



Prof. dr hab. Magdalena Osińska
Uniwersytet Mikołaja Kopernika
Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania
Katedra Ekonometrii i Statystyki

Toruń, dn. 19 sierpnia 2017 r.

DZIAŁ
Kolegium Analiz Ekonomicznych
dr hab. Joanna Rębiś, 19.08.17
SGH

RECENZJA
rozprawy doktorskiej mgr Kamili Sławińskiej na temat
„Public-private sector wage gap: an evidence for Poland”
napisanej pod kierunkiem dr hab. Bartosza Witkowskiego, prof. SGH

Problem badawczy, cel i hipotezy

Tematyka pracy koncentruje się wokół luki płacowej występującej w Polsce pomiędzy wynagrodzeniami pracowników zatrudnionych w sektorze prywatnym i w sektorze publicznym. Z klasycznego punktu widzenia związek własności z efektywnością wydaje się oczywisty: prywatna własność środków produkcji stymuluje lepsze wykorzystanie zasobów. Jednak fakt przeciętnie wyższych wynagrodzeń w sektorze publicznym, obserwowany nie tylko w Polsce, prowokuje do zadania pytania o przyczyny takiego stanu rzeczy. Jedną z nich jest różna wycena tych samych cech pracowników przez te dwa sektory, na przykład w wyniku bardziej skutecznej działalności związków zawodowych w sektorze publicznym. Inne powody zróżnicowania wynikają z ewolucji własności prywatnej (tradycyjny i zinstytucjonalizowany właściciel prywatny), różnej skuteczności nadzoru w obydwu sektorach, otoczenia rynku pracy, specyfiki zasobów i wielu cech charakterystycznych dla gospodarki współczesnej. Podjęty w rozprawie problem badawczy jest niewątpliwie ważny i aktualny, zarówno z perspektywy teoretycznej, jak i z perspektywy prowadzonej polityki wynagrodzeń. Jego rozwiązanie ma także charakter użyteczny dla osób aktywnie uczestniczących w rynku pracy bądź dopiero na niego wchodzących.

Celem pracy jest dogłębna analiza międzysektorowego zróżnicowania płac w Polsce. Łatwo stwierdzić, że cel ten posiada charakter wielowątkowy. Obejmuje on bowiem zarówno kwestie regulacyjne w zakresie kształtowania polityki wynagrodzeń, udziału szarej strefy i jej wpływu na wynagrodzenia i wielu innych elementów, jak również statystyczne, dotyczące jakości danych liczbowych, sposobów estymacji luki płacowej oraz walidacji uzyskanych wyników. W dysertacji zostały sformułowane następujące hipotezy badawcze:

- (1) Występują różnice w płacach pomiędzy sektorem prywatnym a sektorem publicznym.
- (2) Różnice w płacach między sektorem prywatnym i państwowym są niejednorodne w różnych punktach rozkładu wynagrodzeń.
- (3) Decyzje o podjęciu zatrudnienia są nielosowe.
- (4) Decyzje o podjęciu zatrudnienia są powiązane.
- (5) Dobór próby ma wpływ na zróżnicowane płac między pracownikami sektora prywatnego i sektora publicznego.
- (6) Zamrożenie płac powoduje redukcję luki płacowej.

Analizując cel oraz zbiór hipotez badawczych można stwierdzić, że zostały sformułowane trafnie i stanowią zestaw spójny pozwalający na wieloaspektową analizę międzysektorowej

luki płacowej w Polsce. Ponadto rozprawa doktorska mgr Kamili Sławińskiej odnosi się do tematyki aktualnej, ważnej zarówno dla teorii jak i dla praktyki gospodarczej, a cel pracy i postawione hipotezy badawcze mają charakter naukowy. Dodatkowo warto podkreślić, że temat ten relatywnie rzadko był przedmiotem analiz empirycznych, zatem wiedza na temat rozmiarów, struktury i dynamiki międzysektorowej luki płacowej w Polsce nie jest powszechna i wymaga zastosowania nietrywialnych metod badawczych.

