Leszek MORAWSKI
Agnieszka POPKO
Izabela RZYMSKA*

Płace w małych i dużych przedsiębiorstwach w Polsce

Wprowadzenie

Kontrowersja dotycząca istnienia oraz ewentualnych przyczyn niższych płac w małych przedsiębiorstwach sięga początków XX wieku (m.in. Moore, 1911). Dyskusja dotycząca pozytywnego wpływu wielkości przedsiębiorstwa na płace pracowników koncentruje się na sporze co do prawdziwości Prawa Jednej Ceny w odniesieniu do rynku pracy [Brown, Medoff, 1989; Schaffner, 1998]. Zwolennicy hipotezy klasycznej podkreślają krótkookresowy charakter jakiegokolwiek zróżnicowania płac między tak samo wydajnymi pracownikami. Przeciwnicy tej hipotezy uważają, że niższe płace w małych przedsiębiorstwach mogą mieć charakter długotrwały, a sektor małych i średnich przedsiębiorstw tworzy tzw. „gorszy” rynek pracy [Doringer, Piore, 1971]. Cechami tego rynku są niskie płace, złe warunki pracy oraz wysokie ryzyko utraty zatrudnienia, czemu towarzyszy konkurencyjne stanowienie poziomu płac i wielkości zatrudnienia.

W przedstawionej analizie nawiązujemy do tej dyskusji starając się odpowiedzieć na pytanie o istnienie oraz ewentualne przyczyny zróżnicowania płac między pracownikami zatrudnionymi w małych i dużych przedsiębiorstwach w Polsce. Badanie przeprowadzone zostało na podstawie danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności z listopada 1998 roku, w którym badaniem objęto prawie 50 000 osób w ponad 16 000 gospodarstwach domowych. Z tego zbioru wybrano 1282 osoby będące najemnymi pracownikami pełnoetatowi, zatrudnionymi poza rolnictwem, w sektorze prywatnym lub spółdzielczym mieszkającymi w miastach o liczbie mieszkańców od 10 do 100 tys.¹ Ograniczenie próby do pracowników sektora prywatnego wynika z chęci powiązania poziomu płac z efektywnością (wydajnością) pracowników, co jest możliwe tylko w przypadku konkurencyjnego stanowienia płac. Uwzględnienie pracowników sektora publicznego powodowałoby automatycznie włącze-

* Leszek Morawski jest pracownikiem naukowym Uniwersytetu Warszawskiego, Agnieszka Popko, Izabela Rzymska są studentkami Uniwersytetu Warszawskiego.

¹ Fakt, że badana próba liczy aż 1282 obserwacje pozwala traktować ją jako „dużą próbę”. Duża liczebność próby zmniejsza prawdopodobieństwo otrzymania przypadkowych wyników, a BAEL jest jedynym badaniem ankietowym umożliwiającym otrzymanie tak dużej próby pochodzącej z interesującej nas populacji.

nie do sektora małych firm dużej grupy pracowników sfery usług publicznych, takich jak: szkolnictwo, służba zdrowia czy administracja publiczna. Płace tych osób nie są wyznaczane przez rynek, zatem nie miałyby sensu porównywanie ich z płacami w sektorach rynkowych. Drugim ograniczeniem nałożonym na dane jest zawężenie analizy do pracowników zamieszkałych w małych i średnich miastach. Taka decyzja podyktowana była chęcią uzyskania próby o zbliżonych rozkładach zmiennych opisujących place, takich jak: wykształcenie i płeć w grupie pracowników małych i dużych przedsiębiorstw. Ten zabieg pozwala nam na interpretowanie różnic w średnich bez konieczności odwoływania się do różnego „wypośażenia” sektorów w kapitał ludzki.

Struktura niniejszej pracy przedstawia się następująco. Najpierw wykorzystując dane z BAEL-u omawiamy charakterystyki płac w małych i dużych przedsiębiorstwach w zdefiniowanej powyżej próbie. Następnie, korzystając z klasycznego równania płac Mincera staramy się określić wpływ płci i poziomu wykształcenia na place w poszczególnych sektorach.

