



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



*entuzjaści
edukacji*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Analizy IBE/01/2016

Marta Palczyńska

Rodzaj umowy o pracę a umiejętności i ich wykorzystywanie

Warszawa, maj 2016

Autor:
Marta Palczyńska

Wzór cytowania:
Palczyńska, M. (2016). Rodzaj umowy o pracę a umiejętności i ich wykorzystywanie. Analizy IBE, 1. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Wydawca:
Instytut Badań Edukacyjnych
ul. Górczewska 8
01-180 Warszawa
tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl

© Copyright by: *Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2016*

Publikacja opracowana w ramach projektu systemowego: Badanie jakości i efektywności edukacji oraz instytucjonalizacja zaplecza badawczego współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych

Egzemplarz bezpłatny

Streszczenie

Wykorzystując dane z polskiej panelowej kontynuacji Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (postPIAAC) niniejsza analiza oszacowuje skalę wykorzystywania umów na czas określony oraz umów cywilno-prawnych w Polsce. Nie ma różnic w umiejętnościach rozumienia tekstu i rozumowania matematycznego pomiędzy osobami pracującymi na podstawie umowy na czas nieokreślony a pozostałymi typami umów. Istnieją natomiast różnice w wykorzystywaniu umiejętności pracowników, pracujących na różnych typach umów. Osoby pracujące na podstawie umowy na czas nieokreślony częściej wykorzystują kompetencje informacyjne takie jak czytanie, pisanie, czy wykorzystywanie TIK. Wynik ten sugeruje, że miejsca pracy oferujące różne typy umów osobom o tych samych cechach społeczno-demograficznych i umiejętnościach różnią się zakresem obowiązków pracowników, mimo że osoby te pracują teoretycznie na analogicznych stanowiskach. Pracownicy na umowach czasowych nie tylko mniej intensywnie wykorzystują umiejętności, ale także rzadziej uczestniczą w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę. Wykorzystując dane z obu rund badania pokazujemy, że w Polsce występuje niski wskaźnik przejść z umów czasowych na umowy stałe. Prawdopodobieństwo przejścia na stałą umowę zależy głównie od wieku i wykształcenia pracownika.

Summary

Using the microdata from the Polish Follow-up Study on the Programme for International Assessment of Adult Competencies (postPIAAC) we estimate the extend of the use of temporary contracts and civic contracts in Poland. Next, we show that there are no differences in literacy and numeracy between workers with different types of contract. However, there are differences in the use of information processing skills between them. Workers with permanent contracts use skills such as reading, writing or ICT at work more often. Job requirements differ between similar jobs but offering a different type of contract, also after controlling for socio-demographic profiles of workers. Employees with temporary contracts not only use their skills less often but also participate in trainings organized by employers less often. Finally, using the data from both waves we provide evidence that the transition rate into permanent employment is low in Poland and it mainly depends on the age and the education level of an employee.

Spis Treści

Streszczenie	3
Summary.....	4
Spis Treści	5
1. Wprowadzenie	6
2. Literatura.....	6
3. Sytuacja w Polsce	8
4. Dane	9
5. Wyniki.....	10
5.1. Zróżnicowanie wykorzystywania umów czasowych.....	10
5.2. Wykorzystywanie i rozwijanie umiejętności	13
5.3. Mobilność między typami umów	17
6. Wnioski	20
7. Aneks	22
8. Literatura cytowana.....	23

1. Wprowadzenie

Globalizacja powoduje wzrost konkurencji i niepewności wśród firm, które muszą szybko dostosowywać się do zmieniających się warunków (Blossfeld, Klijzing, Mills, & Kurz, 2005; Kalleberg, 2000). Stąd dążenie pracodawców do wykorzystywania jak najbardziej elastycznych form zatrudniania, przenoszących część ryzyka na pracowników. Dodatkowo wykorzystanie niektórych rodzajów umów czasowych (np. umów cywilno-prawnych w Polsce) pozwala obniżyć pozapłacowe koszty pracy kosztem zabezpieczenia społecznego pracownika.

Rodzaj umowy o pracę wskazywany jest jako główna linia podziału na dualnym rynku pracy. Pierwszy segment oferuje wyższe zarobki, stabilność zatrudnienia i adekwatny zwrot z edukacji, natomiast segment drugi obejmuje miejsca pracy z niskimi zarobkami i dużą niepewnością zatrudnienia, najczęściej na umowy czasowe (Dickens & Lang, 1988). Pracownicy drugiego segmentu są bardziej narażeni na zwolnienia w przypadku pogorszenia koniunktury gospodarczej.

Negatywne konsekwencje umów czasowych obejmują nie tylko poszczególnych pracowników, ale też całą gospodarkę. Umowy czasowe związane są z miejscami pracy niższej jakości, zarówno jeżeli chodzi o wynagrodzenie, bezpieczeństwo (ryzyko utraty pracy, przewidywana długość bezrobocia, zasiłki), jak i środowisko pracy (OECD, 2014). Na poziomie całej gospodarki powszechność wykorzystywania umów czasowych może prowadzić do wolniejszej akumulacji kapitału fizycznego i ludzkiego, a w konsekwencji zmniejszać innowacyjność gospodarki (Bogumil, 2015). W debacie publicznej nadużywanie umów czasowych wskazywana jest jako główny problem polskiego rynku pracy.

W Polsce odsetek umów czasowych rośnie, ale nie ma dokładnych danych na temat struktury tych umów, a także pracowników, których dotyczą. Celem niniejszej analizy jest ocena skali występowania umów na czas określony oraz umów cywilno-prawnych w Polsce, a także wskazanie grup najbardziej „narażonych” na zatrudnienie na czas określony. Ponadto analiza odpowiada na pytanie, czy pracujący na podstawie poszczególnych umów różnią się ze względu na cechy „nieobserwowalne” wdanych administracyjnych, takie jak umiejętności poznawcze oraz intensywność wykorzystywania umiejętności.

W kolejnej części przedstawione zostaną wyniki dotychczasowych badań nad umowami czasowymi. Następnie przybliżona zostanie polska specyfika zjawiska umów czasowych. Później omówiony zostanie zbiór danych wykorzystany do analiz i przedstawione zostaną ich wyniki. Ostatnia część podsumowuje wnioski z badania.

2. Literatura

Badania nad konsekwencjami umów czasowych trwają już od wielu lat. Wyniki pokazują, że rodzaj umowy ma wpływ na wiele sfer życia pracowników. Booth, Francesconi, & Frank (2002) pokazali, że w Wielkiej Brytanii osoby na umowach czasowych są mniej zadowolone z pracy, ich pensje są niższe, a także rzadziej uczestniczą oni w szkoleniach. Także Dolado, García-Serrano, & Jimeno (2002) wskazują na niższe inwestycje pracodawców w kapitał ludzki pracowników tymczasowych. Przegląd literatury na temat wpływu rodzaju umowy na zdrowie i dobrostan (De Cuyper et al., 2008) wskazuje, że wyniki nie są jednoznaczne i zależą od analizowanego kraju. Badanie Rodrigueza (2002) pokazuje negatywną zależność pomiędzy umową czasową a zdrowiem w Niemczech, jednak brak takiej relacji w

Wielkiej Brytanii. Także Bardasi & Francesconi (2004) nie znaleźli wpływu umowy czasowej na zdrowie w długim okresie w Wielkiej Brytanii.

Zasadniczym pytaniem jest, czy podjęcie pracy czasowej zwiększa szansę na stałe zatrudnienie (*stepping stone hypothesis*) czy okazuje się pułapką mającą długotrwałe konsekwencje (*scarring effect*). Literatura dostarcza mieszanych wyników, nawet dotyczących tego samego kraju. W Holandii część badań wskazuje, że umowa czasowa jest krokiem w kierunku stałego zatrudnienia (de Graaf-Zijl, Van den Berg, & Heyma, 2011; Lange, Gesthuizen, & Wolbers, 2014). Dodatkowo Steijn, Need, & Gesthuizen (2006) pokazali, że w przeciwieństwie do umowy czasowej okres bezrobocia na początku kariery zawodowej może się okazać pułapką z długotrwałymi konsekwencjami. Scherer (2004) pokazała, że umowy czasowe nie mają negatywnych konsekwencji dla pozycji zawodowej w długim okresie dla pracowników w Niemczech, we Włoszech i w Wielkiej Brytanii. Wnioski te dla Niemiec i Wielkiej Brytanii potwierdził także Gebel (2010). Badanie Booth et al. (2002) również wskazuje, że umowy czasowe są w Wielkiej Brytanii krokiem w kierunku stałego zatrudnienia, jednak negatywne efekty dla pozycji zawodowej zanikają z czasem tylko dla kobiet.

W Polsce analizy danych panelowych Diagnozy Społecznej pokazały, że z czasem wzrasta prawdopodobieństwo otrzymania stałej umowy i spada ryzyko bezrobocia wśród osób z umowami czasowymi (Pilc, 2015). Jednak badanie pokazuje również, że osoby zatrudnione na podstawie umów czasowych zarabiają mniej i ta różnica utrzymuje się w czasie. Rodzaj umowy nie ma natomiast wpływu na usamodzielnienie się, rozumiane jako opuszczenie domu rodzinnego. Bardziej istotne dla tej decyzji jest, czy ktoś w ogóle ma pracę (Baranowska-Rataj, 2011). Analiza losów absolwentów polskich szkół, wchodzących na rynek pracy, pokazuje, że osoby z rodzin o niskim statusie społeczno-ekonomicznym i posiadające wykształcenie o profilu ogólnym mają wyższe prawdopodobieństwo rozpoczęcia kariery zawodowej na umowie czasowej (Baranowska, Gebel, & Kotowska, 2011). Dodatkowo autorzy pokazują, że absolwenci bezpłatnych studiów wyższych mają niższe szanse rozpocząć pracę na stałej umowie w porównaniu do absolwentów płatnych studiów.

