektywami zawodowymi, a także preferencje co do samego sposobu wykorzystywania czasu pracy.

Ze względu na duże zróżnicowanie warunków zatrudnienia w różnych grupach zawodów, typach stanowisk czy firm, przy realizacji drugiego z powyższych celów ograniczono się do badania atrybutów charakterystycznych dla typowego zatrudnienia osób ze zbiorowości stanowiącej grupę docelową badania empirycznego, to jest studentów i absolwentów (osób w wieku 21–30 lat) kierunków społecznych (ekonomii, europeistyki, socjologii i politologii), kształcących się w szkołach wyższych w Warszawie. Taki dobór próby uniemożliwia wprawdzie uogólnianie

wniosków o charakterze ilościowym na populację generalną, ale pozwala zarazem na wniknięcie w istotę mechanizmów rządzących wyborami na rynku pracy, które – jak można sądzić na podstawie pośrednich metod analizy – charakteryzują także inne segmenty rynku pracy. Choć próba dobrana do badania nie jest reprezentatywna, to jednak uwarunkowania instytucjonalne decyzji o podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia są w naszym obszarze kulturowym i prawnym wspólne dla różnych grup pracowników, także starszych czy wykształconych w innych dziedzinach niż nauki społeczne. Możliwe jest więc (mając na względzie powyższe ograniczenia) częściowe odnoszenie sformułowanych wniosków do innych subrynków pracy i grup zawodowych.

Podsumowując, w monografii przedstawiono dogłębną analizę kryteriów wyboru zatrudnienia z perspektywy pracownika, ze szczególnym uwzględnieniem pozapłacowych cech pracy. Rozważania te rozpoczyna rozdział opisujący podstawowe mechanizmy społeczno-gospodarcze, które skutkują złożonością kontraktu zatrudnienia. W kolejnej części przedstawiono teoretyczne uwarunkowania decyzji o podjęciu i utrzymywaniu zatrudnienia. Naturalnym punktem wyjścia do analizy jest neoklasyczny model podaży pracy. Ważnym rozszerzeniem neoklasycznej teorii podaży pracy są podejścia, w których wyjaśnia się zróżnicowanie wynagrodzeń obserwowane na rynku. Najważniejsze z nich to teoria wyrównywania różnic (*theory of equalizing differences*, TED), zgodnie z którą płace powinny odzwierciedlać charakterystykę wykonywanej pracy. Alternatywnie opisano zatrudnienie jako dobro Lancastera. W trzeciej części dokonano przeglądu badań empirycznych, podejmujących zagadnienie użyteczności czerpanej przez pracowników z zawarcia kontraktu o pracę. Przegląd ten służy dwóm celom. Pierwszym z nich jest identyfikacja badanych w literaturze atrybutów (cech) zatrudnienia kluczowych dla decyzji o jego podjęciu. Pozwoliła ona określić atrybuty wzięte pod uwagę we własnej analizie empirycznej. Rozdział zawiera także typologię korzyści z zatrudnienia. Drugi cel wiąże się natomiast z przeglądem stosowanych metod badawczych zmierzających do umotywowania wyboru metodologii, którą posłużono się do realizacji postawionych celów. Następny rozdział jest wstępem do analizy empirycznej. Szczegółowo opisano w nim przyjętą w badaniu metodę i poddano dyskusji szereg potencjal-

nych problemów ekonometrycznych związanych z jej wykorzystaniem, wyprowadzono stosowane estymatory i przedyskutowano możliwości ich użycia. Najważniejszą częścią pracy jest opis empirycznego badania własnego i analiza uzyskanych w nim wyników. W rezultacie badania przeprowadzonego z użyciem metody wyboru warunkowego oraz analizy ekonometrycznej (posługując się wielomianowym modelem logitowym, *multinomial logit*) uzyskano oszacowania parametrów funkcji użyteczności czerpanej z zatrudnienia o danych charakterystykach. Dodatkowo, dzięki zastosowaniu modelu losowych parametrów (*random parameter logit*), otrzymano oszacowania parametrów ich rozkładu statystycznego. Rozdział zamyka kalkulacja płac progowych (a właściwie użyteczności progowych) uwzględniających pozapłacowe cechy zatrudnienia. Tego typu analiza jest pierwszą znaną próbą oszacowania finansowej wartości progowej użyteczności czerpanej z zatrudnienia zależnej od jego cech. Książkę zamyka podsumowanie, w którym dokonano ogólnej oceny i krytyki zastosowanego podejścia oraz wskazano potencjalne możliwości i kierunki dalszych badań. W tej części wskazano także, jakie wnioski z przeprowadzonych analiz płyną dla kluczowych problemów podejmowanych we współczesnej ekonomii rynku pracy, m.in. dla analizy bezrobocia w równowadze, badań z zakresu zróżnicowania wynagrodzeń oraz modelu dualnego rynku pracy.