Charakterystyka płac w małych i dużych przedsiębiorstwach

W grupie 1282 pracowników średnia stawka płac² wśród ankietowanych osób wynosiła 4,76 zł za godzinę, a średnia płaca miesięczna 818 zł. W małych firmach³ średnia stawka była nieco niższa i wyniosła 4,47 zł, co stanowi 94% średniej ogólnej (średnia płaca miesięczna w małych przedsiębiorstwach to 773 zł, czyli 94,5% średniej ogólnej). Średnia stawka w dużych firmach wyniosła 5,49 zł, przy średniej płacy miesięcznej 930 zł. Zatem pracownicy małych firm średnio zarabiali o 20% mniej od zatrudnionych w dużych przedsiębiorstwach.

Wartość pierwszego decyli w grupie małych firm wyniosła 453 zł (2,60 zł na godzinę), a w grupie firm dużych 500 zł (2,98 zł na godzinę). Odpowiednie wartości dla dziewiątych decyli to 1200 zł miesięcznie (6,88 zł na godzinę) i 1500 zł miesięcznie (8,75 zł na godzinę). Wzrastająca różnica między wartościami decyli z około 10% dla pierwszego do około 20% dla dziewiątego nie przeczy przypuszczeniu o rosnących płacach w wielkości przedsiębiorstwa. Dystrybuanty empiryczne (wykres 1) potwierdzają przypuszczenie o niższych bezwarunkowych płacach w małych firmach. Oczywiście nie daje to

² Płace podawane w BAEL-u są to zarobki netto (czyli bez podatku dochodowego) w poprzednim miesiącu, w głównym miejscu pracy. Wlicza się do nich wynagrodzenia osobowe łącznie z wypłatami z zysku do podziału. Kategoria ta obejmuje wynagrodzenia zasadnicze, dodatki stałe i przejściowe, premie i wynagrodzenia za czas urlopów, odprawy (emerytalne, dla zwalnianych grupowo i odszkodowawcze), zasiłki chorobowe wypłacane ze środków zakładu pracy, świadczenia deputatowe oraz inne sporadyczne składniki wynagrodzeń wypłacone respondentowi w poprzednim miesiącu, w głównym miejscu pracy (Objaśnienia -BAEL [1997] s. 28).

³ Przez małe firmy rozumiemy przedsiębiorstwo zatrudniające do 100 pracowników. Taka definicja, choć niezgodna z rekomendacjami Komisji Europejskiej z 1996 roku (patrz: B. Piasecki i in. [1998]) ze względów praktycznych jest stosowana w badaniach empirycznych (Schaffner [1998]).

żadnych przesłanek do uważania, że sektor MSP tworzy mało wydajne miejsca pracy.

Wykres 1. Dystrybuanty empiryczne rozkładów płac

Źródło: Opracowanie własne

Na różnice w bezwarunkowych średnich płacach mogą mieć wpływ dwie podstawowe przyczyny. Pierwsza, to odmienne struktury charakterystyk zatrudnionych, druga to różnice w ich wycenie. W przedstawionym badaniu interesuje nas druga przyczyna w odniesieniu do płci oraz poziomu kwalifikacji opisywanego przez wykształcenie oraz staż i wiek zatrudnionego.

Frakcja mężczyzn w dużych firmach wyniosła 57%, a w małych 52%. Wartość pierwszego decyla stawki płac kobiet jest o 10% niższa niż mężczyzn w małych i o 12% w dużych firmach. Najwyższe stawki płac (dziewiąty decyl) mężczyzn są ok. 17% wyższe niż stawki kobiet w małych firmach i o 42% w dużych.