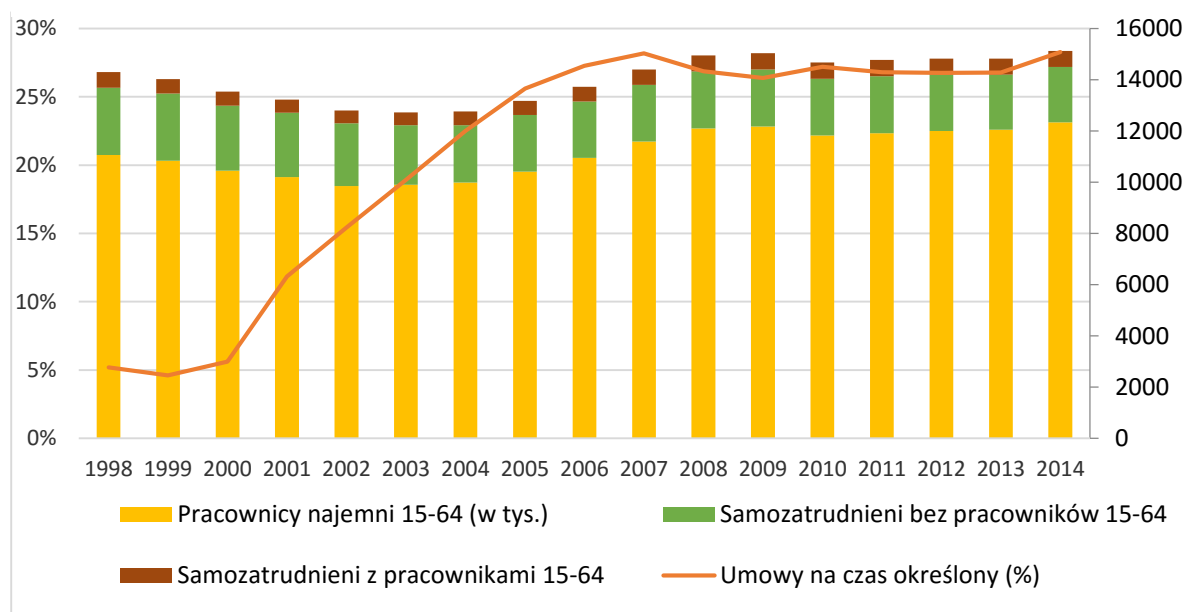
Osoby młode pracują częściej na podstawie umowy czasowej w większości krajów UE (OECD, 2014). Po pierwsze, dopiero wchodząc na rynek pracy nie mają doświadczenia ani sieci zawodowych, a więc ich pozycja negocjacyjna jest słabsza, po drugie pracodawcy wykorzystują umowy czasowe do sprawdzenia kwalifikacji pracownika (Blossfeld, 2008). Także osoby o niższych kwalifikacjach wskazywane są jako bardziej narażone na posiadanie umowy czasowej (Nunez & Livanos, 2014; OECD, 2014). W Polsce wykorzystywanie umów czasowych jest zróżnicowane pomiędzy branżami, z największym udziałem w branżach: administrowanie (ponad 60%), działalność profesjonalna, handel i naprawa (ponad 30%) (Tyrowicz et al., 2014).

Osoby zatrudnione na umowy czasowe mają niższe umiejętności rozumienia tekstu i rozumowania matematycznego (OECD, 2014) oraz rzadziej wykorzystują kompetencje informacyjne (OECD, 2013). Różnice w umiejętnościach częściowo odzwierciedlają strukturę umów i umiejętności w poszczególnych branżach i zawodach, gdyż przywołane analizy nie uwzględniają tej zmiennej. Różnice w wykorzystywaniu umiejętności są istotne, gdyż umiejętności rzadziej wykorzystywane są bardziej narażone na zanikanie, a w połączeniu z mniejszymi inwestycjami pracodawców w treningi osób na umowach czasowych może mieć to negatywny wpływ na akumulację kapitału ludzkiego.

3. Sytuacja w Polsce

Polska wyróżnia się na tle krajów europejskich najwyższym odsetkiem umów czasowych – według danych Eurostat w 2014 roku 28,3% pracowników najemnych w wieku 15-64 nie miało umowy na czas nieokreślony. Również w Hiszpanii, Portugalii i Holandii co najmniej 1/5 pracowników nie ma stałej umowy, natomiast średnia dla krajów UE wynosi 14%. Do 2000 roku tylko 5% umów w Polsce było umowami czasowymi. W 2002 roku zliberalizowano zasady zatrudniania osób na czas określony, czasowo znosząc ograniczenie liczby takich umów, a także wprowadzając do kodeksu pracy umowy na zastępstwo. Do 2006 roku nastąpił wzrost udziału umów czasowych i od tej pory waha się on w przedziale 26-29% (Wykres 1). W tym samym okresie średnia w krajach UE pozostała stabilna.

Wykres 1. Liczba pracowników i osób samozatrudnionych oraz odsetek umów czasowych w latach 1998-2014 w Polsce.



Źródło: dane Eurostat.

Omówione dane Eurostat¹, najczęściej wykorzystywane przy analizie zjawiska zatrudnienia czasowego, pozwalają rozróżnić pracowników mających pracę stałą od pracujących na czas określony. Praca na czas określony zdefiniowana jest jako praca, która zakończy się po znanym z góry okresie lub gdy spełnione zostaną obiektywne kryteria takie jak zakończenie zadania lub powrót zastępowanego pracownika (Eurostat, 2013). Tę definicję spełniają w Polsce bardzo zróżnicowane formy prawne: umowy o pracę na czas określony, umowy z agencją pracy tymczasowej, czy umowy cywilno-prawne.

Można wyodrębnić dwie płaszczyzny różnic pomiędzy różnymi typami umów: stopień ochrony zatrudnienia oraz obciążenia podatkowe i składkowe. W przypadku umów na czas określony wszystkie składki odprowadzane są analogicznie do umowy na czas nieokreślony. Także prawa pracowników nie różnią się pomiędzy tymi typami umów. Podstawowa różnica dotyczy rozwiązania umowy – umowa na czas określony wygasa w ustalonym terminie, można też ją wypowiedzieć bez podawania przyczyny z

¹ W Polsce zbierane przez GUS w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

zachowaniem okresu wypowiedzenia. Umowy zlecenie są podstawą do odprowadzania składek emerytalnej, rentowej i zdrowotnej, jeśli stanowią jedyną umowę pracownika. Składka chorobowa jest dobrowolna. Umowa zlecenie może zostać wypowiedziana w każdej chwili. Umowa o dzieło nie jest tytułem do odprowadzania żadnych składek. Jedynym obciążeniem jest podatek wysokości 9-14,4% w zależności czy do dzieła stosują się zbywalne prawa autorskie (Arak, Lewandowski, & Żakowiecki, 2014)².

Problem pojawia się, gdy umowy inne niż umowa o pracę stosowane są niezgodnie ze swoim ekonomicznym sensem, a motywacją jest chęć uniknięcia płacenia części podatków i składek. W konsekwencji pracownicy wykonujący tę samą pracę mogą być zatrudnieni na podstawie różnych umów.

4. Dane

Analiza wykorzystuje dane z badania postPIAAC, które jest polską panelową kontynuacją Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych PIAAC, przeprowadzoną przez Instytut Badań Edukacyjnych. Głównym celem badania postPIAAC było zebranie informacji o zmianach w sytuacji respondentów na rynku pracy, jak i dodatkowych informacji, które uzupełniają polski zbiór danych z badania PIAAC, a na które nie było miejsca w jego wystandaryzowanym międzynarodowym kwestionariuszu. Kwestionariusz postPIAAC bazuje na kwestionariuszu międzynarodowym PIAAC, aby zachować porównywalność w czasie, jednak zawiera istotne uzupełnienia i modyfikacje. Przede wszystkim pozwala rozróżnić rodzaje umów czasowych, co nie było możliwe na podstawie danych PIAAC.

Tym co wyróżnia badanie PIAAC jest bezpośredni pomiar umiejętności poznawczych: rozumienia tekstu, rozumowania matematycznego i wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK). Kompetencje te uznawane są za kluczowe, aby móc funkcjonować w życiu prywatnym i zawodowym (OECD, 2013). Pomiar umiejętności został przeprowadzony wykorzystując specjalnie przygotowane zadania testowe. Ponieważ umiejętności nie mają naturalnej skali, została stworzona umowna skala interwałowa z zakresem od 0 do 500 punktów. Średni wynik na skali rozumienia tekstu wyniósł w Polsce 267 punktów z odchyleniem standardowym 48, a na skali rozumowania matematycznego 260 punktów z odchyleniem standardowym 51. Ponadto badanie PIAAC obejmowało pytania o wykorzystywanie umiejętności w pracy i w domu. Na podstawie pytań kwestionariusza można skonstruować syntetyczne indeksy wykorzystywania kompetencji informacyjnych (*information-processing skills*): czytania, pisanie, rozumowania matematycznego, wykorzystywania TIK i rozwiązywania problemów oraz innych ogólnych umiejętności (*generic skills*): uczenia się w pracy, niezależności, wpływu na innych, współpracy, organizacji pracy. Są to indeksy intensywności wykorzystywania poszczególnych umiejętności. W badaniu postPIAAC, wykorzystując tę samą metodologię, również zebrano informacje o umiejętnościach wykorzystywanych w pracy, co pozwala na analizę różnic w charakterze pracy osób na różnych umowach.

