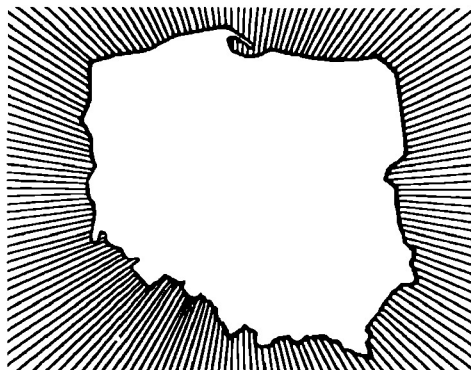


UNIwersYTET WARSZAWSKI

13 (46)

**EUROPEJSKI INSTYTUT
ROZWOJU REGIONALNEGO I LOKALNEGO**

STUDIA
REGIONALNE
I LOKALNE



**Janusz Hryniewicz
Bohdan Jałowiecki**

Rynek pracy intelektualnej w Polsce

Warszawa 1994

**UNIwersytet Warszawski
Europejski Instytut
Rozwoju Regionalnego i Lokalnego**

**STUDIA
REGIONALNE
I LOKALNE**

13 (46)

**Janusz Hryniewicz
Bohdan Jałowiecki**

Rynek pracy intelektualnej w Polsce

Warszawa 1994

WYDAWNICTWA
EUROPEJSKIEGO INSTYTUTU
ROZWOJU REGIONALNEGO I LOKALNEGO

Dyrektor Instytutu: Antoni Kukliński
Zastępcy Dyrektora: Grzegorz Gorzelak
Bohdan Jałowiecki

ISBN 83-86367-06-7

©Copyright by
Europejski Instytut Rozwoju Regionalnego i Lokalnego

Opracowanie redakcyjne: Agnieszka Mync
Wydawca: Jan Jacek Swianiewicz
Daniłowskiego 1/20, Warszawa
tel. 34-67-54

Adres Redakcji: Uniwersytet Warszawski
Europejski Instytut Rozwoju Regionalnego i Lokalnego
ul. Krakowskie Przedmieście 30, 00-927 Warszawa
Tel. 26-16-54; 20-03-81 w. 643, 748; Fax 26-16-54; 26-75-20;
Telex 825439 UW PL

Spis treści

Wstęp	5
Rozdział 1 <i>Współczesne przekształcenia w gospodarce a rynek pracy intelektualnej</i>	9
Rozdział 2 <i>Rynek pracy intelektualnej — tendencje globalne</i>	23
2.1 Główne kierunki kształcenia na poziomie wyższym	26
2.2. Charakterystyka rynku pracy intelektualnej w wybranych krajach europejskich	32
2.3. Podaż i popyt na rynku pracy intelektualnej	37
2.4. Zarobki osób z wyższym wykształceniem	43
Rozdział 3 <i>Ewolucja pozycji społecznej pracowników wysoko wykwalifikowanych w Polsce</i>	45
3.1. Historyczne uwarunkowania pozycji specjalistów na polskim rynku pracy	45
3.2. Zmiany liczebności kadr wysoko wykwalifikowanych	52
3.3. Struktura wykształcenia społeczeństwa i siły roboczej	56
3.4. Efekty socjalistycznego systemu zatrudnienia	58
3.5. Początki rynku pracy	62
3.6. Uczestnicy rynku pracy, oczekiwania i motywacje	63
Rozdział 4 <i>Charakterystyka rynku pracy intelektualnej w Polsce</i>	71
4.1. Działowa i przestrzenna charakterystyka rynku pracy intelektualnej	71
4.2. Segmentacja rynku pracy intelektualnej	78
4.3. Bezrobocie na rynku pracy intelektualnej	84
4.4. Drenaż rynku pracy intelektualnej	86
4.5. Prognoza podaży na rynku pracy intelektualnej	87

Rozdział 5	<i>Charakterystyka badanych przedsiębiorstw i zasady doboru próby badawczej</i>	93
5.1.	Charakterystyka próby badawczej	93
5.2.	Charakterystyka badanych firm i instytucji	97
Rozdział 6	<i>Funkcje pełnione w procesie pracy oraz zarobki pracowników z wyższym wykształceniem</i>	103
6.1.	Charakterystyka funkcji pełnionych w procesie pracy przez pracowników z wyższym wykształceniem	103
6.2.	Zarobki pracowników z wyższym wykształceniem na tle zarobków innych grup pracowniczych	107
Rozdział 7	<i>Zachowania przedsiębiorstw na rynku pracy intelektualnej</i>	119
7.1	Poszukiwane specjalności	121
7.2	Sposoby poszukiwania pracowników	125
7.3	Preferowane cechy pracowników	126
7.4	Samoocena przedsiębiorstwa i stosowane zachęty	129
7.5	Cudzoziemcy na polskim rynku pracy intelektualnej	131
7.6	Zatrudnianie Polaków za granicą	133
7.7	Regionalne zróżnicowanie rynku pracy intelektualnej	133
7.8	Ocena wybranych przedsiębiorstw z punktu widzenia ich atrakcyjności dla przyszłych ekonomistów	135
Zakończenie		137
Literatura cytowana		143
Aneks		147

WSTĘP

„Władcę, który lepiej wynagradza strażników niż nauczycieli, trzeba skazać na banicję”

(Zen'Yi — mędrzec chiński)

Rynek pracy w Polsce jest przedmiotem stałej obserwacji, a także badań naukowych wielu instytucji rządowych i naukowych. Głównym przedmiotem zainteresowania Urzędu Pracy i Głównego Urzędu Statystycznego jest tylko jeden z jego aspektów, a mianowicie bezrobocie. Instytucje naukowe, a wśród nich przede wszystkim Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, interesują się wprawdzie problemami rynku pracy w szerszym ujęciu, ale — jak dotychczas — nie podjęto w Polsce badań rynku pracy intelektualnej jako względnie wyodrębnionej części.

W 1992 r. Europejski Instytut Rozwoju Regionalnego i Lokalnego Uniwersytetu Warszawskiego opublikował opracowanie *Ucieczka mózgów ze szkolnictwa wyższego i nauki*, które ujawniło, że znaczna część osób odchodzących z nauki i szkół wyższych przechodzi do bardziej intratnych zajęć w kraju. Wśród nowych możliwości, które pojawiły się po 1989 r., znalazły się stanowiska pracy w firmach prywatnych, krajowych i zagranicznych, poszukujących pracowników z wyższym wykształceniem i oferujących znacznie większe zarobki niż instytucje naukowe i szkoły wyższe. W świetle tych informacji wydawało się interesujące bliższe przyjrzenie się funkcjonowaniu powstającego w Polsce rynku pracy intelektualnej. Badanie to stało

się możliwe dzięki subwencji przyznanej przez Komitet Badań Naukowych (Grant nr: 1 P109 001 05).

Badania nad rynkiem pracy intelektualnej mają duże znaczenie poznawcze:

- Dostarczają wiedzy na temat aktualnego zapotrzebowania na różnego typu specjalistów. Wiedza taka jest użyteczna dla potrzeb polityki w zakresie zatrudnienia oraz może być pomocna szkołom wyższym w ich polityce rekrutacji na studia.
- Dane o kształtowaniu się różnych tendencji na rynku pracy intelektualnej są ważne dla przedsiębiorstw i ich strategii zatrudniania pracowników.
- Obserwacja rynku pracy dostarcza także informacji o koniunkturze, przekształceniach działowo-gałęziowych, stadiach rozwoju gospodarczego czy, jak w przypadku krajów postkomunistycznych, o stopniu zaawansowania procesów reformowania gospodarki.

W pierwotnym projekcie zakładano przeprowadzenie badań intelektualnych zasobów ludzkich i zachowań pracowników wysoko wykwalifikowanych na kształtującym się rynku pracy w Polsce oraz sposobów ich wchodzenia na międzynarodowy rynek pracy intelektualnej. Zgodnie z założeniami badania powinny:

- Pokazać zmiany alokacji pracowników z wyższym wykształceniem w porównaniu z sytuacją sprzed 1989 r. w następujących kategoriach zatrudnienia: przemysł państwowy, administracja rządowa i samorządowa, biznes, nauka i szkolnictwo wyższe.
- Scharakteryzować następujące cechy krajowego rynku pracy intelektualnej:
 - stosunek płaca/kwalifikacje w wyżej wymienionych segmentach rynku;
 - popyt i podaż w różnych specjalnościach zawodowych;
 - kryteria doboru kadr przez przodujące na rynku firmy krajowe i międzynarodowe;
 - losy zawodowe wybranych grup specjalistów na krajowym i międzynarodowym rynku pracy;
 - motywacje decyzji dotyczących zmian karier zawodowych;
 - motywacje podejmowania studiów wyższych przez różne kategorie społeczne młodzieży oraz wyboru określonych kierunków studiów.
- Przedstawić regionalne zróżnicowanie rynku pracy intelektualnej.