Tablica 1

Wartości 10 i 90 percentyli w zależności od płci

Płeć	Wielkość firm					
	Duże			Małe		
	Percentyl 10	Percentyl 90	N	Percentyl 10	Percentyl 90	N
Kobieta	2,81	7,50	157	2,53 (90%) ^a	6,25 (83,3%)	445
Mężczyzna	3,13	10,69	208	2,79 (89%)	7,31 (68,4%)	472
Premia*	11,4%	42,6%	-	10,3%	17%	-

Komentarz: premia = stawka dla mężczyzn / stawka dla kobiet;

^a wartość 10 percentyla w małych firmach do wartości 10 percentyla w dużych firmach

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL

W dużych firmach odnotowujemy większą rozpiętość dochodów. Dotyczy to szczególnie mężczyzn, dla których różnica między percentylami rośnie z 10% (10 percentyl) do 30% (90 percentyl). Takie wyniki oznaczają, że duże firmy tworzą proporcjonalnie więcej wysokopłatnych miejsc prac niż małe przedsiębiorstwa. Zjawisko takie ma miejsce bez względu na płeć zatrudnionych (Wykresy 2 i 3), choć zróżnicowanie płac wydaje się być większe w przypadku kobiet niż mężczyzn.

Wykres 2. Dystrybuanty empiryczne – mężczyźni

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL

Wykres 3. Dystrybuanty empiryczne – kobiety

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL

Drugą istotną zmienną dla wysokości płac jest wykształcenie. Struktury wykształcenia w porównywanych próbach są do siebie zbliżone. Nieco wyższe udziały pracowników z wykształceniem wyższym w dużych firmach (7,9% i 6,1%) oraz zasadniczego zawodowego w małych (42,6% i 38,9%) nie powinny istotnie zniekształcać wyników. Bez względu na poziom wykształcenia średnia stawka płac jest wyższa w dużych firm. Największa różnica sięgająca 40% występuje w grupie osób z wykształceniem policealnym, ale w tym przypadku mała liczba obserwacji (47) może istotnie wpływać na otrzymany wynik. Najmniejsze zróżnicowanie w wysokości stawek obserwujemy w grupie osób z wykształceniem podstawowym i wyższym (ok. 20% na korzyść pracowników dużych firm). Bez względu na wykształcenie, w dużych firmach zarabia się więcej. Płace w dużych firmach są wyższe o około 12% w grupie pracowników z wykształceniem podstawowym i o około 18% w przypadku pozostałych poziomów wykształcenia.

Wykresy stosunków percentyli 10 i 90 w zależności od poziomów wykształcenia wskazują na stosunkowo stałą różnicę w płacach między małymi a dużymi przedsiębiorstwami. Na poziomie percentyla 10 jest to około 10%, a 90 około 20%. Jedynie w przypadku wykształcenia wyższego wartość percentyla 10 jest niższa w małych przedsiębiorstwach aż o około 30%, co może być wynikiem niskiej wartości wykształcenia wyższego posiadanego przez osoby należące do 10 najmniejszych percentyli.

Wykres 4. Stosunek percentyla 10 dużej firmy do percentyla 10 małej firmy dla danego poziomu wykształcenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL

Wykres 5. Stosunek percentyla 90 dużej firmy do percentyla 90 małej firmy dla danego poziomu wykształcenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL

Przedstawiona analiza opisowa nie pozwala odrzucić przypuszczenia o wyższych płacach w dużych firmach. Brak istotnych różnic w rozkładach płci i wykształcenia względem wielkości przedsiębiorstwa sugeruje, że na wyższe płace w dużych przedsiębiorstwach wpływ mają raczej wyższe zwroty niż lepsze wyposażenie w czynniki produkcji. W celu zweryfikowania hipotezy o wyższych zwrotach z wykształcenia w dużych przedsiębiorstwach, w grupie pracowników zamieszkałych w średnich miastach, oszacowano model oparty o funkcję płac Mincera [Mincer, 1974].