Niniejsza analiza wykorzystuje dane o zatrudnieniu z badania postPIAAC i oszacowania umiejętności respondentów z badania PIAAC. Jest to możliwe przy założeniu, że umiejętności te nie zmieniły w sposób istotny w okresie od badania PIAAC. Wywiady z respondentami zostały przeprowadzone od

² Tam również pełne zestawienie praw pracowników i kosztów pracodawców.

października 2014 roku do lutego 2015 roku, a więc od 2,5 do 3,5 roku po wywiadach PIAAC. W badaniu wzięły udział 5224 osoby spośród 9366 respondentów badania PIAAC w latach 2011-2012. Wśród nich 3525 osób pracuje, z czego 2902 respondentów jest pracownikami najemnymi. Wagi zostały skorygowane ze względu na niepełną realizację próby zgodnie z standardami badania PIAAC.

Dane dotyczą głównego miejsca pracy, czyli takiego w którym respondent pracował w ostatnim tygodniu najwięcej godzin lub, gdy dwie prace wykonywał tyle samo czasu, gdzie zarobił najwięcej. 9% pracowników najemnych oprócz pracy głównej prowadzi działalność gospodarczą lub pracuje w innym miejscu. Zjawisko płatnej pracy w co najmniej dwóch miejscach jest najbardziej powszechne wśród osób zatrudnionych na umowę o dzieło lub bez umowy (ponad 20%). Wśród osób z umową o pracę jest to 8%. Wszystkie analizy dotyczą informacji o głównym miejscu pracy.

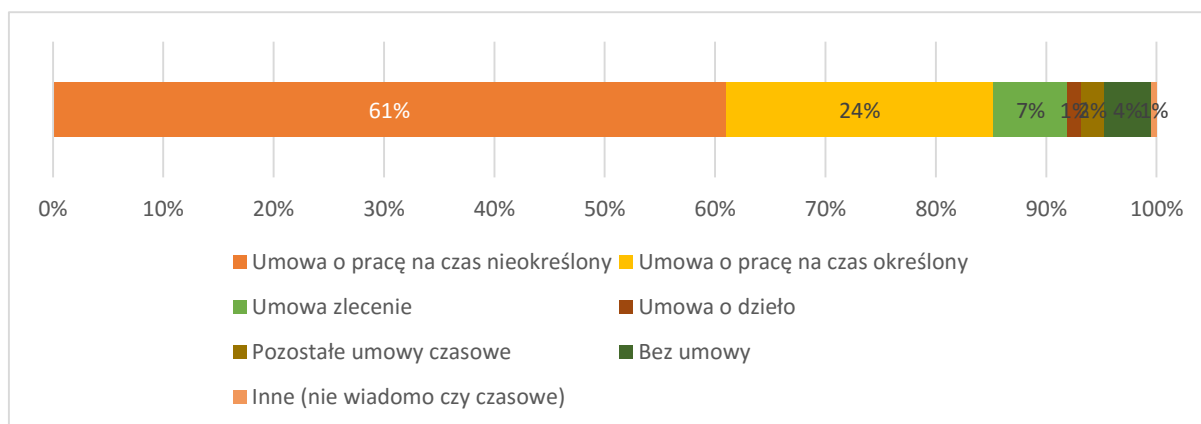
5. Wyniki

5.1. Zróżnicowanie wykorzystywania umów czasowych

W Polsce wśród pracowników najemnych w wieku 19-68 lat 85% jest zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w szczególności 61% jest zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a kolejne 24% ma umowę o pracę na czas określony (Wykres 2). Umowy cywilnoprawne są podstawą zatrudnienia 8% pracowników najemnych (7% umowa zlecenie, 1% umowa o dzieło). Umów czasowych, według szerokiej definicji Eurostat, do której zalicza się umowy o pracę na czas określony, umowy cywilnoprawne, kontrakty, staże lub praktyki zawodowe i umowy z agencjami pracy tymczasowej, jest w Polsce 34%. Należy zauważyć, że wśród tych osób większość (70%) pracuje na podstawie umowy o pracę na czas określony, natomiast na podstawie umowy cywilnoprawnej 23% tej grupy. Dodatkowo 4% wszystkich zatrudnionych nie ma pisemnej umowy o pracę.

Oznacza to, że około 870 tys. Polaków w wieku 19-68 pracuje w głównym miejscu pracy na podstawie umowy zlecenie, natomiast 150 tys. na podstawie umowy o dzieło. Są to liczby zbliżone do danych Ministerstwa Finansów z 2012 roku – 916 tys. podatników rozliczających się tylko na podstawie umów cywilno-prawnych (Arak et al., 2014).

Wykres 2. Pracownicy najemni w wieku 19-68 wg rodzaju umowy

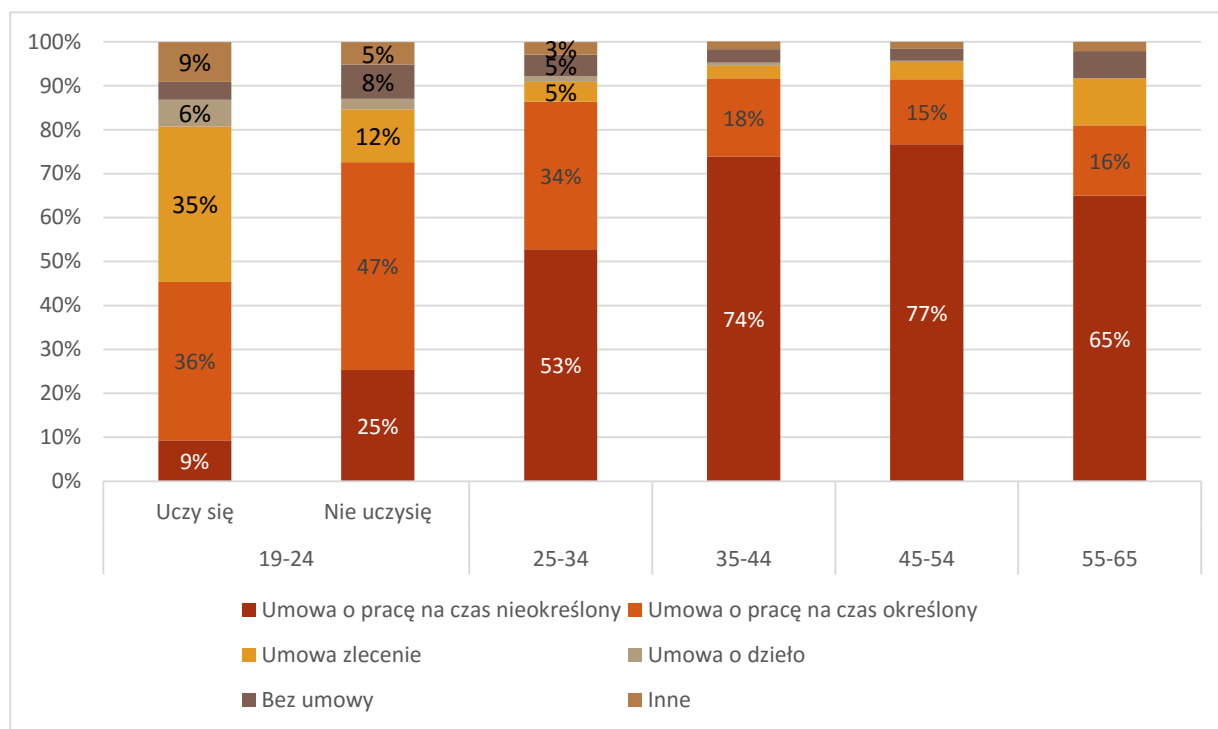


Do kategorii „Pozostałe umowy czasowe” wchodzi odpowiedzi: kontrakt, umowa z agencją pracy tymczasowej, staż lub praktyka zawodowa.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC.

Liczne badania (opisane w części 1) wskazują, że umowy czasowe są najczęściej zawierane z osobami młodymi, dopiero wchodzącymi na rynek pracy. Wykres 3 przedstawia strukturę umów w 10-letnich grupach wieku. Udział umów o pracę na czas nieokreślony (i umów o pracę łącznie) rośnie z wiekiem by ustabilizować się między 35-54 rokiem życia i spaść w najstarszej grupie wieku. Osoby młode do 25 roku życia nie są homogeniczną grupą – ponad 60% z nich wciąż uczy się w edukacji formalnej i potencjalnie ma inne preferencje, co do rodzaju umowy.