Badania miały opierać się na przetworzeniu i analizie istniejących danych statystycznych, ankiecie pocztowej charakteryzującej ilościowo badane zjawiska oraz na wywiadach kwestionariuszowych w wybranych instytucjach i grupach specjalistów.

Otrzymane środki nie pozwoliły na zrealizowanie tak określonego planu i zmusiły autorów do ograniczenia zakresu rzeczowego. Skoncentrowano się na analizie danych statystycznych krajowych i zagranicznych oraz na poznaniu zachowania przedsiębiorstw na rynku pracy intelektualnej. Przedstawiając rezultaty tych studiów, autorzy zdają sobie sprawę z ich ograniczenia, ale równocześnie są przekonani, że niniejsza publikacja przedstawiająca, po raz pierwszy w Polsce, problematykę rynku pracy intelektualnej, okaże się pożyteczna i będzie stanowić podstawę do dalszych, bardziej pogłębionych studiów.

Warszawa, maj 1994 r.

ROZDZIAŁ 1

WSPÓŁCZESNE PRZEKSZTAŁCENIA W GOSPODARCE A RYNEK PRACY INTELEKTUALNEJ

Rynek pracy intelektualnej kształtuje się współcześnie pod wpływem dwóch głównych procesów:

- wzrastającej roli nauki i wiedzy jako czynników wzrostu gospodarczego;
- globalizacji działalności gospodarczej zwiększającej jej efektywność.

„Te narody, które dzięki wiedzy i usługom szybciej zwiększą swoją produktywność, będą dominować w przyszłym stuleciu” — pisze Peter F. Drucker (1993). Te dwa procesy: intelektualizacja i globalizacja gospodarki, których analizą zajmują się od pewnego czasu uczeni, instytuty naukowe, publicyści i agencje rządowe w krajach Zachodu, wydają się umykać uwadze krajów peryferyjnych. I tak w krajach postkomunistycznych, jak np. w Polsce, dyskutuje się głównie o podatku od ponadnormatywnych wynagrodzeń, upadających przedsiębiorstwach, wielkoprzemysłowej klasie robotniczej, bezrobociu, ograniczeniu penetracji kapitału zagranicznego, ochronie rodzimego, szczególnie rolnego, rynku przed konkurencją itp. kwestiach, które są w doraźnej perspektywie zapewne ważne, ale osadzone w przeszłości utrudniają myślenie o przyszłości. Natomiast **prawie nikt nie zastanawia się, jak najlepiej wykorzystać potencjał intelektualny społeczeństwa, jak go pomnażać przez rozwój szkolnictwa wyższego, w jaki sposób adaptować i wykorzystywać nowe technologie.**

Produkt narodowy, który przez stulecia powstawał niemal wyłącznie w rolnictwie, a przez ostatnie 150 lat w przemyśle, obecnie wytwarzany jest przede wszystkim w usługach, w tym głównie w tzw. sektorze IV — nauce i informacji. W ciągu ostatnich 20 lat część produktu krajowego

brutto wytwarzana w przemyśle spadła w USA z 26% do 19%, w Japonii — z 36% do 29%, w Kanadzie — z 39% do 32%, w Wielkiej Brytanii — z 28% do 20% (Raynor, 1993). Równocześnie coraz mniej ludzi zatrudnionych jest w tradycyjnych działach gospodarki — rolnictwie i przemyśle, podczas gdy produktywność tych działów wzrasta o kilka procent rocznie. **Wzrost produkcji w tych tradycyjnych działach nie dokonuje się więc, jak poprzednio, przez wzrost zatrudnienia, ale przez innowacje wytwarzane w laboratoriach naukowych.**

Obecna faza gospodarki światowej zmierza więc do całkowitej zmiany sposobu produkcji przez globalizację gospodarki, nowy podział pracy, rozwój nauki i B&R oraz oparcie wytwórczości na informatyce i usługach informacyjnych. Nowy podział pracy polega na przesunięciu tradycyjnych gałęzi przemysłu poza kraje ekonomicznego centrum świata i wzmocnienie jego roli kierowniczej w gospodarce w skali globalnej. Zmiany w światowym podziale pracy będą miały także swoje odbicie w polaryzacji regionalnej i koncentracji nowej działalności gospodarczej w kilku centralnych regionach Europy.

Kształtowanie się nowego sposobu produkcji, globalizacja gospodarki oraz nowy międzynarodowy podział pracy wywołują w gospodarce światowej liczne perturbacje. Niewolne są od nich kraje najwyżej rozwinięte, a obecna recesja spowodowana jest przede wszystkim nierównomiernym zaawansowaniem procesów adaptacyjnych w krajach centrum.

Kraje europejskie charakteryzują się np. niższą produktywnością w porównaniu ze Stanami Zjednoczonymi, a szczególnie Japonią, i ich gospodarka nie jest w stanie sprostać konkurencji. Widoczne jest to doskonale w europejskim przemyśle motoryzacyjnym, ale także w elektronice użytkowej. Gdyby nie administracyjna ochrona europejskiego przemysłu samochodowego (cło i kontyngenty kwotowe), przemysł ten byłby zagrożony upadkiem. Według zapowiedzi samochodowych koncernów, w najbliższych dwóch latach przemysł ten zwolni kilkaset tysięcy pracowników. Zwolnienia te są konieczne nie tylko ze względu na wynikający z recesji spadek popytu, ale z uwagi na niezbędną restrukturyzację. Za kilka lat produkcja wzrośnie przy znacznie zmniejszonym zatrudnieniu. Adaptacja musi być szczególnie szybka, ponieważ w najbliższym czasie wchodzi w życie porozumienia o wolnym handlu zawarte w Marakeszu, które przewidują niemal całkowite zniesienie wszystkich protekcyjnych barier w handlu światowym.

Kolejną przyczyną słabej konkurencyjności większości krajów europejskich w gospodarce światowej jest wysoki koszt siły roboczej, na który składają się nie tyle płace, ile przede wszystkim obciążenia na rzecz bardzo rozbudowanych świadczeń socjalnych państwa. Zdarza się, jak np. we Francji, że są one dwa razy większe niż płaca, którą otrzymuje pracownik. Tego rodzaju obciążenia zmuszają do zmniejszania zatrudnienia, co oczywiście powoduje wzrost bezrobocia, a tym samym wzrost zasiłków. Obciążenie socjalne gospodarki ulega więc zwiększeniu i pogłębia recesję. Międzynarodowe korporacje, poszukując lepszych warunków dla swojej działalności, przenoszą się do tych krajów, gdzie obciążenia socjalne płac są niższe; oczywiście tylko wtedy, gdy inne warunki, a szczególnie stabilizacja polityczna, są podobne. Warto dodać, że przesunięcia takie mają miejsce nie tylko między Europą i niektórymi krajami azjatyckimi, ale także wewnątrz Unii Europejskiej, np. z Francji do Wielkiej Brytanii.

Ewolucja gospodarki światowej polega na wzroście znaczenia czynników niematerialnych, które stają się głównymi czynnikami wzrostu gospodarczego. Widoczne są szczególnie dwa procesy:

- Globalizacja wymiany gospodarczej i współpraca między przedsiębiorstwami zwiększa stopień złożoności relacji między decyzjami gospodarczymi na różnych poziomach: światowym, kontynentalnym, krajowym i regionalnym. Związane jest to szczególnie z rozwojem rynku światowego regulowanego normami i standardami międzynarodowymi.
- Tworzy się szczelina w systemie techniczno-przemysłowym spowodowana brakiem odpowiednich relacji między nauką, technologią i produkcją, które istotnie modyfikują sposób funkcjonowania gospodarki przez:
 - wzrost relacji międzysektorowych wewnątrz firm, wynikający z transwersalnego charakteru technologii, np. technologii informacji, biotechnologii, kompozytów itp.;
 - dominację czynników niematerialnych (zasoby ludzkie, «szare komórki», kształcenie, inżynieria itp.) nad materialnymi (dostęp do surowców, zaopatrzenie w energię itp.);
 - wzrastające zróżnicowanie tkanki produkcyjnej kosztem gospodarki uzależnionej od silnej specjalizacji przemysłowej;
 - wzrastające uzależnienie rozwoju przemysłowego od usług dla produkcji.

