

Modele płacy progowej pracowników naukowo-dydaktycznych na przykładzie polskich wyższych uczelni publicznych

Głównym celem pracy było określenie wysokości płacy progowej pracowników naukowo-dydaktycznych polskich, wyższych uczelni publicznych dla hipotetycznego kontraktu wprowadzającego warunek jednoetatowości. Dodatkowo postanowiono również zbadać relację tegoż wynagrodzenia do rzeczywiście otrzymywanego dochodu oraz wpływ pozostałych jego determinant.

W rozdziale pierwszym przedstawiono pojęcie płacy progowej w neoklasycznej teorii podaży siły roboczej oraz akademicki rynek pracy jako monopson. Następnie omówiono sposoby szacowania owej płacy oraz jej determinanty. Rozdział drugi w całości dotyczy zgromadzonego materiału statystycznego. Przedstawiono tu sposób w jaki został on zebrany oraz przetworzony na potrzeby właściwej analizy. Rozdział trzeci jest kontynuacją przeglądu teorii w kontekście metod analizy wynagrodzenia. Zawarto tam przegląd stosowanych rozkładów płac oraz modeli regresyjnych ze szczególnym uwzględnieniem modeli typu Mincera. W części tej zaprezentowano również nieparametryczny model proporcjonalnego hazardu Coxa dla płacy progowej. Rozdział czwarty to opis parametryczny i nieparametryczny rozkładu wynagrodzenia progowego i płacy faktycznie otrzymywanej. Ostatni rozdział jest już prezentacją wyników oszacowań pięciu określonych wcześniej modeli płacy progowej wraz z ich walidacją.

W prezentowanej analizie wynagrodzenia progowe przekroczyły minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego brutto zaproponowane przez polskie Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w rozporządzeniu z dnia 5 października 2011. Wysokość płacy progowej przewyższyła również średni miesięczny dochód łączny pracowników chociaż w tym przypadku były to nieznaczne różnice. Głównymi czynnikami istotnie determinującymi wysokość płacy progowej pracowników naukowo-dydaktycznych polskich, wyższych uczelni publicznych okazały się: zajmowane stanowisko, staż pracy, płeć, produktywność mierzona liczbą punktów otrzymanych za publikacje, kategoria wydziału przyznana przez MNiSW oraz łączny dochód zatrudnionego.

The reservation wage models of academic teachers in case of polish public universities

The main aim of this study was to determine the reservation wage of polish academics from public universities in case of a new contract - no extra work condition. Additionally, author decided to examine the relation of that wage to the actual income received and other determinants.

The first section presents the concept of reservation wages in the neoclassical theory of labor supply and the academic job market as monopsony. Next, there is discussed how to estimate this wage and state its determinants. The second chapter is all about the statistical material. It presents the way in which it was collected and processed for a proper analysis. The third chapter is a continuation of the theory, especially the review of the methods of analysis of wage. There was overview of the distribution of wages and regression models with particular emphasis on Mincer-type models. This section also presents non-parametric Cox proportional hazards model for reservation wage. The fourth chapter is a description of parametric and non-parametric distribution of wages. The final chapter is a presentation of the results of estimates of five predefined reservation wage models and their validation.

In the presented analysis, reservation wage exceeded the minimum salary proposed by the Polish Ministry of Science and Higher Education in the regulation of 5 October 2011. Moreover the reservation wage exceeded also the total average monthly income of employees, although in this case they were slight differences. The factors that determining the reservation wages of polish academics turned out to be: their position, seniority, gender, productivity, measured by the number of points received for publication, category of department and the total income of an employee.