Na tej podstawie stwierdzam, że temat przedstawionej mi do oceny rozprawy doktorskiej został sformułowany prawidłowo, przedmiot badań uważam za istotny dla nauki i praktyki, zaś ujęcie problemu badawczego stanowi wyodrębnione zadanie naukowe, odpowiadające wymogom stawianym rozprawom doktorskim w dyscyplinie „ekonomia”.

Struktura i zawartość pracy

Rozprawa wraz załącznikami zawiera 137 stron maszynopisu, przy czym zasadnicza treść została przedstawiona na 94 stronach, spis literatury zajmuje 5 stron, zaś załączniki 38 stron. Treść rozprawy składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów, cytowanej literatury, spisu tabel, spisu wykresów oraz załączników. Praca została napisana w języku angielskim. Literatura cytowana w pracy obejmuje 72 pozycje (w tym 3 raporty) opublikowane w całości w języku angielskim, pochodzące w przeważającej większości z ostatnich 20. lat. Zakres cytowanej literatury odpowiada zagadnieniom prezentowanym w pracy. Techniczna strona pracy została w pełni dopracowana.

Praca została zorganizowana w taki sposób, że każdy rozdział odpowiada innemu zagadnieniu. Z tego też powodu długość poszczególnych rozdziałów jest zróżnicowana i wynosi odpowiednio: 25 stron, 24 strony, 22 strony, 8 stron i 4 strony. Ostatni rozdział zawiera podsumowanie głównych wniosków zatem, można było potraktować go jako zakończenie pracy i zrezygnować z nazywania go „rozdziałem”, podobnie jak to zrobiono w przypadku wstępu. W taki przypadku, można by odnieść treść każdego rozdziału do określonego typu zagadnień.

Analizując zawartość pracy można zauważyć, że w rozdziale pierwszym, zatytułowanym *State of the art and research objectives* zaprezentowano najbardziej podstawowe cechy rynku pracy w Polsce, takie jak stopa bezrobocia, liczba zatrudnionych i poziom płac w sektorze prywatnym i publicznym oraz zróżnicowanie regionalne tych samych cech. Ponadto, na podstawie przeglądu literatury przedstawione zostało uzasadnienie wyboru tematu rozprawy (punkt 1.2), omówienie zastosowanych w badaniu danych statystycznych (punkt 1.3) oraz w ostatniej części (punkt 1.4) sformułowane zostały cel oraz hipotezy rozprawy, opatrzone stosownym komentarzem. Do rozdziału tego przyporządkowany został załącznik A, dotyczący opisu zmiennych zastosowanych w badaniu. Rozdział ten oceniam umiarkowanie pozytywnie. Szczególnie powierzchowne wydaje się przedstawienie kontekstu instytucjonalnego rynku pracy w Polsce w badanym okresie i ograniczenie się do przedstawienia kilku najbardziej ogólnych cech. W badanym okresie rynek pracy podlegał licznym zmianom, które miały wpływ na kształtowanie się wynagrodzeń, a przez to także i ich struktury międzysektorowej, co zostało niemal zupełnie pominięte i to zarówno *explicite* w formie choćby skrótu najważniejszych elementów

wpływających na wynagrodzenia w Polsce, jak i poprzez nieodwołanie się do stosownych publikacji z tego zakresu.