Wyniki estymacji

Założmy, że płace zatrudnionego zależą od posiadanego kapitału ludzkiego i płci oraz zmiennych kontrolnych, takich jak poziom rozwoju regionalnego, aktywność związków zawodowych, sektora zatrudnienia i wykonywany zawód⁴:

$$\log(W_i) = \beta_0 + \log(1 + r_e) E + \log(1 + r_p) P + \log(1 + r_w) W + \beta_1 \text{płec} + \text{zmienne kontrolne} + \varepsilon_i \quad (1)$$

gdzie: E – lata edukacji, P – staż pracy w obecnym przedsiębiorstwie, W – wiek pracownika

Parametry równania (1) mogą być interpretowane jako odpowiednie stopy zwrotu – r_e to stopa zwrotu z dodatkowego roku nauki wynosi, r_p to stopa

⁴ Przy stopach zwrotu nie większych niż 20% $\log(1 + r_i)$ równa się w przybliżeniu r_i , co pozwala powyższe równanie traktować jako równanie liniowe.

zwrotu z dodatkowego roku pracy w obecnym przedsiębiorstwie, a r_w z dodatkowego roku doświadczenia zawodowego.

Możliwość wystąpienia współliniowości między liczbą lata nauki (zmienna E) a stałą oraz brak teoretycznego uzasadnienia jedynie liniowego wpływu wykształcenia na płacę, oszacowano model (1) dla dwóch zmiennych objaśniających – stawki godzinowej i płacy miesięcznej oraz dwóch specyfikacji wykształcenia. W pierwszym modelu wykorzystano zmienną „ciągłą” – lata nauki, w drugim zmienne zero-jedynkowe (tabl. 2)⁵.

Tablica 2

Oszacowania równania (1) – stawka godzinowa i płaca miesięczna

Zmienne	Stawka godzinowa		Płaca miesięczna	
	Współczynniki	Współczynniki	Współczynniki	Współczynniki
Stała	1,57*	1,01*	6,61*	6,06*
Płeć	-0,14*	-0,14*	-0,19*	-0,19*
Wiek	0,028*	0,028*	0,036*	0,037*
Wiek kwadrat	-3,5E-04*	-3,5E-04*	-4,5E-04*	-4,6E-04
Lata pracy w firmie	0,01*	0,01*	0,009*	0,009*
Lata pracy (kwadrat)	-2,8E-04**	-2,8E-04*	-2,8E-04**	-2,8E-04**
Lata nauki	-0,13*	x	-0,13*	x
Lata nauki (kwadrat)	0,007*	x	0,007*	x
– wyk. wyższe	x	0,41*	x	0,43*
– wyk. średnie	x	0,09*	x	0,083*
małe firmy	-0,092*	-0,083*	-0,083*	-0,082*
R2	0,45	0,45	0,47	0,47
skorygowany R2	0,44	0,44	0,45	0,45

Komentarz: 1) Zmiennymi kontrolującymi poziom rozwoju regionalnego są zmienne – indykatory region geograficzny. Aktywność związków zawodowych kontrolowana jest przez działy EKD oraz zawód,

* – zmienne istotne na poziomie 1%, ** – zmienne istotne na poziomie 5%.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie BAEL

Generalnie parametry zachowują stabilność dla różnych specyfikacji równania płac, choć wybór zmiennej objaśnianej nie jest obojętny przy analizie zróżnicowania płac ze względu na płeć. W przypadku innych zmiennych, takich jak wiek, doświadczenie oraz edukacja nie ma większego znaczenia, którą ze zmiennych objaśnianych wybierzemy.

W modelu z ciągłą zmienną – lata nauki – otrzymano negatywny wpływ dodatkowego roku nauki na płacę, co pozwala odrzucić tę specyfikację modelu. W modelach ze zmiennymi zero-jedynkowymi charakteryzującymi edu-

⁵ $\log(W_i) = \beta_0 + \log(1 + r_e) E + \log(1 + r_p) P + \log(1 + r_w) W + \beta_1 \text{plec} + \text{zmienne kontrolne}$
 $\log(W_i) = \beta_0 + \log(1 + r_e) E_1 + \log(1 + r_e) E_2 + \log(1 + r_p) P + \log(1 + r_w) W + \beta_1 \text{plec} + \text{zmienne kontrolne}$ gdzie E_1 to wykształcenie wyższe, E_2 wykształcenie średnie, zmienna bazowa – wykształcenie podstawowe i zasadnicze zawodowe.

cję zwrot z wykształcenia wyższego w stosunku do podstawowego sięga 40%, co odpowiada wynikom otrzymanym przez Newella i Sochę [1998], Bediego [1995] oraz Schaffner [1998].