Globalizacja — piszą autorzy raportu OECD — jest nową fazą procesu umiędzynarodowienia i rozprzestrzeniania się produk-

cji zdecentralizowanej. Odnosi się ona do zespołu nowych warunków, w których wartość i bogactwo są w coraz większym stopniu wytwarzane przez sieć przedsiębiorstw światowych. Wielkie wielonarodowe firmy działające na rynku, w wysokim stopniu skoncentrowanym, znajdują się w centrum tych procesów. Globalizacja oznacza także nowy układ czynników decydujących o niezależności poszczególnych krajów. Obecnie bezpośrednie inwestycje zagraniczne w przemyśle i usługach powodują znacznie większe umiędzynarodowienie gospodarki każdego państwa niż wymiana handlowa oraz kształtują w ten sposób międzynarodową strukturę lokalizacji produkcji, handlu i usług. W latach osiemdziesiątych dwa główne czynniki przyspieszyły zmiany poprzedniego systemu międzynarodowego. Pierwszy, to zniesienie reglamentacji przepływu środków finansowych i globalizacja rynku kapitałowego. Drugi, to rola nowych technologii oddziałujących jako niezbędny czynnik przyspieszający tę globalizację. Przejściu od umiędzynarodowienia gospodarki do globalizacji towarzyszy globalna koncentracja wytwórczości przemysłowej. W rezultacie, w coraz większej liczbie działów przemysłu i usług najbardziej rozpowszechnioną formą w zakresie podaży staje się światowy oligopol. Wywołuje to nowe, dotychczas nie podejmowane, problemy związane ze stopniem koncentracji produkcji w skali międzynarodowej i być może także z zakresem jej kontroli, przez możliwą kartelizację w skali światowej. (La technologie..., 1992, s. 231).

Według raportu OECD z 1987 r. na konferencję ministrów technologii państw należących do tej organizacji w Tokio, granice między kanałami i sposobami umiędzynarodowienia, poprzednio wyraźnie oddzielone, stają się obecnie wskutek globalizacji coraz bardziej płynne. Współpraca przedsiębiorstw ponad granicami państwowymi dotyczy zarówno technologii i surowców, jak również wytwórczości. Inwestycje w poszczególnych krajach i przedsiębiorstwa zagraniczne rozdzielają między poszczególne narody implantacje, zatrudnienie i własność. Handel zagraniczny zawsze tworzył więzi gospodarcze między krajami, ale obecnie ekspansja wymiany handlowej w obrębie tych samych branż (wynikająca m.in. z wymiany między firmami) w zupełnie nowy sposób sprzyja ich integracji w skali międzynarodowej. Światowe centra finansowe również połączone są więzami, które umożliwiają im wspólne uruchamianie w skali światowej prywatnych oszczędności i nie reinwestowanych zysków przedsiębiorstw. W ten sposób

następuje powiązanie ponad granicami pożyczkobiorców i pożyczkodawców (Brainard, 1990, s. 2).

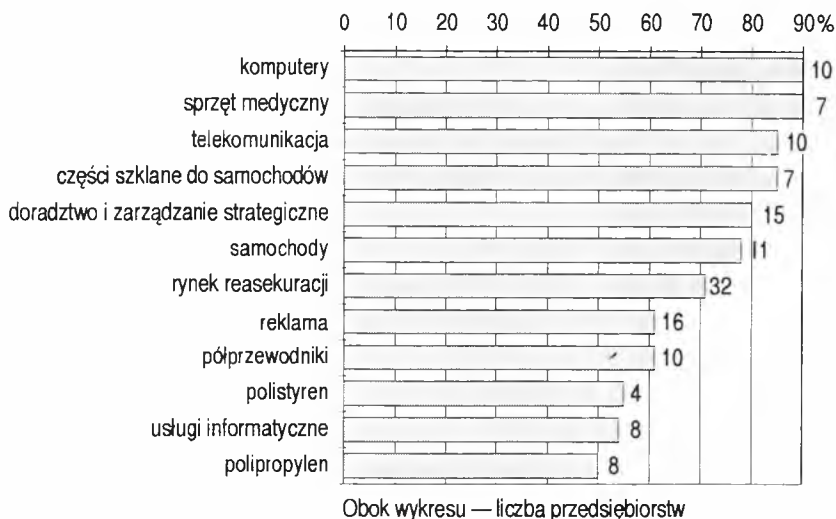
Obok nowych form organizacji, zarządzania i administrowania wielkimi firmami, a więc «nowego stylu wielonarodowych firm», globalizacja uwiadcza się w nowych formach procesu umiędzynarodowienia gospodarki. Polegają one na:

- szybkim wzroście bezpośrednich inwestycji zagranicznych;
- dominacji bezpośrednich inwestycji zagranicznych nad handlem, a przede wszystkim kluczowym sektorem usług;
- dużej roli odgrywanej przez wielonarodowe firmy w handlu światowym i wielkości obrotów między firmami;
- pojawieniu się nowych form międzynarodowej podaży, której silna koncentracja o charakterze globalnego oligopolu wynika z restrukturyzacji, fuzji oraz przejmowania firm za granicą.

Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w krajach OECD koncentrują się coraz bardziej w tzw. triadzie, którą tworzą kraje Unii Europejskiej, USA i Japonia. Z ostatnich badań centrum ONZ nad wielonarodowymi przedsiębiorstwami wynika, że w latach 1980–1988 wielkość inwestycji zrealizowanych w ramach triady niemal się potroiła, wzrastając ze 142 mld \$ do 410 mld \$. W 1980 r. wynosiły one 30% całości bezpośrednich światowych inwestycji zagranicznych, a w 1988 r. — już 39%. Również handel zagraniczny w ramach triady wzrósł w tym samym okresie z 13% do 17% światowych obrotów handlowych (*La technologie...*, 1992, s. 238).

Szczególnie istotna z punktu widzenia polityki restrukturyzacji przemysłu w takich krajach, jak Polska jest koncentracja produkcji w poszczególnych branżach. W tych działach, gdzie wytwórczość w skali światowej koncentruje się w kilku firmach, nie ma oczywiście żadnych możliwości powiększenia tego «klubu» o nowych członków; przeciwnie, grono to będzie się nadal zmniejszać. Świadczą o tym stale obserwowane fuzje największych w danej branży przedsiębiorstw.

W przemyśle elektronicznym 10 firm kontroluje 90% światowego rynku produkcji komputerów (por. rys. 1), w tym: 7 firm amerykańskich, 2 japońskie i 1 niemiecka; w telekomunikacji również 10 przedsiębiorstw wytwarza 85% urządzeń w skali globalnej, w tym: 5 amerykańskich i po jednym japońskim, kanadyjskim, szwedzkim, francuskim i niemieckim; w przemyśle półprzewodników koncentracja jest nieco mniejsza — 61% produkcji światowej jest kontrolowane przez 10 firm, w tym: 5 amerykańskich, 4 japońskie i jedną holenderską.



Rys. 1 Stopień koncentracji produkcji i usług w skali światowej w latach osiemdziesiątych

Tak ogromna koncentracja produkcji w branżach strategicznych, decydujących o rozwoju ekonomicznym, powoduje, że kontrola gospodarki światowej i poszczególnych krajów przechodzi w ręce firm międzynarodowych, a pojęcie «suwerenności» narodowej staje się coraz bardziej puste. W tej sytuacji anachronicznie i śmiesznie brzmią postulaty większości polskich polityków domagających się zachowania ekonomicznej suwerenności Polski.

Koncentracja ta powoduje, że żadna firma spoza wąskiego «klubu» funkcjonującego w danym dziale nie posiada zdolności konkurencyjnych, ponieważ nie jest w stanie wydawać na B&R wystarczających kwot, które umożliwiają rozwój nowych technologii. Warto dodać, że kilkanaście firm farmaceutycznych tylko w 8 krajach OECD wydawało rocznie w latach osiemdziesiątych na badania i rozwój dość pokaźną sumę ponad 6 mld dolarów, a w tym tylko Stany Zjednoczone — 2,5 mld. Znaczna część wydatków na B&R była realizowana poza krajem będącym siedzibą firmy. I tak np. firmy farmaceutyczne USA inwestowały m.in. w Szwajcarii i w Niemczech, japońskie — w Stanach Zjednoczonych, a brytyjskie — aż w pięciu krajach. Jak z tego wynika, również w zakresie badań i rozwoju w przemyśle następują procesy globalizacji.