Przedmiotem rozdziału drugiego, pt. *Private-public sektor wage gap in Poland* jest analiza międzysektorowej luki płacowej w Polsce z wykorzystaniem metod ekonometrycznych, zwłaszcza metod mikroekonometrii. Zarówno prezentacja zastosowanych metod, jak i opracowanie wyników empirycznych (przedstawionych zarówno w treści rozdziału, jak i w załączniku B) wskazuje na to, że warsztat badawczy Doktorantki z zakresu rozumienia oraz implementacji stosowanych metod należy ocenić wysoko. Oszacowane różnice płacowe zostały przedstawione w różnych płaszczyznach: tj. dla całej grupy na poziomie średnim, na poziomie poszczególnych decyli rozkładu płac, jak również według podgrup z podziałem na płeć, wykształcenie, typ zatrudnienia oraz jeden z trzech subsektorów w sektorze publicznym (administracja publiczna, edukacja, zdrowie). Przedstawiono również dynamikę luki płacowej na tle wzrostu PKB w Polsce. Rozdział ten należy ocenić pozytywnie, zawarte w nim konkluzje odnoszą się do hipotezy 1 i 2 oraz do wyników uzyskanych przez autorów cytowanych przez Doktorantkę pozycji literatury. Pewien niedosyt pozostawia pominięcie struktury subsektorowej sektora prywatnego, który jest jeszcze bardziej niejednorodny aniżeli omówiony dokładniej sektor publiczny. Celowe byłoby zatem wybranie przynajmniej najbardziej wrażliwych na zmiany wynagrodzeń działów zaliczanych do sektora prywatnego, aby obraz tego sektora nie był tak mocno zagregowany. Z uwagi na informacje o rosnącej rozpiętości płacowej warto byłoby także policzyć lukę dla 5% najmniej zarabiających i 5% najwięcej zarabiających w warunkach polskich i odnieść to do wyników dostępnych dla innych gospodarek. Ta uwaga ma jednak charakter dyskusyjny, ponieważ Autorka dysponując swoim zbiorem danych łatwo może to uzupełnić i opublikować np. w postaci artykułu.

Ważnym osiągnięciem badawczym pani Kamili Sławińskiej jest zawartość rozdziału trzeciego, zatytułowanego *Impact of a sample selection on a wage gap estimates*. W rozdziale tym bowiem dokonała ona oceny wiarygodności i mocy wyników uzyskanych w rozdziale drugim rozprawy. Przedmiotem rozdziału jest ocena wpływu wyboru próby na ocenę międzysektorowej luki płacowej. Chodzi tu zasadniczo o dwie sprawy: nielosowy wybór próby wynikający z decyzji podjęcia pracy oraz z wyboru sektora przez zatrudnionych. Dane zebrane w bazie EU-SILK odnoszą się do osób zatrudnionych w określonym sektorze, a zatem te elementy pozostają cechami stałymi w badaniu, ograniczając w ten sposób reprezentatywność wyników. Doktorantka dokonała analizy wpływu próby ze względu na udział w zatrudnieniu oraz wybór sektora indywidualnie oraz łącznie zakładając w jednym wariancie brak korelacji między tymi decyzjami a w drugim istnienie takiej korelacji. Perspektywa badawcza odnosi się tu bezpośrednio do pracownika. Metodyka wykorzystana w tym rozdziale została rozszerzona w stosunku do poprzedniego. W rozdziale tym przeanalizowane zostały zagadnienia związane z hipotezami 3, 4 i 5. Zawartość rozdziału trzeciego oceniam jednoznacznie pozytywnie.

Interesujące badanie empiryczne przeprowadzone zostało w rozdziale czwartym, pt. *Impact of the wage freeze on the wage gap*, w którym z uwagi na okres badawczy oceniono wpływ działań minimalizujących skutki kryzysu lat 2008-2009 na wielkość rozpiętości płacowych między sektorami. Badanie to jest związane z szóstą hipotezą postawioną w pracy.

W ostatniej części przedstawione zostały wnioski z badań oraz rekomendacje dla polityki gospodarczej. W znaczącej mierze są one powtórzeniem wcześniej przedstawianych wyników zawartych w konkluzjach do poszczególnych rozdziałów. Pozytywnym aspektem tej części rozprawy jest fakt, iż Doktorantka zdaje sobie sprawę z pewnych ograniczeń swojego badania, wynikających z posiadanych danych statystycznych, a także wskazuje na kierunki rozszerzenia badań empirycznych.