Wykres 3. Odsetek pracowników najemnych wg rodzaju umowy i wieku



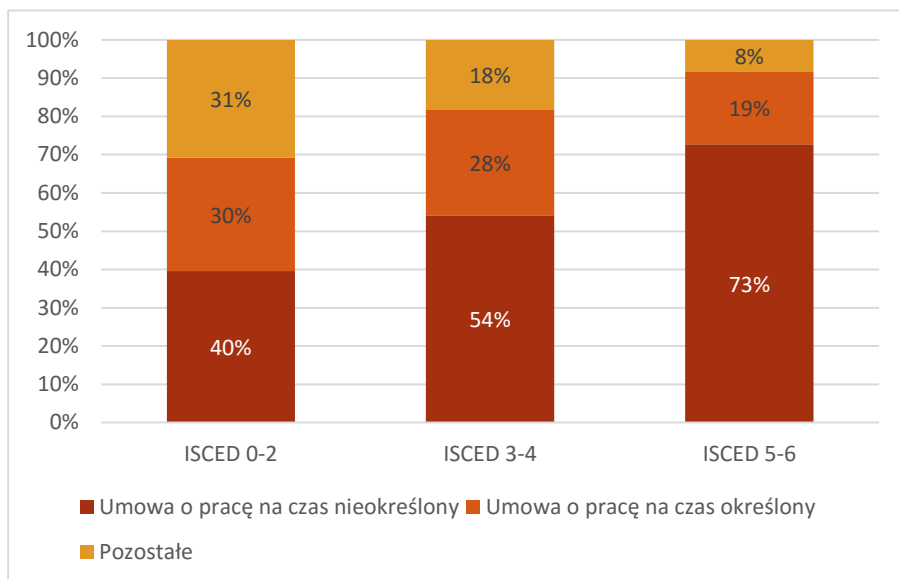
Do kategorii „Inne” zaliczają się odpowiedzi: kontrakt, umowa z agencją pracy tymczasowej, staż lub praktyka zawodowa, inne. Oszacowania na podstawie próby mniejszej niż 20 obserwacji nie mają etykiety liczbowej.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC.

Wśród nich aż 41% pracuje na podstawie umowy cywilno-prawnej, natomiast wśród młodych nieuczących się prawie 3 razy mniej. Umowy o pracę stanowią 45% i 73% odpowiednio dla uczących się i nieuczących się. Osoby w *prime-age* (25-54 lata) w zdecydowanej większości zatrudnione są na podstawie umowy o pracę (odpowiednio 86%, 92% i 92% dla 10-letnich grup wieku).

Wyższy poziom wykształcenia jest czynnikiem podnoszącym szanse na umowę o pracę (Wykres 4). 92% osób z wykształceniem wyższym (ISCED 5-6) pracuje na podstawie umowy o pracę (na czas określony lub nieokreślony). Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (ISCED 0-2) jest to 70% pracowników, z czego proporcjonalnie więcej osób niż w innych grupach wykształcenia ma umowę na czas określony.

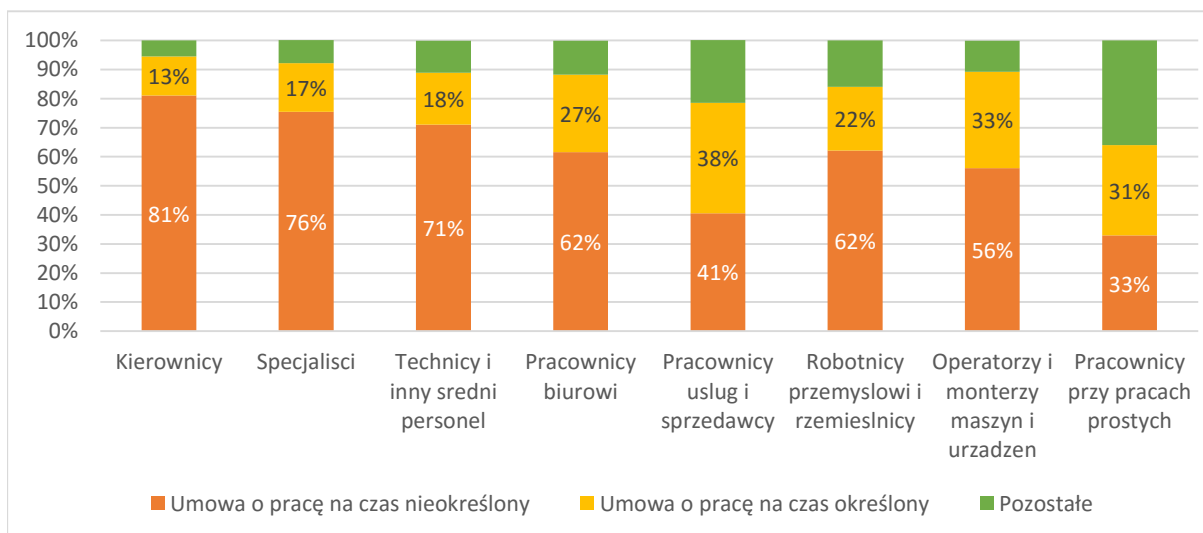
Wykres 4. Odsetek pracowników najemnych wg rodzaju umowy i wykształcenia



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC.

Także wykonywany zawód (Wykres 5) i branża zatrudnienia (Wykres 6) różnicują wykorzystywanie różnych typów umów. Wśród osób wykonujących zawody wymagające najwyższych kompetencji (kierownicy i specjaliści) ponad 90% pracuje na podstawie umowy o pracę. Najrzadziej na umowę o pracę zatrudniani są pracownicy przy pracach prostych oraz pracownicy usług i sprzedawcy. Ta polaryzacja odpowiada zróżnicowaniu typów umów ze względu na wykształcenie. Duże różnice widoczne są także ze względu na branżę zatrudnienia. Największy odsetek osób pracuje na podstawie innej umowy niż umowa o pracę lub bez umowy o pracę w usługach tradycyjnych i nowoczesnych. Największą stabilność zatrudnienia mają pracownicy administracji publicznej i edukacji, a więc branż zdominowanych przez podmioty publiczne.

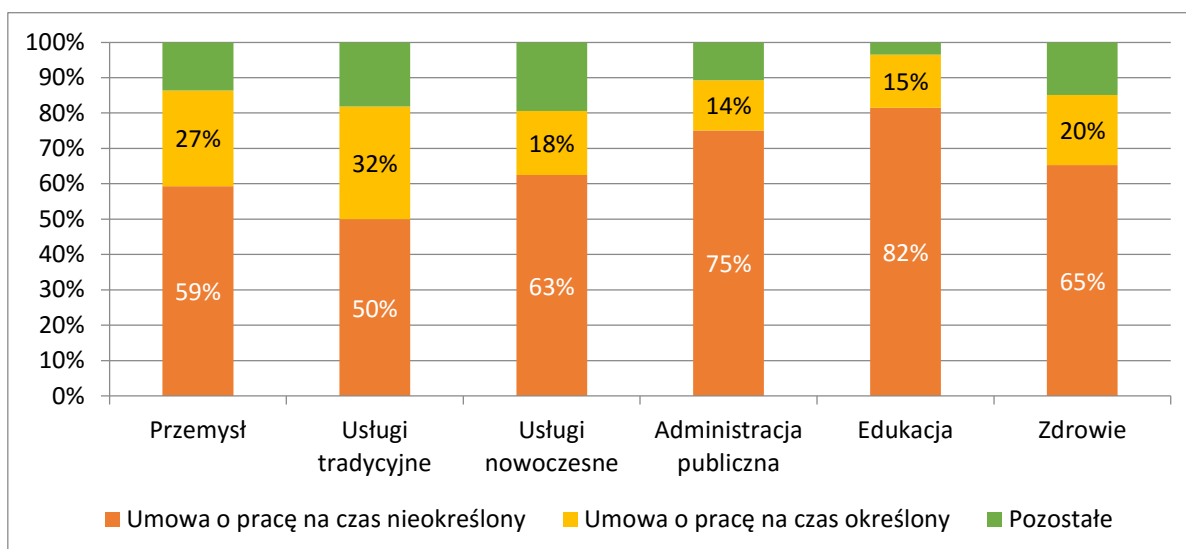
Wykres 5. Odsetek pracowników najemnych wg rodzaju umowy i zawodu



Podział według klasyfikacji ISCO (w Polsce klasyfikacja PKZiS). Grupa „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy” (6) nie jest uwzględniona z powodu małej liczebności wśród pracowników najemnych.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC.