Obserwowane w skali światowej procesy pokazują wyraźnie, że jedną z możliwości restrukturyzacji gospodarki krajów Europy Środkowej, w tym Polski, jest jej szybkie umiędzynarodowienie poprzez sprzedaż zakładów produkcyjnych firmom wielonarodowym, tak jak to miało miejsce w przypadku fabryki samochodów w Tychach, którą nabył Fiat. Sprzedaż fabryk stwarza bowiem szanse na zachowanie w kraju nowoczesnych zakładów wytwórczych, które nie tylko dostarczą miejsc pracy, ale także będą przyczyniać się do rozwoju kultury technicznej społeczeństwa. Alternatywą dla tego rozwiązania jest tworzenie «przemysłowego skansenu», którego utrzymywanie będzie coraz bardziej kosztowne.

„Globalizacja gospodarki — zdaniem Riccardo Petrelli — pozwala wytwarzać, rozpowszechniać i spożywać dobra i usługi, użytkując «bez granic» zasoby materialne i niematerialne pozostające do dyspozycji w różnych częściach planety i w ten sposób korzystając z rynków globalnych zarządzanych przez normy i standardy światowe. Działania na skalę planetarną są możliwe dzięki nie znajdującym granic ekonomicznym strukturom światowym, których przynależność terytorialna w aspekcie prawnym, technologicznym i ekonomicznym jest trudna do identyfikacji wskutek wzajemnych powiązań na wejściu i wyjściu samego procesu wytwarzania” (Petrella, 1989).

W ten sposób decyzje alokacji zasobów technologicznych i finansowych w takim lub innym kraju, bądź regionie świata są podejmowane przez wielkie międzynarodowe korporacje, jak: Olivetti, Alcatel, IBM, Mitsubishi, Nestlé, Thomson, Siemens, BP, BASF, Ericsson, Nissan, Société Générale itp., a światowy rynek dzielony jest przez coraz mniejszą liczbę firm. Przemysł opon samochodowych może być na to kolejnym przykładem. W 1975 r. 13 przedsiębiorstw dzieliło między siebie 80% obrotów na tym rynku w skali światowej. W 1988 r. było ich już tylko 6, a kontrolowały 85% produkcji opon. Do 2000 r. ich liczba zmniejszy się zapewne do 3 lub 4 (Petrella, 1989).

Nie oznacza to oczywiście, że największe firmy kontrolujące znaczną część jakiegoś segmentu rynku wytwarzają produkty w jednym kraju. Przeciwnie, ich fabryki rozproszone są po całym w świecie, w zależności od strategii danej firmy wyznaczanej wielkością lokalnego rynku, dostępnością i ceną siły roboczej, warunkami inwestowania, stabilizacją polityczną itp.

Wielka szwedzko-szwajcarska firma Asea Brown Boveri (ABB), wytwarzająca maszyny elektryczne, ma swoje fabryki na całym świecie, a ostatnio

wybrała na miejsce lokalizacji swoich filii również kraje postkomunistyczne, w tym — także Polskę. W amerykańskich firmach w Europie pracuje ok. 2,8 mln osób, w Azji — 1,5 mln, a w Ameryce Południowej — 1,3 mln i zatrudnienie w nich rośnie o kilka procent rocznie.

Wielkie firmy lokalizują swoje filie w różnych krajach także z uwagi na istniejący tam potencjał intelektualny. I tak np. Texas Instruments osiedlił się w połowie lat osiemdziesiątych w Bangalore — liczącym ok. 4 mln mieszkańców mieście w Indiach. *„Przyszliśmy tutaj, ponieważ jest to bogate źródło talentów.”* Od czasu przyścia TI zainstalowało się w Indiach 30 największych kompanii, w tym Motorola i IBM, które otworzyły tam swoje biura zajmujące się programowaniem (software).

Wewnątrz wielkich firm międzynarodowych kadry wyższe i pracownicy intelektualni przemieszczają się między poszczególnymi krajami, krócej lub dłużej pracując poza granicami swojego kraju.

Belgia jest jednym z najbardziej umiędzynarodowionych krajów, ponieważ aż 25% ludności tego państwa nie ma obywatelstwa belgijskiego. Belgijscy specjaliści należą do najbardziej ruchliwych w Europie i, jak pokazują ostatnie badania, niemal nie ma wśród nich osób, które nie pracowałyby krócej lub dłużej za granicą (80%). Obecnie pracuje poza Belgią ok. 20% ogółu specjalistów z wyższym wykształceniem.

Duńczycy osiedlają się najchętniej w USA i Wielkiej Brytanii. W tym ostatnim państwie pracuje ok. 25 tys. duńskich specjalistów, co jest liczbą bardzo znaczną, biorąc pod uwagę to, że Dania liczy jedynie 5,2 mln mieszkańców.

Hiszpan, pragnący zrobić międzynarodową karierę, zatrudnia się w firmach wielonarodowych (Rhône Poulenc, Procter & Gamble, Unilever, Colgate, l'Oreal itp.), które stwarzają możliwości krótszego lub dłuższego zatrudnienia za granicą. Firmy te są bardzo cenione jako miejsca pracy. Również niektóre przedsiębiorstwa hiszpańskie, a szczególnie banki, wysyłają ostatnio swoje kadry za granicę.

Absolwenci holenderskich uczelni mają często trudności w znalezieniu pracy, poszukują więc pierwszego zatrudnienia w Paryżu lub Londynie. Po 5–10 latach wracają do kraju i dzięki posiadanemu doświadczeniu są chętnie zatrudniani. Inną możliwością wyjazdu za granicę jest praca w firmie wielonarodowej (Shell, Philips, KLM, Unilever); poza tym programy zatrudnienia za granicą uruchamiają także banki.

Emigracja pracowników z wyższym wykształceniem z Irlandii jest stosunkowo bardzo częsta, ponieważ jest to jeden z niewielu krajów posia-

dających znaczne nadwyżki dobrze wykształconych specjalistów. W 1987 r. aż 27% absolwentów wyższych uczelni znajdowało pierwsze zatrudnienie poza Irlandią. Obecnie odsetek ten zmniejszył się do 21%, ale jest nadal bardzo wysoki.

Ruchliwość niemieckich kadr w ostatnich latach znacznie się zwiększyła. Po zburzeniu muru berlińskiego nastąpił masowy exodus młodszych wiekiem specjalistów z wyższym wykształceniem z b. NRD do zachodnich części Niemiec. Szacuje się, że ta «ucieczka mózgów» dotknęła 70% kadr b. NRD. Równocześnie uruchomienie gospodarki wschodnich Niemiec wymaga natychmiastowego transferu ok. 20 tys. specjalistów z Zachodu na Wschód, podczas gdy w ciągu ostatnich 2 lat do landów wschodnich przeniosło się jedynie ok. tysiąca osób z wyższym wykształceniem. Warunki życia w b. NRD oraz panujący tam klimat społeczny powodują, że mimo zachęt zawodowych i ekonomicznych (szybka kariera i wzrost zarobków nawet o 30%) trudno jest znaleźć chętnych.

Przez długi okres głównymi kierunkami migracji portugalskich kadr była Brazylia i Afryka. Obecnie najczęstszymi kierunkami stają się Stany Zjednoczone oraz Francja, Belgia i Niemcy. Szanse pracy za granicą dają rozwijające się wielonarodowe firmy amerykańskie (Johnson & Johnson, IBM, Rank Xerox), a ostatnio i europejskie (Siemens, Unilever, Bayer, Michelin itp.).

Szwajcaria charakteryzuje się najniższym bezrobociem w Europie (1%) i cierpi na dotkliwy brak wysoko wykwalifikowanych kadr. Kariera międzynarodowa szwajcarskich specjalistów wiedzie przez firmy mające swoje filie za granicą, zarówno banki, jak i przedsiębiorstwa przemysłowe. Firmy chętnie wysyłają swoich pracowników za granicę. Siła ekonomiczna szwajcarskich przedsiębiorstw i mały rynek wewnętrzny powodują, że nastawione są one głównie na eksport i mają liczne filie za granicą. I tak np. firma Nestlé jedynie 5% swoich obrotów realizuje w Szwajcarii. W sumie jednak, pracuje w tym kraju więcej obywateli z krajów Unii Europejskiej (400 tys.) niż Szwajcarów (270 tys.) w tych krajach.