Dane i metody badawcze

W pracy podjęto się analizy luki płacowej między sektorami bazując na dość jednorodnym zbiorze danych pochodzących z *European Union Statistics on Income and Living Conditions Survey* (EU-SILC) w latach 2015-2012. Dane te mają zarówno szereg zalet jak i ograniczeń. Wśród zalet wymienić należy przede wszystkim dostęp do znacznej liczby ankiet w poszczególnych latach. Liczba ankiet wynosiła od 9279 w 2011 r. do 11050 w 2005 r. Kolejną zaletą jest jednorodność danych wynikająca z zastosowania tej samej metodologii. Wśród wad natomiast wymienić należy świadome bądź nieświadome zaniżanie zarobków (np. poprzez nieuwzględnianie niektórych stałych świadczeń, zaniżanie zarobków osób zajmujących wysokie stanowiska), jak również brak jednoznacznego pytania w jakim sektorze pracuje dany pracownik. Zatem dopasowanie pracowników do sektorów zostało dokonane przez Autorkę w sposób przybliżony. Badany okres obejmuje członkostwo Polski w Unii Europejskiej, co powoduje, upodobnienie się (konwergencję) procesów zachodzących na rynku pracy w Polsce do procesów zachodzących w krajach wyżej gospodarczo rozwiniętych.

Metody badawcze zastosowane w pracy obejmują: log-liniowe modele ekonometryczne, modele logitowe w wersji Heckmana, regresję kwantylową oraz specyficzne metody dla oceny luki płacowej, takie jak metoda Oaxaca i Blindera czy też dekompozycja kwantylowa. Wzór Oaxaca i Blindera został w rozdziałach trzecim i czwartym zmodyfikowany przez Autorkę w celu uchwycenia wpływu doboru próby oraz zamrożenia płac na wielkość luki płacowej. Zastosowane metody badawcze są w pełni odpowiednie dla rozwiązania poruszanych w pracy problemów ekonomicznych.

Komentarze i uwagi merytoryczne

Otrzymane przez p. mgr K. Sławińską wyniki są bardzo cenne dla poznania międzysektorowej luki płacowej w Polsce, a także zbieżne z rezultatami większości prac na omawiany temat. Są one jednak – jak wskazuje Autorka rozprawy - wartościami średnimi, bądź dla całej próby bądź dla poszczególnych kwantyli (dokładnie decyli). Dla ich interpretacji niezbędny jest jednak kontekst badanego zjawiska. Jak pisze Kroeber w jednym z esejów pt. *Kontekst historyczny, rekonstrukcja i interpretacja* (wyd. polskie: *Istota kultury*, PWN, 2002) „solidny historyk (...) uwzględnia zasadniczo kontekst w jakim zjawiska występują”. Odniesienie kontekstu do pracy historyka nie stoi w sprzeczności z pracą ekonomisty, dla którego liczby mają znaczenie tylko w określonych uwarunkowaniach, przy określonych strukturach instytucjonalnych i zasobach.

Czytając rozprawę, od samego początku daje się zauważyć, że jej koncepcja została określona dość wąsko i konkretnie. Z jednej strony jest to jej zaletą, z drugiej natomiast

kontekst rozważań rozumianych jako jakościowe uwarunkowania różnic płacowych między sektorami nie wydaje się pełny. W recenzowanej pracy zabrakło oceny wyników na tle przemian instytucjonalnych, jakie zaszły na rynku pracy w latach 2004-2012. Nie można założyć, że Autorka ich nie zna, ponieważ niekiedy wspomina o ich skutkach np. w przypisach: 9 str. 26 i 8 str. 56. Jednakże zarówno w omówieniu sytuacji na rynku pracy w Polsce, jak i w konkluzjach wynikających z badań nie zostały uwzględnione między innymi następujące okoliczności:

1. Potencjalny wpływ tzw. szarej strefy na wysokość wynagrodzeń w niektórych sektorach gospodarki. Szacunki GUS dotyczące udziału szarej strefy w PKB w Polsce wahają się od 12,6% do 14,5% w latach 2009-2012, zaś według IBnGR wartości te są wyższe i wynoszą około 19-20% w całym obserwowanym okresie (por. Łapiński K. Peterlik M, Wyżnikiewicz B. *Szara strefa w polskiej gospodarce w 2015 r.* Raport IBnGR). Jest to ważne, ponieważ w niektórych sektorach gospodarki, zwłaszcza prywatnych, udział nierejestrowanego zatrudnienia jest wyższy niż w sektorze publicznym. Dotyczy to np. usług budowlanych, informatycznych czy nierejestrowanej pracy w rolnictwie. Informacje te jakkolwiek trudne do zweryfikowania w ramach posiadanych przez Doktorantkę danych mogły mieć wpływ na rozmiar oszacowanej przez nią międzysektorowej luki wynagrodzeń – w tym przypadku na korzyść sektora prywatnego zwłaszcza w sferze niższych wynagrodzeń.
2. Wewnątrz strukturalne zróżnicowanie sektora prywatnego, które zostało przeprowadzone dla sektora publicznego (por. tablica 1.4). Z tego powodu sektor prywatny jest ogromnym agregatem, o którego strukturze niewiele zostało napisane, a przecież w badanej próbie ponad 70% respondentów stanowili właśnie pracownicy tego sektora.
3. Pracownicy zarabiający więcej zwykle zaniżają poziom swoich wynagrodzeń, przez co Autorka przyjęła upraszczające założenie, że ta praktyka w takim samym stopniu dotyczy obu sektorów. Pomimo tego powstaje pytanie czy można w przybliżeniu oszacować wpływ gratyfikacji rzeczowych (tzw. mundurówka czy deputat węglowy) bądź dodatkowych elementów związanych z zajmowanym stanowiskiem czy z charakterem wykonywanej pracy (np. samochód służbowy i telefon komórkowy dla przedstawicieli handlowych bądź dla członków zarządów badanych firm).
4. Obciążenia funduszu płac znajdujące się po stronie pracodawcy, które stanowią niemal 40% funduszu płac. Wprawdzie elementy te w takim samym stopniu obciążają zarówno wynagrodzenia w sektorze prywatnym jak i w sektorze publicznym, jednakże, na co wskazują wypowiedzi przedstawicieli środowisk pracodawców (np. Lewiatan czy BCC), niektóre sektory odczuwają ich ciężar bardziej, przez co uciekają częściowo w szarą strefę lub w umowy cywilno-prawne, szukając źródeł redukcji kosztów. Umowy cywilno-prawne i podobne (part-time workers) są przedmiotem analizy w pracy doktorskiej. Uzyskane wyniki wskazują jednoznacznie na to, że godzinowa stawka brutto na umowie częściowej jest średnio wyższa niż analogiczna stawka zapisana w umowie o pracę, co może wynikać z opisanych wyżej zachowań.
5. Jedną z przyczyn zróżnicowania stawek plac (full-time i part-time) może być pozyskanie przez Polskę środków z Unii Europejskiej, co spowodowało zróżnicowanie źródeł finansowania w niektórych sektorach. Z projektów tych zostały

sfinansowane np. niektóre projekty edukacyjne i szkoleniowe, podnosząc wynagrodzenia w sektorze edukacji i to zarówno w prywatnej jak i w publicznej. W niektórych przypadkach (zwłaszcza, gdy podnajmowany pracownik miał umowę o pracę w tej samej firmie) skutkowało to zwiększeniem liczby godzin wykonywanych tygodniowo przez pracownika jak również przesunięciami etatów wewnątrz firmy.

Wszystkie te elementy mogły w pewnym zakresie decydować o dynamice wynagrodzeń a w konsekwencji także o różnicy między poziomem płac w obu sektorach. Oczywiście ich oszacowanie wykracza poza cel i zakres ocenianej rozprawy, stanowi jednak jakościowe tło dla analizy wynagrodzeń w polskiej gospodarce i informuje o kolejnych źródłach nieefektywności.