Tablica 3

Oszacowania równania (1) dla modelu stawki płac i płacy miesięcznej w grupie pracowników małych i dużych przedsiębiorstw.

	Stawka godzinowa		Płaca miesięczna	
	Duże	Małe	Duże	Małe
	Współczynniki	Współczynniki	Współczynniki	Współczynniki
Stała	1,64*	0,80*	6,63*	5,86*
Płeć	-0,21*	-0,096*	-0,23*	-0,15*
Wiek	0,003	0,039*	0,013	0,046*
Wiek ²	4,8E-06	-5,1E-04*	-1,1E-04	-6,0E-04*
Staż w firmie	0,003	0,017*	0,001	0,016*
(Staż w firmie) ²	-2,9E-06	-5,8E-04*	7,8E-07	-5,8E-04*
Wykształcenie wyższe	0,48*	0,34*	0,55*	0,34*
Wykształcenie średnie	0,09***	0,09*	0,08***	0,09*
R ²	0,48	0,45	0,52	0,46
Liczba obserwacji ⁶	365	917	365	917
Wartość oczekiwana	1,58	1,40	6,72	6,55

Komentarz: * – istotność na poziomie 1%; *** – istotność na poziomie 10%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie BAEL.

Wyniki zamieszczone w tabl. 3 wskazują na odmienne mechanizmy wyceny kapitału ludzkiego w porównywanych sektorach. Średnia płaca miesięczna jest o 18,5%, a średnia stawka płac o 19,7% wyższa w dużych przedsiębiorstwach. Znaczenie wielkości pracodawcy ze względu na wynagrodzenia są tym większe, czym potencjalne zarobki są wyższe, o czym świadczy porównanie wartości percentyli (tabl. 4).

⁶ Liczba obserwacji dla poszczególnych przekrojów wynoszące 365 i 917 pozwalają na uzyskanie wystarczająco dużej liczby stopni swobody, aby zweryfikować interesujące hipotezy. W przypadku grupy pracowników małych firm, wszelkie uogólnienia, odnoszące się do całej populacji, mogą być obciążone ze względu na niereprezentatywny charakter próby liczącej 365 obserwacji. Mając świadomość tej niedoskonałości zwracamy uwagę, że BEAL jest jedynym zbiorem danych pozwalającym empirycznie weryfikować hipotezy statystyczne dla populacji pracowników małych firm zamieszkałych w małych i średnich miastach.

Tablica 4

Wartości percentyli oczekiwanych płac i stawki w małych oraz dużych przedsiębiorstwach

		Percentyl						
		5	10	25	50	75	90	95
Płaca	Duże	538,74	579,38	670,93	799,41	941,40	1261,27	1674,17
	Małe	477,52	519,10	580,98	682,02	799,42	974,57	1234,70
	Premia	11,4%	10,4%	13,4%	14,7%	15,1%	22,7%	26,2%
Stawka	Duże	3,14	3,42	3,99	4,73	5,62	7,64	9,61
	Małe	2,77	2,99	3,37	3,95	4,59	5,67	7,08
	Premia	11,8%	12,6%	15,5%	16,5%	18,3%	25,8%	26,3%

Komentarz: Premia = 1 – (płace w małych firmach / płace w dużych firmach)

Źródło: Obliczenia własne na podstawie BAEL.