Wykres 6. Odsetek pracowników najemnych według rodzaju umowy i branży



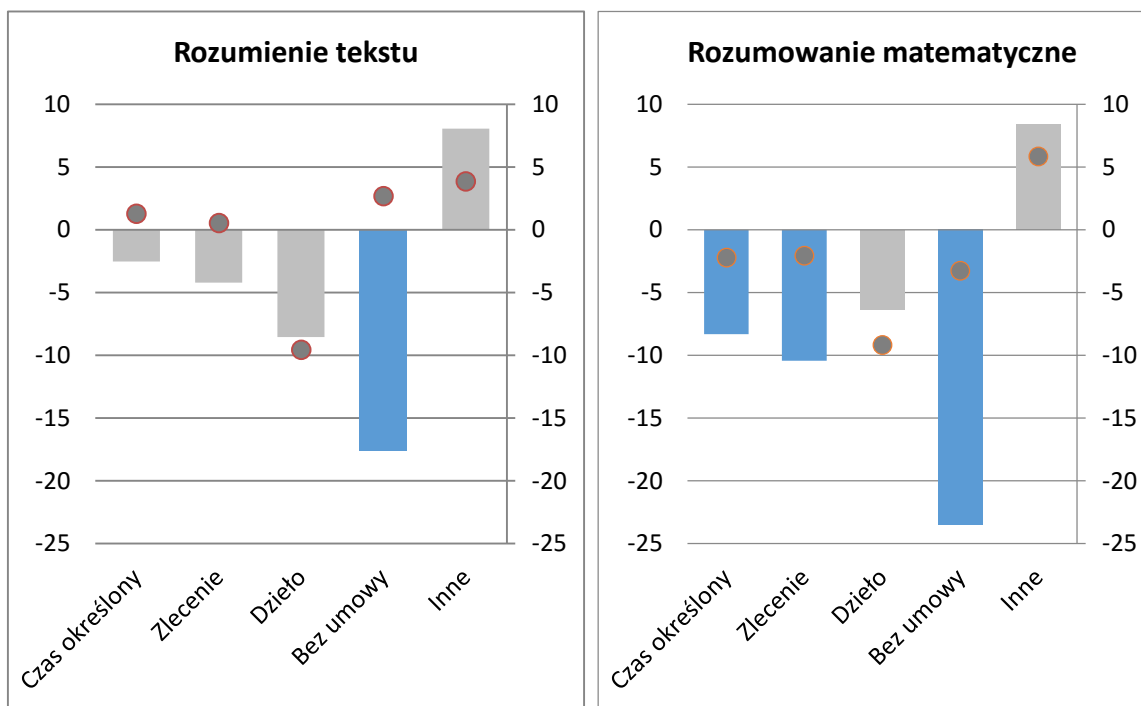
Przedstawione grupowanie rodzajów działalności oparte jest o klasyfikację ISIC (w Polsce klasyfikacja PKD), przyporządkowując do przedstawionych grup odpowiednie sekcje klasyfikacji. Rolnictwo: Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A); Przemysł: Górnictwo i wydobywanie (B), Przetwórstwo przemysłowe (C), Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D), Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E), Budownictwo (F); Usługi tradycyjne: Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G), Transport i gospodarka magazynowa (H), Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I), Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N); Usługi nowoczesne: Informacja i komunikacja (J), Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K), Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L), Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M); Administracja publiczna: Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (O); Edukacja: Edukacja (P); Zdrowie: Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q). Sekcja Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A) nie jest uwzględniona z powodu małej liczebności wśród pracowników najemnych.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC.

5.2. Wykorzystywanie i rozwijanie umiejętności

Poziom umiejętności pracowników posiadających to samo wykształcenie jest bardzo zróżnicowany (Burski, Chłoń-Domińczak, Palczyńska, Rynko, & Śpiewanowski, 2013). Potencjalnie umowy czasowe mogą służyć jako narzędzie do sprawdzenia umiejętności pracownika. Wtedy umowy stałe otrzymywaliby pracownicy o wyższych umiejętnościach. Czy rzeczywiście można zaobserwować różnice w umiejętnościach pracowników na odmiennych umowach? Wykres 7. przedstawia różnice w umiejętnościach w porównaniu do umowy na czas nieokreślony. W przypadku rozumienia tekstu tylko pracownicy bez umowy mają istotnie niższe umiejętności (o prawie 40% odchylenia standardowego). Natomiast poziom umiejętności rozumowania matematycznego jest niższy od osób ze stałą umową wśród zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, umowy zlecenie i bez umowy o odpowiednio 16%, 20% i 46% odchylenia standardowego. Kiedy weźmiemy pod uwagę cechy społeczno-demograficzne oraz branżę zatrudnienia, nie ma istotnych różnic w umiejętnościach w stosunku do umowy na czas nieokreślony. Przemawia to przeciwko hipotezie o umowach czasowych służących sprawdzeniu kompetencji pracowników.

Wykres 7. Różnice w umiejętnościach względem umowy na czas nieokreślony (słupki – nieskorygowane, kropki – skorygowane)

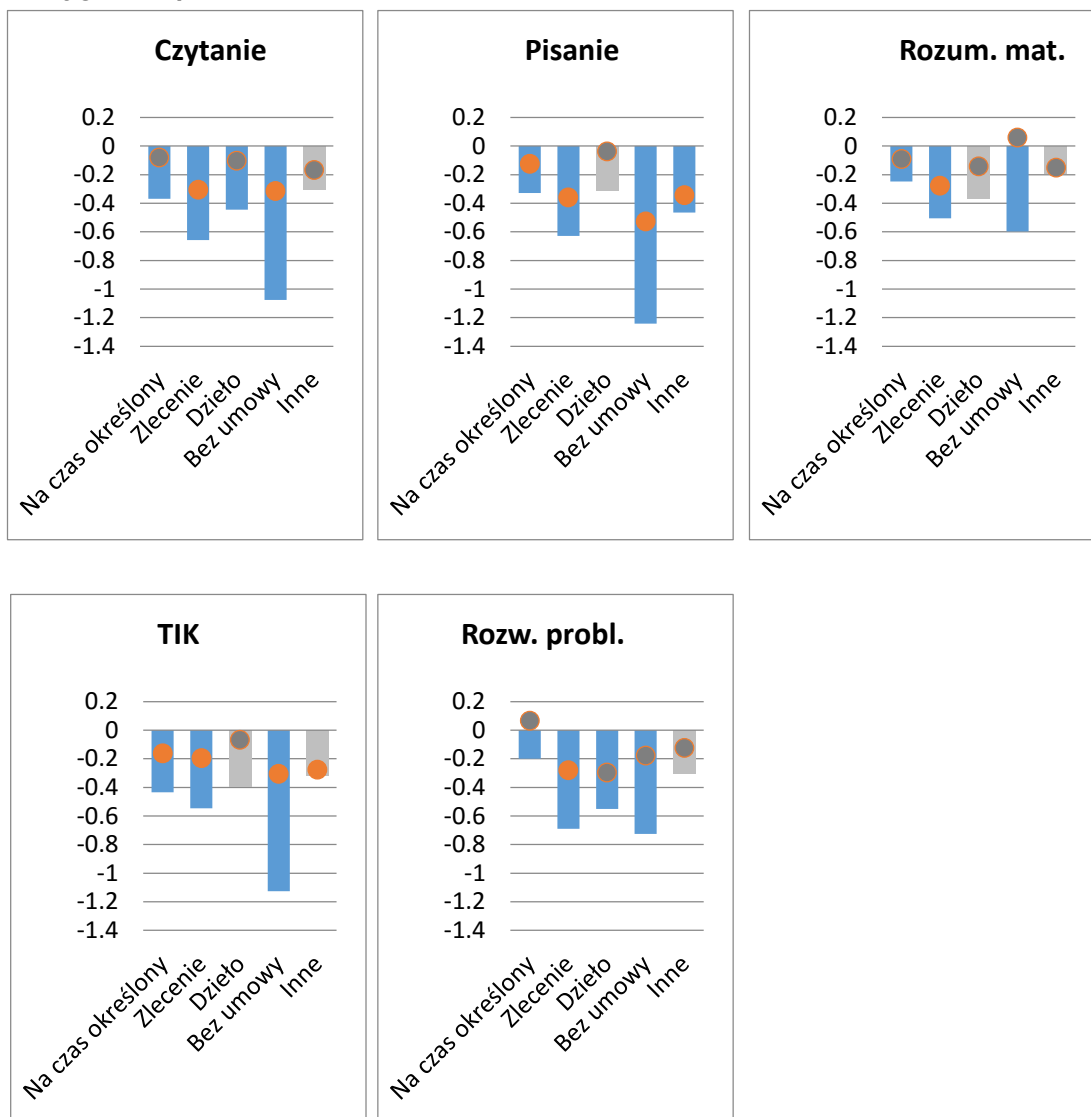


Różnice istotne na poziomie 5% zaznaczone na kolorowo, różnice nieistotne na szaro. Kontrolowane zmienne: wiek, płeć, wykształcenie, grupa zawodowa ISCO, branża.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC.

Z punktu widzenia optymalnego wykorzystania kapitału ludzkiego pojawia się pytanie, czy miejsca pracy oferujące różne typy umowy o pracę różnią się między sobą pod względem umiejętności wykorzystywanych przez pracowników. Osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenie mniej intensywnie niż osoby posiadające stałą umowę wykorzystują wszystkie analizowane kompetencje informacyjne, kontrolując zmienne społeczno-demograficzne, a także umiejętności i liczbę przepracowanych godzin (Wykres 8). Osoby zatrudnione na umowę o pracę na czas określony rzadziej piszą i wykorzystują TIK. Intensywność wykorzystywania umiejętności osób bez umowy, gdy kontrolujemy istotne zmienne, dla czytania, pisania i wykorzystywania TIK jest zbliżona do umowy zlecenie, dla pozostałych czynności różnice nie występują. Nie ma natomiast istotnych różnic w wykorzystywaniu umiejętności pomiędzy umową o dzieło a stałą umową.