Specjaliści szwedzcy są stosunkowo bardzo ruchliwi, migrują jednak częściej do USA, Wielkiej Brytanii i Niemiec niż do innych krajów skandynawskich, a kontakty młodych Szwedów z zagranicą rozpoczynają się już w szkole średniej, ponieważ sporo młodych ludzi uczy się przez rok w liceum za granicą, głównie w USA i Wielkiej Brytanii. Szwedzkie przedsiębiorstwa w 1988 r. zainwestowały poza granicami kraju 40 miliardów ko-

ron, podczas gdy inwestycje zagraniczne w Szwecji nie przekraczają 10% tej sumy.

Według ankiety «Europool» brytyjscy specjaliści pod względem ruchliwości zagranicznej plasują się na trzecim miejscu w Europie za Holendrami i Belgami, a przed Niemcami, Włochami, Francuzami i Hiszpanami. Jednym z czynników zwiększających ruchliwość jest także polityka firm, 38% przedsiębiorstw zgłasza chęć wysyłania swoich pracowników na staże zagraniczne, a 27% uprawia systematycznie tę politykę. Brytyjscy specjaliści, dzięki wysokiemu poziomowi szkolnictwa wyższego, szczególnie w zakresie nauk społecznych i humanistycznych, są szczególnie poszukiwani jako szefowie zarządzający zespołami ludzkimi. Również przedsiębiorstwa brytyjskie szukają wysoko wykwalifikowanych pracowników za granicą (8% już ich zatrudnia, a dalsze 13% zamierza to zrobić w najbliższym czasie).

Podsumowując tę krótką charakterystykę kilku krajów, można zauważyć duże zróżnicowanie ruchliwości kadr z wyższym wykształceniem. Wy różnić można przede wszystkim kraje o nadmiarze takich kadr, które są eksporterami netto, jak np. Irlandia, Dania, Holandia, Wielka Brytania. Równowaga jednak jest dość krucha i koniunkturalny kilkuletni odpływ powoduje następnie braki specjalistów w różnych dziedzinach. Dotkliwy brak kadr obserwować można natomiast w relatywnie zacofanych krajach Unii Europejskiej, jak Portugalia i Grecja, a także we Włoszech i w Hiszpanii. Różny jest także poziom ruchliwości wynikający z uwarunkowań kulturowych, przede wszystkim tradycji migracyjnych, szczególnie żywych w krajach, które miały imperia kolonialne, a więc: w Wielkiej Brytanii, Holandii, Belgii, Portugalii i Francji. Na drugim biegunie znajdują się kraje niegdyś biedne o tradycjach migracji zarobkowej wywołanej przyczynami ekonomicznymi. Wśród tych krajów znajdują się: Irlandia, Włochy i Grecja. Motywy migracji są wielorakie. Najważniejszymi czynnikami zachęcającymi są różnice w poziomie zarobków kadr w krajach Unii Europejskiej, a szczególnie łagodność systemu podatkowego. Strumienie migrantów kierują się przede wszystkim z krajów o niższych zarobkach i wysokich podatkach do krajów oferujących pod tym względem korzystniejsze warunki. Szczególnie odpychające są Szwecja i Holandia oraz częściowo Wielka Brytania i Szwajcaria. Ważnymi czynnikami zachęcającymi do migracji są także: sprzyjający klimat, przyjemne środowisko, dogodne warunki życia. Główny kierunek migracji, podobnie jak to ma miejsce wewnątrz wielu krajów, wiedzie przeważnie z Północy na Południe. Kolejnym istotnym elementem zwiększającym mobilność są wcześnie

kontakty międzynarodowe, wymiana uczniów szkół średnich, studentów oraz kończenie studiów za granicą. Sprzyja to opanowaniu języków obcych, które zwiększają możliwości zawodowe. Do największych poliglotów należą wykształceni Luksemburczycy i Holendrzy, których charakteryzuje powszechna znajomość trzech języków obcych. Dwa języki zna większość kadr w Belgii, Danii, Szwajcarii i Szwecji. Powszechna znajomość jednego języka występuje w Grecji, Portugalii i częściowo w Niemczech, w Irlandii oraz we Francji. Najślabza znajomość obcych języków cechuje Brytyjczyków, Włochów, Hiszpanów i Austriaków (Tixier, 1991).

Jak widać, rynek intelektualny staje się coraz bardziej międzynarodowy. W skali światowej rozwinął się on głównie w krajach Zachodu i niektórych rozwiniętych krajach Azji (Japonia, Korea, Tajwan i kilka innych). Pozostałe części świata stanowią natomiast rezerwuarnie intelektualnej siły roboczej, a wymiana w tym przypadku ma charakter ograniczony i nieekwiwalentny, dlatego też migracja specjalistów z tzw. krajów Trzeciego Świata, a ostatnio także z krajów postkomunistycznych nazywana jest często «drenażem mózgów».

Migracje międzynarodowe pracowników intelektualnych są przedmiotem troski ze strony organizacji międzynarodowych, szczególnie UNESCO, która od lat zajmuje się badaniem tego zjawiska. Według danych tej organizacji w latach 1961–1979 wyemigrowało z tzw. krajów rozwijających się ok. 600 tys. specjalistów, którzy osiedlili się głównie w USA (ok. 60%), Kanadzie (ok. 20%) i Wielkiej Brytanii (ok. 15%). Od początku lat osiemdziesiątych rozmiary migracji rosły i są szacowane na ok. 50 tys. osób rocznie.

Począwszy od 1975 r., szacowana jest także wartość transferu zasobów ludzkich. Szacunki te mówią, że w latach 1961–1972 Stany Zjednoczone zyskały na imigracji specjalistów ok. 34 mld dolarów, Kanada — ok. 12 mld, a Wielka Brytania — 5 mld. Tak więc tylko te trzy kraje uzyskały wskutek transferu zasobów wysoko kwalifikowanej pracy ok. 50 mld dolarów.

W latach 1961–1976 przeniosło się do tych państw ponad 60 tys. lekarzy, 100 tys. inżynierów i 120 tys. osób z innym wykształceniem technicznym; zasilili oni gospodarkę krajów najwyżej rozwiniętych.

Ucieczka pracowników intelektualnych odbywa się w dwóch formach: migracji bezpośredniej lub osiedlenia się na stałe po ukończeniu studiów w danym kraju. Motywy tej ucieczki są oczywiste i wynikają z różnicy potencjału między krajami rozwiniętymi i znajdującymi się, jak to się uprzednie formułuje, na drodze rozwoju. Emigrantów przyciągają w krajach Za-

chodu wyższe płace, lepsze warunki pracy, stabilizacja i swobody polityczne oraz ułatwienia w kształceniu dzieci na najlepszych uniwersytetach.

Czynnikiem przyciągającym migrantów jest także szybki rozwój badań naukowych i wdrożeń (B&R) w krajach zachodnich. Możliwości pracy naukowej są tutaj bez porównania lepsze niż w krajach pochodzenia. Interesujące jest, że wśród 85 tys. doktoratów nadanych w USA w latach 1960–1982 aż 55 tys. otrzymali imigranci.

Kształcenie na poziomie wyższym jest w krajach mniej zamożnych z reguły bezpłatne, a więc kraje emigracyjne finansują, na ogół bardzo kosztowne, wykształcenie specjalisty. Gdy wyjeżdża on na stałe za granicę, nakłady na jego wykształcenie z punktu widzenia kraju, który je poniósł, są inwestycją straconą. Większość emigrantów to ludzie młodzi. I tak wśród przybywających do USA pracowników intelektualnych 49% to osoby liczące poniżej 30 lat, a dalsze 46% jest w wieku 30–44 lat (*Le problème...*, 1987).

Emigracja, powodując stały ubytek wysoko kwalifikowanych kadr, szczególnie na uniwersytetach i w badaniach naukowych, ale także w innych działach gospodarki, uniemożliwia praktycznie ich reprodukcję. Aby temu zapobiec, kraje rozwijające się, ponosząc nieproporcjonalnie wysokie koszty, angażują często specjalistów z krajów wysoko rozwiniętych. Przykładowo, na uniwersytecie w Zimbabwie brakowało w 1992 r. 30% personelu nauczającego, a na Uniwersytecie Makarere w Ugandzie — 48% (Williams, 1992).