Różnica między średnimi płacami kobiet i mężczyzn jest większa w dużych przedsiębiorstwach. Wyniki dotyczące zwrotów z wykształcenia są zgodne z wcześniej publikowanymi rezultatami i wskazują na wzrost premii wraz z wykształceniem (tabl. 5) oraz większą rozpiętość płac w dużych przedsiębiorstwach. Niższe zróżnicowanie płac w małych firmach interpretujemy jako wynik wyższej jednorodności cech pracowników. Niższe i mniej zróżnicowane płace w małych firmach sugerują mniejsze znaczenie czynników nieobserwowalnych w sektorze MSP. Zasadne jest więc przypuszczenie o odmiennych mechanizmach płacowych w małych i dużych przedsiębiorstwach.

Tablica 5

Oczekiwane płace i stawki płac w zależności od wykształcenia

Wykształcenie	Wielkość firmy	Oczekiwana płaca	Oczekiwana stawka
wyższe	Duże	1772,2	10,1
	Małe	1312,9	7,7
	Premia*	25,9%	23,6%
średnie	Duże	845,6	5,1
	Małe	720,5	4,2
	Premia	14,8%	16,51%
podstawowe	Duże	695,2	4,01
	Małe	639,7	3,63
	Premia	8,1%	9,4%

Komentarz: Premia = 1 – (płace w małych firmach / płace w dużych firmach)

Źródło: Obliczenia własne na podstawie BAEL.

Innymi istotnymi elementami kapitału ludzkiego zatrudnionych uwzględnionymi w modelu poza wykształceniem są: doświadczenie ogólne (wiek) i specyficzne (staż w obecnym miejscu pracy). Uzyskane wyniki sugerują zróżnicowany charakter znaczenia tych zmiennych w analizowanych sektorach. Niskie wartości wieku i doświadczenia są wyżej cenione w małych firmach. Istotne ujemne efekty kwadratowe związane z tymi zmiennymi w funkcji płac

w sektorze MSP sprawiają, że wyższy wiek oraz dłuższy staż pracy w małym przedsiębiorstwie przyczyniają się do obniżenia płacy (tabl. 6)⁷. Oznacza, to że atrakcyjność pracy w małych firmach maleje wraz z wiekiem pracownika, co zgodne jest z postulatami teorii kapitału ludzkiego [Elliot, 1991].

Tablica 6

Zwroty z wieku i doświadczenia

wiek	stawka (lata)		płaca		doświadczenie (lata)	stawka		Płaca	
	Duże	Małe	Duże	Małe		Duże	Małe	Duże	Małe
20	0,3%	1,9%	0,9%	2,2%	5	0,3%	1,1%	0,1%	1,0%
25	0,3%	1,4%	0,8%	1,6%	10	0,3%	0,5%	0,1%	0,4%
30	0,3%	0,8%	0,6%	1,0%	15	0,3%	0,0%	0,1%	-0,1%
35	0,3%	0,3%	0,5%	0,4%	20	0,3%	-0,6%	0,1%	-0,7%
40	0,3%	-0,2%	0,4%	-0,2%	25	0,3%	-1,2%	0,1%	-1,3%
45	0,3%	-0,7%	0,3%	-0,8%	30	0,3%	-1,8%	0,1%	-1,9%
50	0,3%	-1,2%	0,2%	-1,4%					
55	0,4%	-1,7%	0,1%	-2,0%					

Źródło: Obliczenia własne na podstawie BAEL

Malejącą wartość doświadczenia w sektorze MSP można tłumaczyć „załamaniem strukturalnym” w funkcji płac w efekcie urynkwienia stosunków pracy w latach 90. Nasze wyniki zgodne są z hipotezą, iż dla pewnej grupy przedsiębiorców doświadczenie wyniesione przez potencjalnych pracowników z pracy w sektorze państwowym, w gospodarce centralnie planowanej ma wartość ujemną. Zidentyfikowanie tego zjawiska jedynie w małych firmach potwierdza tezę o elastycznym dostosowywaniu się sektora MSP do zmian na rynku pracy. Innym wytłumaczeniem odnotowanej zależności jest brak hierarchicznej struktury zatrudnienia w małej firmie. Brak możliwości rozwoju i awansu sprawia, że pracownicy małych firm tracą motywację do zwiększania swoich umiejętności, co powoduje deprecjację ich kapitału ludzkiego i spadek ich wydajności⁸.