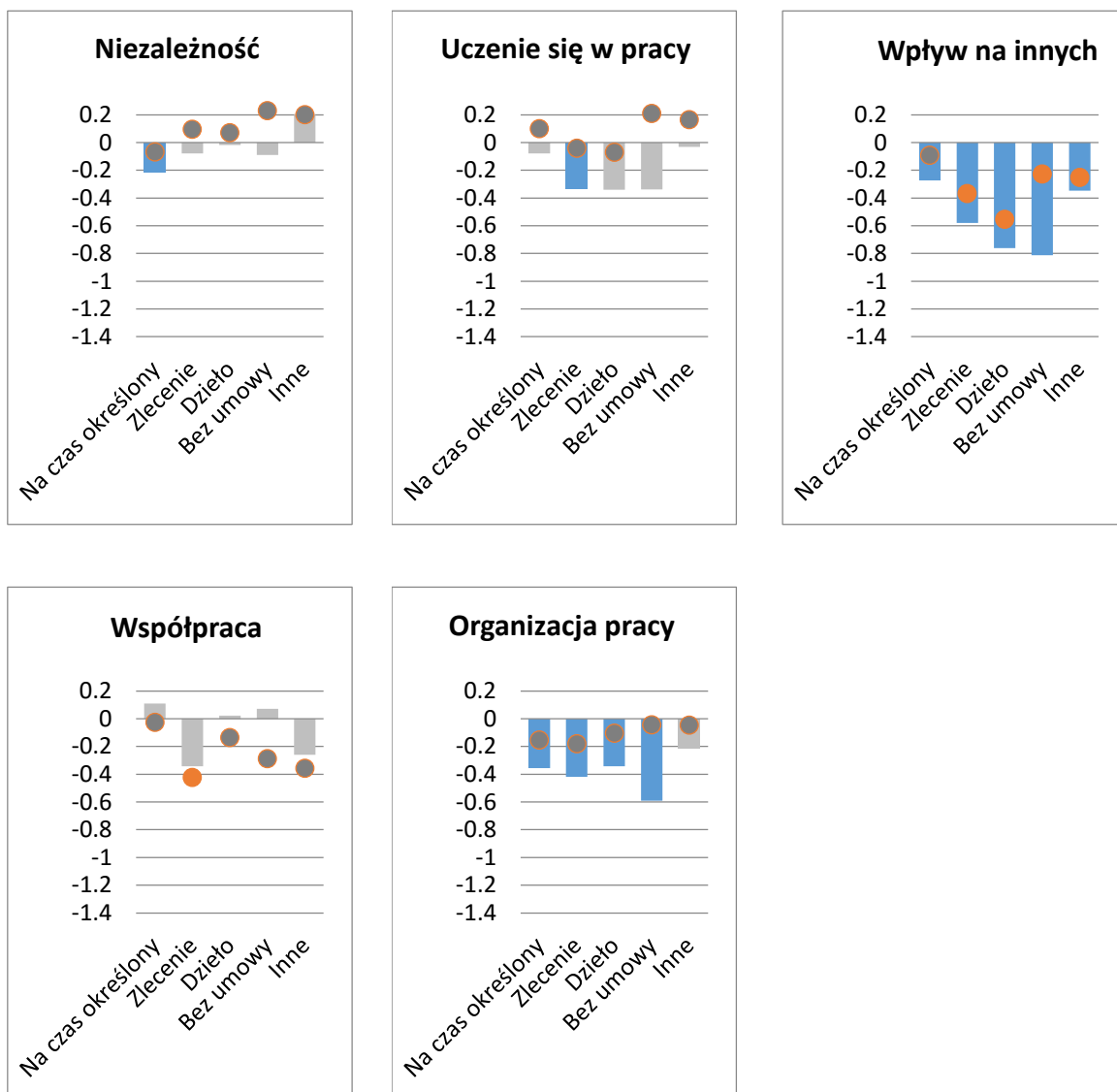
Wykres 8. Różnice w intensywności wykorzystywania kompetencji informacyjnych w stosunku do umowy na czas nieokreślony (słupki – nieskorygowane, kropki – skorygowane)



Różnice istotne na poziomie 5% zaznaczone na kolorowo, różnice nieistotne na szaro. Kontrolowane zmienne: rozumienie tekstu, rozumowanie matematyczne, wiek, płeć, wykształcenie, grupa zawodowa ISCO. Różnica 1 oznacza przejście pomiędzy kategoriami odpowiedzi: „nigdy”, „rzadziej niż raz w miesiącu”, „rzadziej niż raz w tygodniu, ale częściej niż raz na miesiąc”, „przynajmniej raz na tydzień, ale nie codziennie”, „codziennie”.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC.

Wykres 9. Różnice w intensywności wykorzystywania pozostałych kompetencji w stosunku do umowy na czas nieokreślony (słupki – nieskorygowane, kropki – skorygowane)



Różnice istotne na poziomie 5% zaznaczone na kolorowo, różnice nieistotne na szaro. Kontrolowane zmienne: rozumienie tekstu, rozumowanie matematyczne, wiek, płeć, wykształcenie, grupa zawodowa ISCO. Różnica 1 oznacza przejście pomiędzy kategoriami odpowiedzi: „nigdy”, „rzadziej niż raz w miesiącu”, „rzadziej niż raz w tygodniu, ale częściej niż raz na miesiąc”, „przynajmniej raz na tydzień, ale nie codziennie”, „codziennie”. Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC.

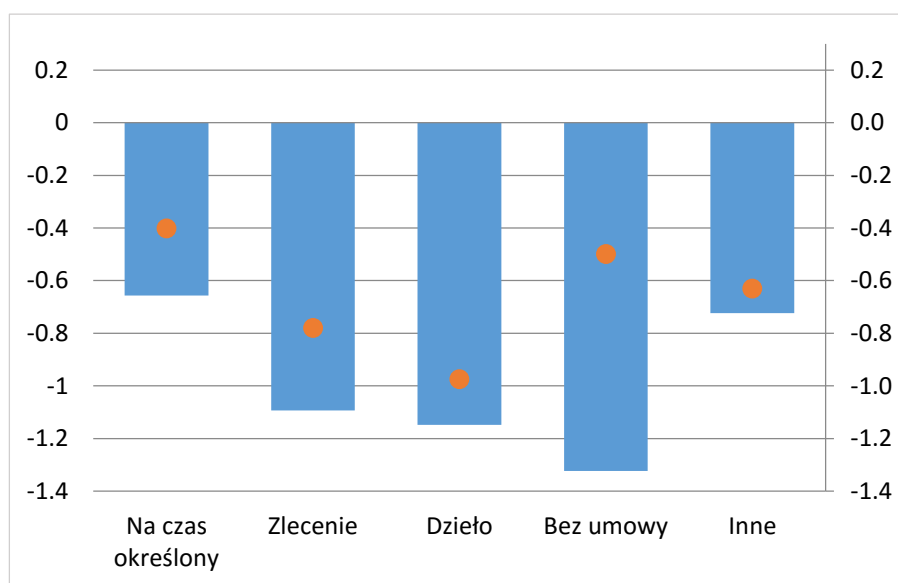
Analizując pozostałe czynności wykorzystywane w pracy, dla większości z nich nie ma istotnych różnic pomiędzy umową na czas nieokreślony a pozostałymi typami umów (Wykres 9). Warto zauważyć, że osoby zatrudnione na podstawie wszystkich rodzajów umów poza umową o pracę rzadziej wykorzystują umiejętność określaną jako wpływanie na innych, a obejmującą uczenie innych, przemawianie, doradzanie, planowanie czasu innych czy negocjowanie. Może to sugerować, że osoby posiadające umowę o pracę częściej są przełożonymi.

Brak różnic w niezależności, a więc w możliwości wpływania na kolejność wykonywanych zadań, czas pracy oraz sposób wykonywania zadań wskazują, że praca osób pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych nosi znamiona etatowej.

Wskazuje się, że jedną z najpoważniejszych konsekwencji umów czasowych na poziomie makro jest wolniejsza akumulacja kapitału ludzkiego, spowalniająca innowacyjność gospodarczą, a więc i wzrost gospodarczy (Bogumił, 2015). Czy rzeczywiście osoby na umowach czasowych mają mniej okazji, aby zdobywać nowe umiejętności?

Codziennie uczenie się w pracy, na co składa się praktyczne uczenie w trakcie wykonywania zadań i bieżące aktualizowanie wiedzy, nie zależy od rodzaju umowy (Wykres 9). Jednak uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę już tak (Wykres 10). Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilno-prawnych najrzadziej biorą udział w tego typu szkoleniach (średnio 1 i 0.8 szkolenia mniej w ciągu ostatnich 12 miesięcy odpowiednio dla umowy o dzieło i zlecenie). Pozostali biorą udział w około 0.5 szkolenia mniej w ciągu roku niż osoby zatrudnione na umowy o pracę na czas nieokreślony. Potwierdza to hipotezę, że pracodawcy mniej chętnie inwestują w pracowników bez stałej umowy.

Wykres 10. Różnica w uczestnictwie w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę w ciągu ostatnich 12 miesięcy w stosunku do pracowników zatrudnionych na umowę na czas nieokreślony (słupki – nieskorygowane, kropki – skorygowane)



Różnice istotne na poziomie 5% zaznaczone na kolorowo, różnice nieistotne na szaro.

Kontrolowane zmienne: rozumienie tekstu, rozumowanie matematyczne, wiek, płeć, wykształcenie, grupa zawodowa ISCO, branża, wymiar czasu pracy w tygodniu.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC.