Zyskują oczywiście kraje rozwinięte, otrzymując uformowanych specjalistów bez konieczności ponoszenia kosztów ich wykształcenia. Obliczono, że tylko w USA należałoby otworzyć 15–20 nowych szkół medycznych, aby wykształcić potrzebną liczbę lekarzy i pielęgniarek, gdyby ustała imigracja tego rodzaju specjalistów.

W początku lat dziewięćdziesiątych ten światowy rynek pracy intelektualnej zasilony został emigrantami z krajów postkomunistycznych. «Ucieczka mózgow» miała miejsce również poprzednio, ale była ograniczona zakazami administracyjnymi. Mimo tych ograniczeń z byłych krajów komunistycznych wyemigrowało w latach osiemdziesiątych kilka milionów osób, w tym duży odsetek specjalistów z wyższym wykształceniem. Np. wśród ok. 184 tys. Żydów, którzy przenieśli się w 1990 r. z ZSRR do Izraela, ok. 39% miało wyższe wykształcenie. W latach 1980–1987 wyemigrowało z Polski ok. 10 tys. studentów i ok. 70 tys. specjalistów, w tym:

47 tys. inżynierów i techników, 3,5 tys. lekarzy, 4,8 tys. ekonomistów i ok. 4 tys. pracowników naukowych (Rhode, 1992).

Polska znajduje się poza głównym nurtem przekształceń gospodarki światowej, w fazie przejściowej od planowej gospodarki nakazowo-rozdziałowej do gospodarki rynkowej. Jedną z cech tych procesów jest współistnienie starych form gospodarki «socjalistycznej» i zaczątków gospodarki «kapitalistycznej». Trwające niemal pół wieku odcięcie od głównych centrów gospodarczych i ogólne zacofanie cywilizacyjne kraju sprawia, że nowe formy gospodarcze kształtują się według anachronicznych wzorów charakterystycznych dla tradycyjnego kapitalizmu, który przetrwał jedynie na peryferiach gospodarki światowej.

W Polsce, po czterech latach transformacji systemowej, brak jest nadal nie tylko w skali masowej, ale także wśród elit kierujących państwem, podstawowej wiedzy o współczesnych procesach gospodarczych, społecznych i politycznych. Elity te, bez względu na wyznawane poglądy: «lewicowe» czy «prawicowe» (nawet skrajnie «antykomunistyczne»), są elitami postkomunistycznymi, ponieważ zostały ukształtowane w tym samym otoczeniu społecznym i uczęszczały na te same uniwersytety, w których wielu rzeczy niezbędnych dla świadomego funkcjonowania we współczesnym świecie po prostu nie uczono.

Brak jest zatem infrastruktury intelektualnej koniecznej do sterowania procesami transformacji. Nie ma także niezbędnych instytucji, takich, jak: sprawnie działające, ale o ograniczonych kompetencjach państwo; stabilne i poprawnie sformułowane prawo, dobrze zorganizowane usługi finansowe, produkcyjne i socjalne. Brak jest również sprawnego, nowoczesnego systemu kształcenia o szerokim zasięgu, który umożliwiłby w nadchodzących latach utrzymanie intelektualnego kontaktu z rozwiniętymi krajami świata.

Polski rynek pracy intelektualnej zaczyna się dopiero kształtować, a duży jego segment — znaczna część sektora publicznego — znajduje się poza oddziaływaniem procesów rynkowych. W pozostałych segmentach występują chaotyczne procesy dostosowawcze do rynku międzynarodowego. Chaos na tym rynku powoduje niekorzystne z punktu widzenia rozwoju społecznego przepływy osób z wykształceniem wyższym, np. z instytucji naukowych i uniwersytetów do podrzędnych prac w prywatnym handlu.

Przedstawienie polskiej sytuacji na tle procesów globalnych dostarcza niezbędnej informacji, wiedza pozwala lepiej rozumieć otaczającą rzeczywistość, dobre jej rozumienie ułatwia podejmowanie właściwych decyzji. Ale oczywiście jest to tylko możliwość.

ROZDZIAŁ 2

RYNEK PRACY INTELEKTUALNEJ — TENDENCJE GLOBALNE

Rynek pracy intelektualnej jako odrębny segment rynku pracy jest zjawiskiem stosunkowo nowym. Rozwój techniki i technologii, przeobrażenia gospodarki, wzrost zamożności i konsumpcji wywołały zapotrzebowanie na nowe rodzaje usług. Dla świadczenia tych usług wymagane były coraz wyższe kwalifikacje, których dostarczyć mogło tylko wyższe wykształcenie. Zapotrzebowanie na to wykształcenie wymagało więc znacznego zwiększania personelu nauczającego. Wszystkie te komplementarne i wzajemnie wzmacniające się procesy stworzyły ogromny rynek pracy intelektualnej.

O szybkości i skali tych procesów może świadczyć fakt, że np. we Francji w 1806 r. liczba ludności aktywnej zawodowo wynosiła 12,9 mln osób, z czego 65% zatrudniał sektor I (głównie rolnictwo), w sektorze II (przemysł przetwórczy) pracowało 20%, a w sektorze III (usługi) — jedynie 15%. W 1974 r. liczba czynnych zawodowo wzrosła do 22,2 mln osób, natomiast zatrudnienie w sektorze pierwszym spadło do 11%, w sektorze II — wzrosło do 39%, natomiast w sektorze III — przekroczyło 50%. W piętnaście lat później, w 1990 r., liczba czynnych zawodowo wynosiła 24,3 mln, zatrudnienie w sektorze I spadło do 6%, w sektorze II — do 29%, zaś w sektorze III osiągnęło 65% (Morin, 1994, s. 29).

Równocześnie z przekształceniami gospodarki rosło wykształcenie ludności. Warto pamiętać, że w początku naszego stulecia, w 1900 r., jedynie 1% ludności Francji miał maturę, w 1960 r. odsetek ten wynosił 12%, a w 1992 r. — przekroczył 50%. Przez pierwszą połowę stulecia wykształcenie średnie było czymś rzadkim i wyjątkowym. Np. w przedwojennej

Polsce matura «nobilitowała» i była potwierdzeniem znacznego awansu społecznego.

Tuż przed II wojną światową, nie tylko w Polsce, ale także w krajach zachodnich, posiadanie wykształcenia wyższego było zjawiskiem jeszcze rzadszym. We Francji np. przed 1939 r. jedynie 4% danej klasy wieku uczęszczało do szkół wyższych. Odsetek ten wzrósł do 12% w 1960 r. i do 25% w 1975 r., by obecnie (1992 r.) przekroczyć 50%. W 1900 r. było we Francji ok. 30 tys. studentów, w 1939 r. — 80 tys., w 1960 r. — 500 tys., a obecnie — 1900 tys. (Morin, 1994, s. 79). Natomiast w Polsce w roku akademickim 1938/39 studiowało 48 tys. osób, w 1960 r. — 166 tys., a obecnie — 545 tys.

W ciągu ostatnich 30 lat dokonał się więc zasadniczy przełom w poziomie wykształcenia ludności niemal we wszystkich krajach Europy i niektórych krajach Ameryki i Azji, przy czym był on szczególnie spektakularny w krajach wysoko rozwiniętych i w Korei Południowej, w której kształcenie znacznie wyprzedzało rozwój gospodarczy.

System edukacyjny Korei Południowej opiera się na sześcioletniej szkole podstawowej oraz również sześcioletnim dwustopniowym szkolnictwie średnim. W 1953 r. tylko 60% dzieci uczęszczało do szkoły podstawowej, a 100% wskaźnik skolaryzacji na tym poziomie osiągnięto dopiero w 1970 r. W 1953 r. jedynie 21% dzieci uczęszczało do szkół średnich. Obecnie 80% młodzieży w wieku 15–18 lat objęte jest szkolnictwem średnim (Bassa, 1994).

Kraje Europy Środkowej i Wschodniej oraz ZSRR zanotowały również pewien postęp w dziedzinie wykształcenia społeczeństwa, był on jednak mniejszy niż w krajach kapitalistycznych, mimo że osiągnięcia w dziedzinie oświaty były jednym z ulubionych przykładów mających demonstrować wyższość systemu socjalistycznego. Osiągnięcia te nie były jednak zbyt wielkie, szczególnie w Polsce, gdzie np. liczba studentów na 10 tys. ludności, począwszy od 1975 r., stale malała: ze 137 do 91 w 1987 r.