Omawiając elementy dyskusyjne ocenianej rozprawy doktorskiej należy wskazać, że różnice w płacach między kobietami i mężczyznami w Polsce i w Unii Europejskiej – *gender pay gap* – były przedmiotem licznych i to całkiem dobrych analiz ilościowych z wykorzystaniem różnych źródeł danych statystycznych. Autorka rozprawy powołuje się na niektóre z nich np. Adamchik i Bedi (2001), inne natomiast pomija. Jedno z pominiętych badań zostało wykonane przez Śliwickiego i Ryczkowskiego (2014), który wykorzystali mikrodane pochodzące ze *Sprawozdania o strukturze wynagrodzeń według zawodów z 2010 r.* (formularz GUS Z-12) i, podobnie jak Autorka, zastosowali dekompozycje Oaxaca-Blindera, stosując dodatkowe zmienne kontrolne. W spisie literatury zaprezentowanej w rozprawie zabrakło także prac takich autorów jak: Rokicka i Ruzik (2010), Matuszewska-Janica (2014), czy Witkowska (2012), (2013) i (2014). Prace te warto wspomnieć z dwóch powodów. Po pierwsze, dlatego, że jak argumentuje Autorka, literatura naukowa związana z tematyką rozprawy nie jest zbyt szeroka, po drugie, zaś aby wyraźniej zaznaczyć kontekst wyników ocenianej rozprawy i porównać uzyskane wyniki.

Ogólna ocena rozprawy

Dokonując całościowej oceny rozprawy mgr Kamili Sławińskiej można wskazać szereg zalet rozprawy, do których należą:

- szerokie zastosowanie metod mikroekonometrii do danych indywidualnych;
- interesujące i aktualne wyniki empiryczne na temat rozpiętości płacowych w sektorach prywatnym i publicznym oraz w subgrupach, takich jak płeć, wykształcenie, typ zatrudnienia oraz w subsektorach sektora publicznego w latach 2005-2012;
- właściwy dobór metod badawczych, rozszerzenie metody Oaxaca-Blindera o przypadek związany z wpływem posiadanej próby na rozpiętości płacowe;
- autorskie ujęcie analityczne i empiryczne kwestii doboru próby w czterech wariantach: partycypacja w sile roboczej, wybór sektora, jednoczesną partycypację w sile roboczej i wybór sektora z zerową oraz niezerową korelacją między tymi decyzjami;
- bardzo wysoka dbałość o poziom językowy pracy, która została napisana w języku angielskim.

Recenzowana rozprawa nie posiada zasadniczych wad, posiada jednak pewne mankamenty, które należałoby usunąć w trakcie przygotowywania na jej podstawie publikacji. Niedostatki rozprawy można podsumować następująco:

- pominięcie instytucjonalnego kontekstu rozważań, zwłaszcza rozpatrywanych w omawianym przedziale.
- brak analizy strukturalnego zróżnicowania płac w sektorze prywatnym, podczas gdy taka analiza została dokonana dla trzech subsektorów zaliczonych do sektora publicznego;
- brak odniesienia do niektórych pozycji literatury dotyczących rozpiętości płacowych w Polsce.

Należy jednak podkreślić, że problem badawczy polegający na oszacowaniu międzysektorowej luki płacowej w Polsce na bazie posiadanej próby badawczej z uwzględnieniem wpływu tej próby na uzyskane wyniki został rozwiązany z zastosowaniem właściwych metod ekonometrycznych przy zachowaniu pełnej rzetelności i wiarygodności.

Ocena końcowa

Obowiązkiem recenzenta jest zarówno wskazanie i podkreślenie zalet recenzowanego dzieła jak i ocena jego słabszych stron. W przypadku rozprawy autorstwa pani mgr Kamili Sławińskiej zalety zdecydowanie przeważają nad wskazanymi uchybieniami. Przygotowana przez Nią rozprawa doktorska pt. *Public-private sector wage gap: an evidence for Poland* jest wartościowym studium w pełni potwierdzającym wiedzę i warsztat badawczy Doktorantki, pozwalający na rozwiązywanie problemów badawczych w dziedzinie nauk ekonomicznych w dyscyplinie *ekonomia*. Stwierdzam jednoznacznie, że praca ta spełnia wymagania stawiane rozprawom doktorskim w ustawie z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki. W związku z tym wnoszę do Rady Kolegium Analiz Ekonomicznych Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie o przyjęcie pracy doktorskiej i dopuszczenie pani mgr Kamili Sławińskiej do jej publicznej obrony.