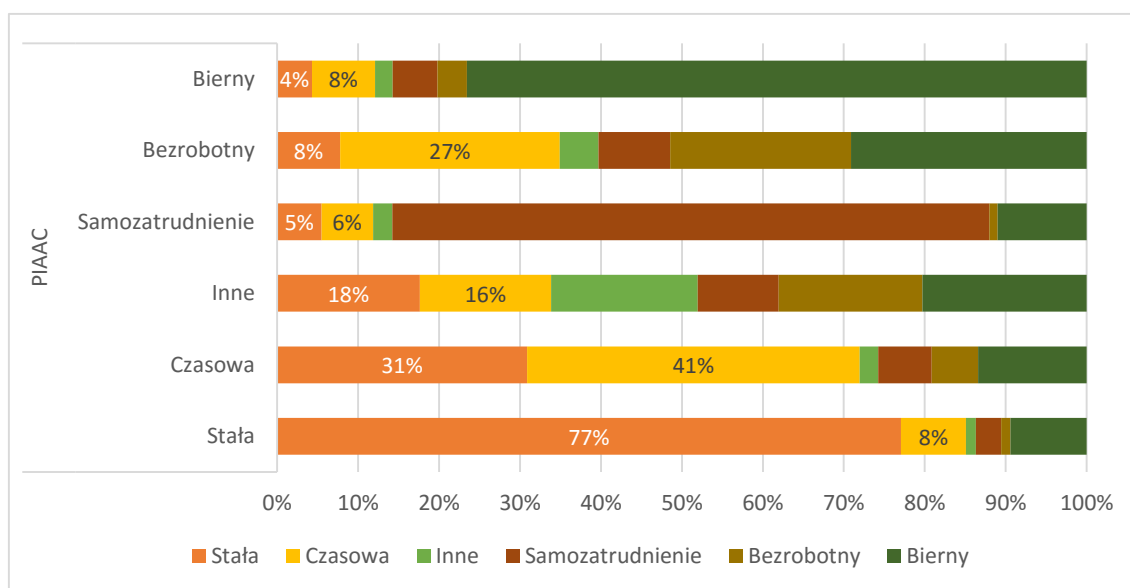
5.3. Mobilność między typami umów

Istotne jest pytanie, czy umowy czasowe są dla poszczególnych pracowników stanem przejściowym, prowadzącym do stałego zatrudnienia, czy pułapką, z której ciężko się wydostać. Badanie postPIAAC potwierdza bardzo małą mobilność pomiędzy typami umów. Spośród osób w wieku 25-65 lat, które w badaniu PIAAC (2011/2012) pracowały na podstawie umowy czasowej tylko 31% 3 lata później miało

stałą umowę³. Według danych EU-SILC ta mobilność w okresie 3-letnim (2008-2011) wyniosła w Polsce 35% (OECD, 2014). Jest to wynik bliski średniej dla krajów UE. Według raport NBP (Tyrowicz et al., 2014) w 2013 roku 37% osób pracujących na umowę czasową otrzymało umowę na czas nieokreślony w tej samej firmie w tym samym roku, co jest wynikiem dużo bardziej optymistycznym. Natomiast spośród osób zatrudnionych na umowę na czas nieokreślony w czasie badania PIAAC 8% było zatrudnionych na umowę czasowa 3 lata później.

Wśród osób, które w 2011/2012 miały 16-25 lat dużo większa jest mobilność pomiędzy rodzajami umów oraz aktywnością i biernością zawodową. Większość osób biernych 3 lata później znalazła pracę lub zaczęła aktywnie jej szukać, co jest związane z kończeniem edukacji formalnej. Spośród osób bezrobotnych 58% pracuje w 2014/2015 na podstawie umowy o pracę, podczas gdy wśród osób starszych (25-65 lat) ten odsetek wynosi 35%. Dla osób młodych samozatrudnienie jest częściej epizodyczne. Osób wciąż samozatrudnionych po 3 latach było 74% i 35% odpowiednio wśród osób w wieku 25-65 i poniżej 25 roku życia. Nieco niższe jest prawdopodobieństwo przejścia z umowy czasowej na stałą wśród osób młodych – 27% w stosunku do 31% dla osób 25-65 lat. Może to być związane z preferencjami osób wciąż jeszcze uczących się.

Wykres 11. Przejścia pomiędzy rodzajami umów i statusem na rynku pracy pomiędzy 2011/2012 a 2014/2015 wśród osób w wieku 25-65 lat w trakcie pierwszej rundy

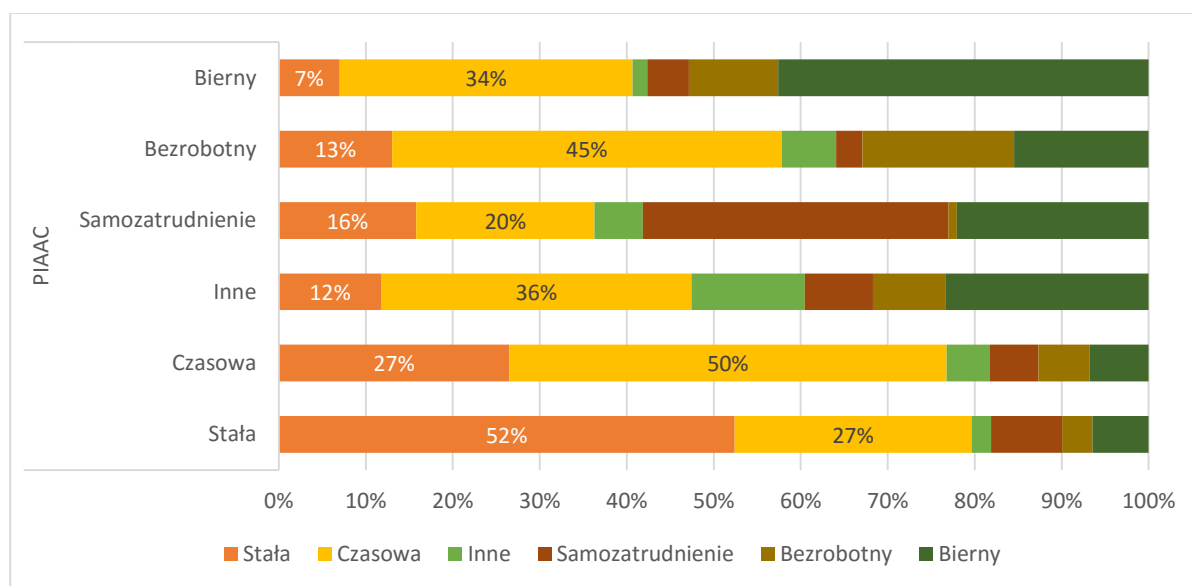


Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC.

Istotne jest pytanie jakie cechy indywidualne związane są z prawdopodobieństwem, że osoba pracująca na umowę czasową 3 lata później będzie pracować na podstawie umowy na czas nieokreślony. Jeżeli część pracodawców używa umów czasowych jako mechanizmu sprawdzającego umiejętności i motywację pracownika (*screening device*), to osoby o wyższych umiejętnościach powinny mieć większe prawdopodobieństwo otrzymania stałej umowy.

³ W danych PIAAC nie można rozróżnić rodzajów umów czasowych, dlatego analizowane są one łącznie.

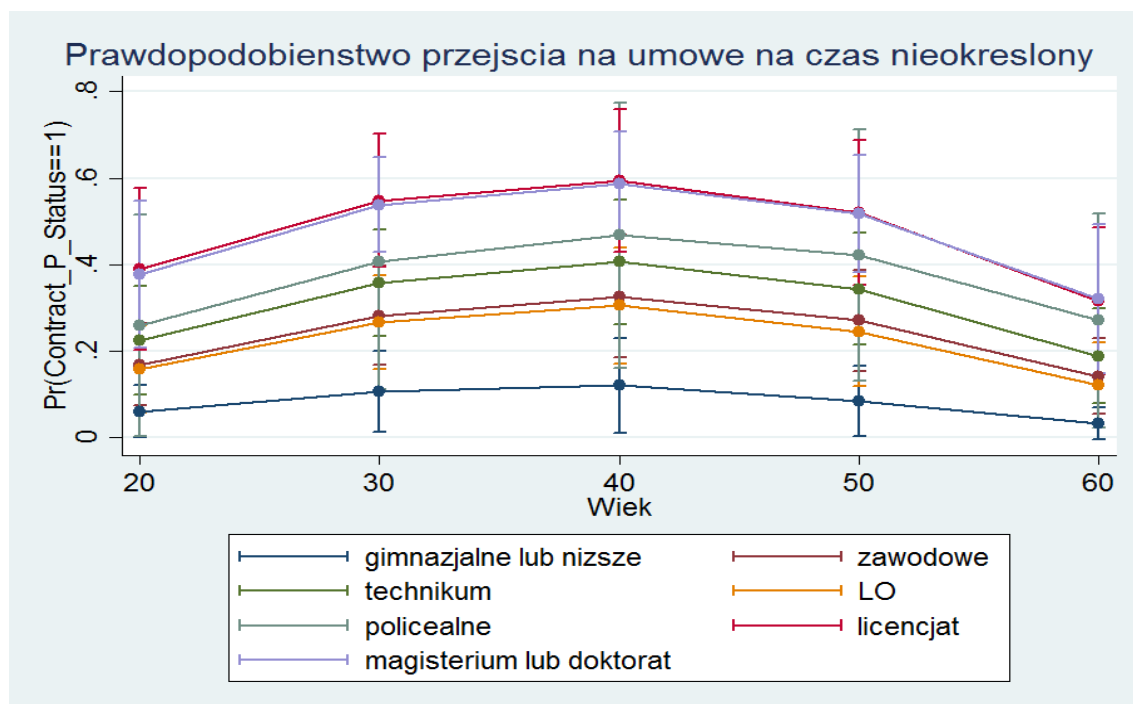
Wykres 12. Przejścia pomiędzy rodzajami umów i statusem na rynku pracy pomiędzy 2011/2012 a 2014/2015 wśród osób w wieku 16-24 lata w trakcie pierwszej rundy



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC.