Jednym z czynników wpływających na rozwój rynku pracy intelektualnej był rozwój sektora usług. Sektor ten jest bardzo zróżnicowany i zatrudnia oczywiście osoby o rozmaitym poziomie kwalifikacji, od sprzątaczk do informatyka-programisty. Generalnie jednak, poziom kwalifikacji pracowników usług jest wyższy niż pracowników rolnictwa czy przemysłu. Jednym z najszybciej rozwijających się działów usługowych są usługi dla przedsiębiorstw. Niektórzy ekonomiści zauważają, nie bez racji, że wiele rodzajów działalności usługowej powstało wskutek racjonalizacji zatrudnie-

nia w przedsiębiorstwach przemysłowych, którym nie opłaca się zatrudniać własnych służb prawnych, projektowych czy reklamowych, a nawet sprzątarek i lepiej oraz taniej jest powierzyć te czynności wyspecjalizowanym firmom. Stąd gwałtowny rozwój usług świadczonych przedsiębiorstwom (por. tab. 2.1).

Tabela 2.1

Usługi dla przedsiębiorstw we Francji, zatrudnieni w tysiącach

Rodzaje usług	1983	1986	1989
Pracownie architektoniczne	41,9	42,9	48,9
Kancelarie prawnicze	110,1	106,1	124,9
Księgowi i audytorzy	84,9	93,0	109,8
Studia techniczne	108,5	109,2	130,0
Inżynieria informatyczna i organizacja	45,6	84,5	136,9
Prace informatyczne	54,7	62,7	73,1
Reklama	50,6	60,8	79,2
Usługi różne	186,7	228,1	300,6
Sprzątanie	153,6	170,8	202,6
Ogółem	837,0	958,0	1206,0

Źródło: P. Morin, *La grande mutation du travail et de l'emploi*, Les éditions d'organisation, Paris 1994, s. 35.

Z punktu widzenia kształtowania rynku pracy, w tym rynku pracy intelektualnej, usługi w krajach Unii Europejskiej odgrywają najważniejszą rolę, toteż zmniejszenie bezrobocia może nastąpić jedynie przez tworzenie nowych miejsc pracy właśnie w tym sektorze. Przemysł, wskutek coraz większej automatyzacji procesów produkcyjnych, nadal będzie zmniejszał zatrudnienie.

W latach osiemdziesiątych najwięcej miejsc pracy powstawało według kolejności w: administracji lokalnej, szkolnictwie średnim, gastronomii, pracowniach zajmujących się informatyką i organizacją, supermarketach, domach opieki dla ludzi starych, hipermarketach, zakładach opieki dla niepełnosprawnych ludzi dorosłych, różnych usługach dla przedsiębiorstw, firmach zajmujących się sprzątaniem, szpitalach, transporcie drogowym, na poczcie i w telekomunikacji, w gabinetach medycznych, kształceniu dorosłych, lokalnych instytucjach działalności społecznej, nauczaniu przedszkolnym, zakładach dla niepełnosprawnych dzieci oraz w kancelariach ekspertów finansowo-księgowych (Morin, 1994, s. 37).

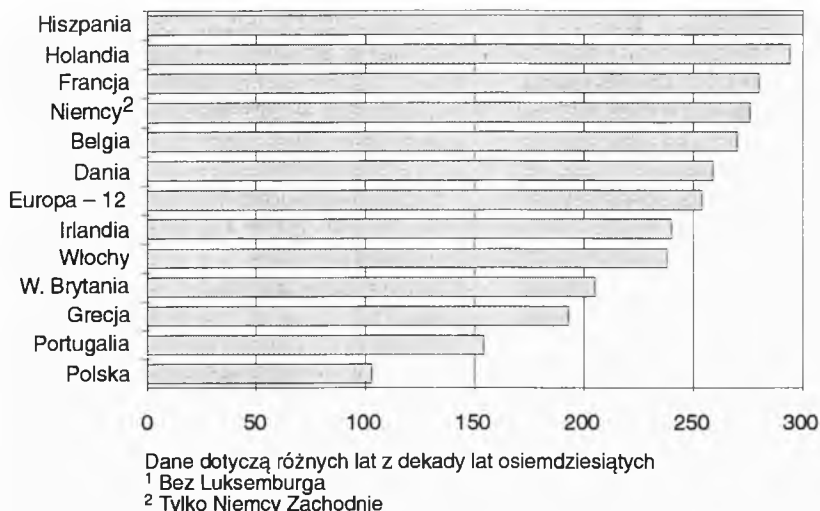
Jedną z cech współczesnego rynku pracy w krajach zachodnich jest znaczne rozpowszechnienie pracy w niepełnym wymiarze godzin. Zjawisko to wynika zarówno ze zróżnicowanego zapotrzebowania pracobiorców, którzy poszukują pracy na trzy-cztery godziny dziennie, ponieważ wychowują małe dzieci, prowadzą gospodarstwo domowe, doksztalcają się, jak i ze zróżnicowanych potrzeb pracodawców, którzy często poszukują pracowników także na ściśle określone godziny.

Tygodnik «Time» w kwietniu 1993 r. podał znamienne dane o przekształceniach rynku pracy w USA. O ile w 1973 r. 500 największych firm amerykańskich, przebadanych przez tygodnik «Fortune», zatrudniało 19% siły roboczej, to w dziesięć lat później — już tylko 10%. Równocześnie 560 tys. osób było zatrudnianych na dniówkę («a day's work for a day's pay»). 90% z 365 tys. miejsc pracy, które powstały w lutym 1993 r., były to posady w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawcy nie wymagają już od pracowników lojalności, a jedynie świadczenia ściśle określonej pracy. **Praca chroniona długoterminowymi umowami o pracę pod opiekuńczym parasolem związków zawodowych odchodzi w przeszłość. Obecnie każdy musi dbać o siebie** (Morin, 1994, s. 105).

2.1. Główne kierunki kształcenia na poziomie wyższym

Charakterystykę rynku pracy intelektualnej w krajach Unii Europejskiej, w porównaniu z sytuacją w Polsce, należy rozpocząć od strony podaży, tzn. liczby osób kształcących się na wyższych uczelniach. Pod koniec lat osiemdziesiątych najwyższy wskaźnik — 300 studentów na 10 tys. mieszkańców — miała Hiszpania, która nadrabiała i nadrabia znaczne zaległości w zakresie kształcenia na poziomie wyższym, najniższy zaś — Portugalia, która, jak na razie, nie zdołała jeszcze rozwinąć w sposób odpowiedni kształcenia na poziomie wyższym. Wyraża się to m.in. dotkliwym brakiem kadr o tym poziomie wykształcenia. Średni wskaźnik skolaryzacji na poziomie wyższym dla 12 krajów UE wynosił 254 i był blisko dwa i pół raza wyższy niż analogiczny wskaźnik dla Polski (rys. 2).

Również wskaźnik dostępności wyższego wykształcenia, który informuje o odsetku studiujących w danej klasie wieku, jest w Polsce znacznie niższy od wskaźników charakterystycznych dla krajów Europy Zachodniej i wy-

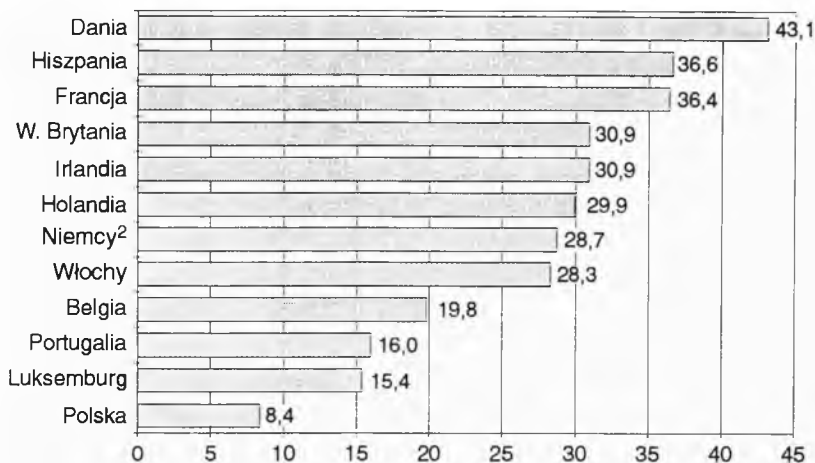


Rys. 2 Liczba studentów na 10 tys. mieszkańców w krajach Unii Europejskiej¹ i w Polsce w latach osiemdziesiątych

nosi 8,4%, podczas gdy w najniższej notowanej Portugalii 16% młodzieży z danego rocznika rozpoczyna studia wyższe (rys.3).