Zakończenie

W polskiej współczesnej literaturze ekonomicznej brak jest empirycznych analiz zróżnicowania płac pracowników małych i dużych przedsiębiorstw. W przedstawionym badaniu autorzy podjęli próbę zbadania wpływu czynników uwzględnianych w klasycznej funkcji płac Mincera na płace mieszkań-

⁷ Podobne rezultaty otrzymała Schaffner dla Peru (Schaffner, 1998).

⁸ Argument ten nawiązuje do koncepcji „negatywnego sprzężenia zwrotnego” (negative feedback) będącego próbą wyjaśnienia niskich płac w małych przedsiębiorstwach przez zwolenników dualnej teorii rynku pracy (Piore M., 1980; Wachter M., L., 1974)

ców małych i średnich miast zatrudnionych w przedsiębiorstwach o różnej wielkości.

Podobnie jak w innych badaniach przytaczanych w tej pracy stwierdzono, że różnice w wykonywanych zawodach, w sektorach gospodarki oraz różnice regionalne nie wyjaśniają całego zróżnicowania płac między małymi a dużymi przedsiębiorstwami. Oznacza to, że zróżnicowanie płac w przekroju wielkościowym przedsiębiorstw jest istotnym problemem badawczym również w Polsce.

Zbliżone udziały poszczególnych elementów kapitału ludzkiego pracowników w porównywanych próbach pozwalają twierdzić, że przyczyną zidentyfikowanego zróżnicowania jest różna wycena elementów kapitału ludzkiego, a nie różne wyposażenie w kapitał sektorów.

Wyniki estymacji funkcji płac przedstawione w pracy wskazują na wyższe zwroty z wykształcenia w dużych firmach. Premia z tytułu wielkości przedsiębiorstwa w przypadku osób z wykształceniem wyższym wynosi około 24%, a osób z wykształceniem podstawowym maleje do około 8,5%. Na tej podstawie można wyciągnąć wniosek, iż duże przedsiębiorstwa zatrudniając pracowników z wykształceniem wyższym w większym stopniu podejmują decyzję o zatrudnieniu na podstawie cech nieobserwowalnych w modelu płac Mincer'a. Oczekujemy zatem odmiennych mechanizmów oceny pracowników w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Równocześnie niższe zróżnicowanie płac wśród osób z wykształceniem podstawowym sugeruje natomiast większe podobieństwo mechanizmów oceny kandydatów na pracowników. Uprawnione zatem jest mówienie o dwóch różnych rynkach pracy w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, choć przedstawione wyniki nie pozwalają na wartościowanie ich w sensie „lepszego” i „gorszego” rynku pracy stosowanego przez Doringera i Piore.

Interesującym zjawiskiem jest negatywny wpływ efektu kwadratowego wieku i stażu w małych firmach. Przypuszczamy, że związane jest to z negatywnym postrzeganiem przez właścicieli małych firm doświadczeń wyniesionych z zatrudnienia w gospodarce nakazowej, co należałoby traktować jako specyficzny efekt okresu transformacji.

Omawiany wynik interpretować można na co najmniej dwa sposoby. Po pierwsze, jako efekt elastyczniejszego reagowania małych firmy na zmiany kapitału ludzkiego pracowników od dużych przedsiębiorstw. Wy tłumaczeniem czego mogą być niższe koszty zmiany wielkości zatrudnienia w małych firmach o wysokiej intensywności wykorzystania pracy fizycznej zatrudnionego, którego wydajność może maleć wraz z wiekiem pracownika.