Oszacowania uzyskane w regresji wielomianowej pokazują jednak, że wyższe umiejętności (mierzone w badaniu PIAAC) nie zwiększają prawdopodobieństwa przejścia na stałą umowę (zob. wyniki w Aneksie). Prawdopodobieństwo otrzymania umowy na czas określony jest najsilniej związane z wykształceniem i wiekiem. Dla osób z najniższym poziomem wykształcenia (gimnazjalne lub niższe) prawdopodobieństwo to wynosi tylko około 10% i w małym stopniu zależy od wieku (Wykres 13). W porównaniu do tej grupy osoby po technikum lub z dyplomem uczelni wyższej mają istotnie wyższe prawdopodobieństwo przejścia na stałą umowę. Dla osób po technikum prawdopodobieństwo to wynosi ok. 20-35% w zależności od wieku, natomiast dla osób po studiach 30-60%. Większe szanse na stałą umowę mają osoby w *prime-age* (30-45 lat).

Wykres 13. Szacowane prawdopodobieństwa przejścia na umowę na czas nieokreślony dla osób w różnym wieku i z różnym poziomem osiągniętego wykształcenia*



* dla średnich wartości pozostałych zmiennych uwzględnionych w modelu (zob. Aneks).

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC.

6. Wnioski

Umowy czasowe są często wskazywane jako narzędzie selekcji pracowników. Jeżeli tak by było, umowy stałe oferowane byłyby pracownikom o wyższych umiejętnościach. Hipoteza ta nie znajduje jednak potwierdzenia w wynikach analiz. Nie ma różnic w umiejętnościach rozumienia tekstu i rozumowania matematycznego pomiędzy osobami pracującymi na podstawie umowy na czas nieokreślony a pozostałymi typami umów. Mimo że te umiejętności są uznawane za kluczowe i warunkujące nabywanie kolejnych, bardziej złożonych umiejętności, wynik ten nie wyklucza jednak, że pracownicy różnią się pod względem kompetencji zawodowych.

Z pogłębionych analiz wynika, że istnieją różnice w wykorzystywaniu umiejętności pracowników, pracujących na różnych typach umów. Osoby pracujące na podstawie umowy na czas nieokreślony częściej wykorzystują kompetencje informacyjne takie jak czytanie, pisanie, czy wykorzystywanie TIK. Wynik ten sugeruje, że miejsca pracy oferujące różne typy umów osobom o tych samych cechach społeczno-demograficznych i umiejętnościach różnią się zakresem obowiązków pracowników, mimo że osoby te pracują na analogicznych stanowiskach według klasyfikacji ISCO.

Mniej intensywnemu wykorzystywaniu umiejętności przez pracowników na umowach czasowych towarzyszy rzadsze uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę. Osoby pracujące na umowach czasowych mają więc mniej okazji nie tylko, aby wykorzystywać swoje kompetencje, ale także aby je podnosić. Różnice są szczególnie widoczne pomiędzy umową na czas nieokreślony a umowami cywilno-prawnymi. Mniejsza akumulacja indywidualnego kapitału ludzkiego może w

przyszłości prowadzić do ograniczenia możliwości znalezienia pracy ze stałą umową. W Polsce obserwujemy niskie wskaźniki przejść z umów czasowych na umowy stałe – tylko około 1/3 pracujących na umowie czasowej pracuje na podstawie stałej umowy 3 lata później. Prawdopodobieństwo przejścia na stałą umowę zależy głównie od wieku i wykształcenia, gdzie najwyższe mają osoby z wykształceniem wyższym w *prime-age*, natomiast najniższe z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym bez względu na wiek.

7. Aneks

Tabela 1. Oszacowania współczynników modelu wielomianowego przewidującego prawdopodobieństwo przejścia z umowy czasowej na umowę stałą lub zakończenie pracy.

	Umowa stała	Nie pracuje
rozumienie tekstu	-0.175	0.034
wiek	0.177*	-0.024
wiek*wiek	-0.002*	0.001
płeć	-0.287	0.661*
wykształcenie		
zasadnicze zawodowe	0.898	-1.243*
średnie zawodowe	1.271*	-1.187*
średnie ogólne	0.877	-0.906
policealne	1.367	-2.249**
licencjat	2.145**	-0.881
magister lub doktorat	2.064**	-1.074*
miejsowość zamieszkania		
miasto <20000	0.045	0.022
miasto ≥ 20000 & < 50000	-0.217	-0.056
miasto ≥ 50000 & < 100000	-0.947*	-1.485**
miasto ≥ 100000 & < 500000	-0.010	-0.393
miasto ≥ 500000 & < 1000000	-0.904	-1.897**
Warszawa	-0.215	-1.334
wzrost poziomu	-0.515	-0.006

Współczynniki w metryce szans (odds ratio). Kategorią referencyjną jest umowa czasowa. Dla wykształcenia kategorią bazową jest wykształcenie gimnazjalne lub niższe, natomiast dla miejscowości zamieszkania wieś. Rozumienie tekstu to znormalizowana zmienna PVLIT1. *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC.

8. Literatura cytowana

- Arak, P., Lewandowski, P., & Żakowiecki, P. (2014). Fikcja zatrudniania w Polsce – propozycje wyjścia z impasu. *IBS Policy Papers*.
- Baranowska, A., Gebel, M., & Kotowska, I. E. (2011). The role of fixed-term contracts at labour market entry in Poland: stepping stones, screening devices, traps or search subsidies? *Work, Employment & Society*, 25(4), 777–793.
- Baranowska-Rataj, A. (2011). Trash contracts? The impact of temporary employment on leaving the parental home in Poland. *Studia Demograficzne*, 1(159), 57–73.
- Bardasi, E., & Francesconi, M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. *Social Science & Medicine*, 58(9), 1671–1688.
- Blossfeld, H.-P. (2008). *Young workers, globalization and the labor market: comparing early working life in eleven countries*. Edward Elgar Publishing.
- Blossfeld, H.-P., Klijzing, E., Mills, M., & Kurz, K. (2005). *Globalization, uncertainty and youth in society: The losers in a globalizing world*. Routledge.
- Bogumil, P. (2015). Securing Poland's economic success II: labour market and product specialisation – is there a link? *ECFIN Country Focus*, 4(12).
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *The Economic Journal*, 112(480), F189–F213. <http://doi.org/10.1111/1468-0297.00043>
- Burski, J., Chłoń-Domińczak, A., Palczyńska, M., Rynko, M., & Śpiewanowski, P. (2013). Umiejętności Polaków–wyniki Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC). Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
- De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25–51.
- de Graaf-Zijl, M., Van den Berg, G. J., & Heyma, A. (2011). Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics*, 24(1), 107–139.
- Dickens, W. T., & Lang, K. (1988). The reemergence of segmented labor market theory. *The American Economic Review*, 129–134.
- Dolado, J. J., García-Serrano, C., & Jimeno, J. F. (2002). Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain. *The Economic Journal*, 112(480), F270–F295.
- Eurostat. (2013). EU Labour Force Survey Explanatory Notes.

- Gebel, M. (2010). Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK. *Work, Employment & Society*, 24(4), 641–660.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 341–365.
- Lange, M. de, Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H. (2014). Consequences of flexible employment at labour market entry for early career development in the Netherlands. *Economic and Industrial Democracy*, 35(3), 413–434.
- Nunez, I., & Livanos, I. (2014). Temps 'by choice'? An Investigation of the Reasons Behind Temporary Employment Among Young Workers in Europe. *Journal of Labor Research*, 36(1), 44–66. <http://doi.org/10.1007/s12122-014-9195-3>
- OECD. (2013). *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*. OECD Publishing.
- OECD. (2014). *OECD Employment Outlook 2014*. OECD Publishing. Retrieved from [/content/book/empl_outlook-2014-en](http://content/book/empl_outlook-2014-en)
- Pilc, M. (2015). The temporary employed in Poland: Beneficiaries or victims of the liberal labour market? *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X15574113. <http://doi.org/10.1177/0143831X15574113>
- Rodriguez, E. (2002). Marginal employment and health in Britain and Germany: does unstable employment predict health? *Social Science & Medicine*, 55(6), 963–979.
- Scherer, S. (2004). Stepping-Stones or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment & Society*, 18(2), 369–394.
- Steijn, B., Need, A., & Gesthuizen, M. (2006). Well begun, half done? Long-term effects of labour market entry in the Netherlands, 1950-2000. *Work, Employment & Society*, 20(3), 453–472.
- Tyrowicz, J., Cichocki, S., Saczuk, K., Skibińska, M., Strzelecki, P., & Wyszynski, R. (2014). Badanie ankietowe rynku pracy - Raport 2014. Narodowy Bank Polski.