Z drugiej strony omawiany rezultat może także oznaczać, że pracownicy małych firm nie posiadają możliwości zdobycia wartościowych umiejętności w trakcie pracy w sektorze MSP. Zatem praca w małym przedsiębiorstwie powoduje deprecjację wcześniej nabytych umiejętności, co przy braku zdobywania nowych powoduje spadek wartości kapitału ludzkiego posiadanego przez nich. Taka interpretacja zgodna byłaby z hipotezą o podrzędności zatrudnienia w małych firmach.

Wyniki przedstawiane w pracy nie pozwalają na jednoznaczne opowiedzenie się za którąś z dwóch konkurencyjnych hipotez przedstawionych powyżej. Ponieważ jednak przy analizie pozostałych zmiennych wykorzystanych w modelu nie dostrzegamy podstaw do odrzucenia przypuszczenia o prawdziwości podejścia klasycznego, to również w tym przypadku skłonni jesteśmy uznać pierwszą interpretację za prawdziwą.

Załącznik

Tablica Z1

Podstawowe informacje o placach

Wielkość firmy		Stawka godzinowa	Placa miesięczna
duże N=365	Średnia	5,4887	930,94
	Odchylenie stand.	3,0699	532,12
	Percentyl 10	2,98	500,0
	Percentyl 90	8,75	1500,0
małe N=917	Średnia	4,4736	773,55
	Odchylenie stand.	2,6934	453,73
	Percentyl 10	2,60	450,0
	Percentyl 90	6,88	1200,0
ogółem	Średnia	4,7626	818,36
	Odchylenie stand.	2,8417	482,41
	N	1282	1282

Źródło: Obliczenia własne na podstawie BAEL

Tablica Z2

Stawki płac w zależności od płci

płeć	wielkość firm					
	duże			małe		
	średnia	liczebność	udziały	średnia	liczebność	
mężczyzna	6,05	208	57%	4,82	472	52%
kobieta	4,75	157	43%	4,11	445	48%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie BAEL

Tablica Z3

Stawki płac w zależności od wykształcenia

Wykształcenie	Wielkość firmy					
	Duże			Małe		
	Średnia	Liczebność	udziały	Średnia	Liczebność	udziały
Wyższe	10,88	29	7,9%	9,11	56	6,1%
Policealne	6,19	11	3,0%	4,47	36	3,9%
Średnie	5,56	148	40,6%	4,62	348	38,0%
Zasad. zaw.	4,56	142	38,9%	3,83	391	42,6%
Podstawowe	4,27	35	9,6%	3,80	86	9,4%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie BAEL

Bibliografia

- Bedi A., [1995], *Wage Discrimination in Honduras: Credentials versus Human Capital*, Social and Economics Studies, 44 (1), March 1995.
- Brown Ch., J. Medoff J., [1989], *The Employer Size-Wage Effect*, Journal of Political Economy, 97.
- Elliot R., F., [1991], *Labor Economics: A comparative Economics*, McGraw-Hill Book Company: London.
- Doringer P., M. Piore, [1971], *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, Lexington, Mass
- Mincer J., [1974], *Schooling, experience, and earnings*, Columbia University Press: New York.
- Moore, H.L., [1911], *Laws of Wages: An Essay in Statistical Economics*, Augustus M. Kelly: New York
- Newell A, R. Barry, [1999], *Rates of Return to Educational Qualifications in Transitional Economics*, Education – Economics, 7 (1), April 1999.
- Newell A, M. Socha, [1998], *Wage distribution in Poland: The Roles of Privatisation and International Trade, 1992-96*, Economics of Transition, 8.
- Piore M., [1980], *The technological foundations of dualism and discontinuity*, w Berger S., Piore M., *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, University of Cambridge Press: New York.
- Rutkowski J., [1996], *High skills pay off: the changing wage structure during economic transition in Poland*, Economics of Transition, 4.
- Schaffner J., A., [1998], *Premiums to employment in larger establishments: evidence from Peru*, Journal of Development Economics, 55.
- Wachter M., L., [1974], *Primary and Secondary Labor Markets: A critique of the Dual Approach*, Brookings Papers on Economic Activity, 3.