Podczas gdy w krajach Unii Europejskiej liczba studentów systematycznie wzrastała, to w Polsce, począwszy od roku akademickiego 1975/76, notowano systematyczny spadek (rys. 4) zarówno w liczbach bezwzględnych, jak i na 10 tys. mieszkańców. Wprawdzie w ostatnich latach nastąpił wzrost w liczbach bezwzględnych o 28 tys. i w 1992 r. liczba studentów przekroczyła poziom z 1975 r., to jednak — względnie licząc — nastąpił w tym okresie spadek ze 137 do 103 na 10 tys. mieszkańców.

Wydatki ponoszone przez poszczególne kraje na kształcenie wyższe są bardzo znaczne i wynoszą obecnie od ponad 12 tys. \$ na 1 studenta rocznie w Luksemburgu i blisko 11 tys. w Danii do 2,5 tys. w Hiszpanii (rys. 5). W Polsce wydatki te kształtują się na poziomie ok. 625 \$ i są ponad 10-krotnie mniejsze niż średnia dla krajów OECD. Mimo że wydatki polskie i innych krajów nie są całkowicie porównywalne, chociażby ze względu na różne poziomy produktu krajowego brutto, to różnica jest i tak ogromna. Rys. 6 pokazuje relację między wydatkami publicznymi na 1 studenta a produktem krajowym brutto przypadającym na 1 mieszkańca w krajach zachodnich. Dla Polski relacja ta wynosi szacunkowo ok. 40%.



¹ Bez Grecji

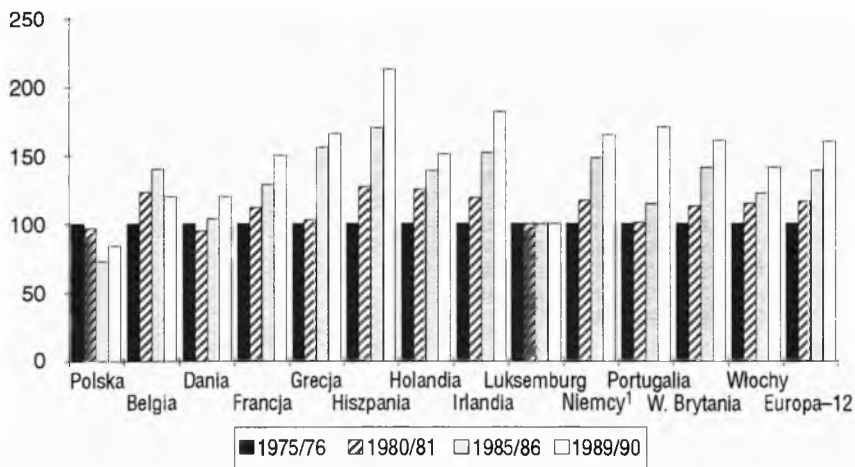
² Tylko Niemcy Zachodnie

* Wskaźnik dostępności wyższego wykształcenia jest to stosunek liczby studentów pierwszego roku do liczby ludności w odpowiedniej klasie wieku

Rys. 3 Wskaźnik dostępności wyższego wykształcenia* w krajach Unii Europejskiej¹ i w Polsce w latach osiemdziesiątych

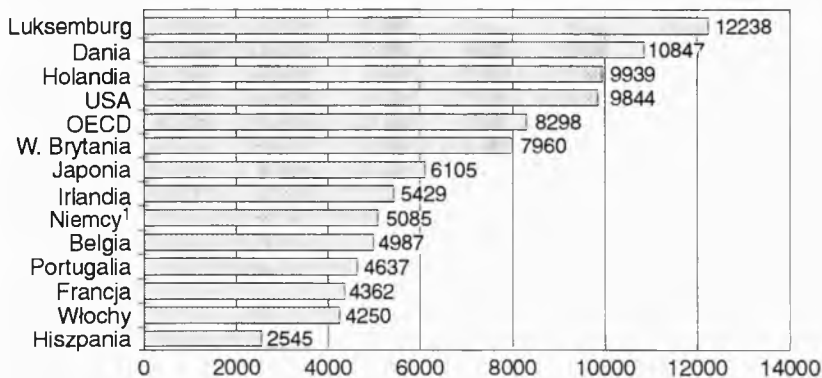
Struktura rozpoczynających studia na I roku w latach osiemdziesiątych różni się dość znacznie w poszczególnych krajach. Poza Polską i b. Jugosławią najwięcej osób studiowało nauki techniczne i ścisłe w Szwajcarii, w pozostałych zaś krajach proporcje były niemal identyczne. Nauki humanistyczne i społeczne były najbardziej popularne w Holandii i we Włoszech, natomiast dużo mniej w Szwecji, Szwajcarii i b. Jugosławii, najmniej zaś w Polsce. Ekonomia, prawo i zarządzanie cieszyły się najmniejszą popularnością w b. Jugosławii oraz w Polsce i Danii, największą zaś w Szwajcarii i Hiszpanii. Znaczne różnice występowały także w przypadku medycyny, która znajdowała relatywnie najwięcej zwolenników w Szwecji, Danii i Polsce, najmniej zaś w Szwajcarii i we Włoszech (rys. 7).

Wraz z upowszechnieniem wyższego wykształcenia maleje sprawność nauczania, a odsetki osób porzucających studia są w niektórych krajach bardzo znaczne. Porzucanie studiów wynika z kilku przyczyn, wśród których wymienić można: brak selekcji przy przyjmowaniu na pierwszy rok studiów; słabe rozeznanie studentów w charakterze studiów, które okazują się niezgodne z ich zainteresowaniami; niedostosowanie warunków mate-



¹ Tylko Niemcy Zachodnie

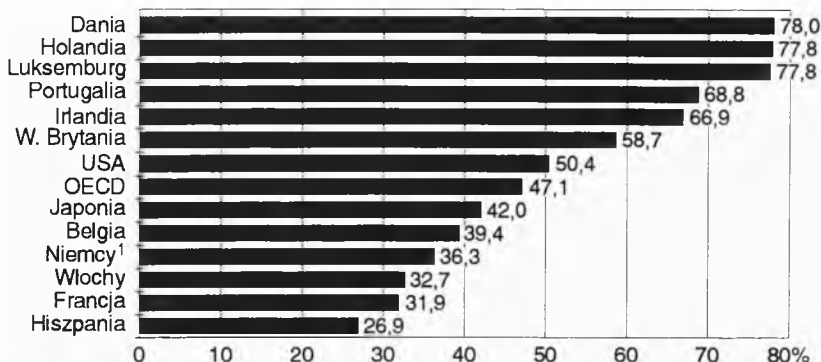
Rys. 4 Zmiany liczby studentów w krajach Unii Europejskiej i w Polsce (liczba studentów w roku akademickim 1975/76 = 100)



¹ Tylko Niemcy Zachodnie

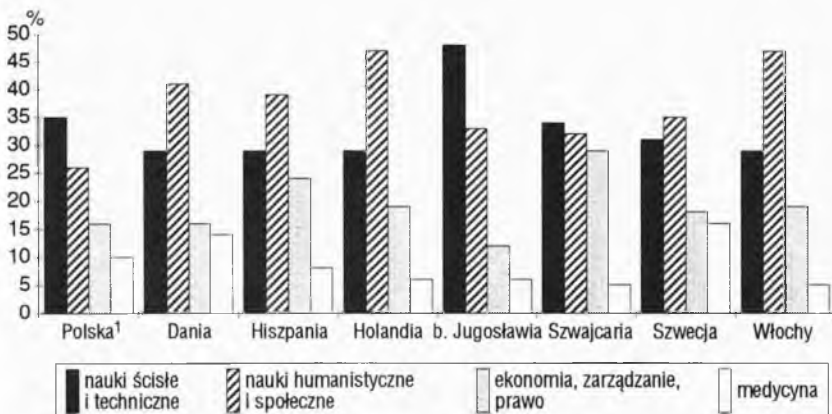
Rys. 5 Wydatki publiczne na 1 studenta w dolarach USA w wybranych krajach pod koniec lat osiemdziesiątych

rialnych uczelni i liczby nauczycieli akademickich do liczby studentów, co wynika z przeciążenia wielu uczelni liczbą studentów. Jedną z przyczyn odsiewu, choć stosunkowo mniej ważną, jest także praca zarobkowa stu-



¹ Tylko Niemcy Zachodnie

Rys. 6 Wydatki publiczne na 1 studenta w % PKB na 1 mieszkańca w wybranych krajach pod koniec lat osiemdziesiątych



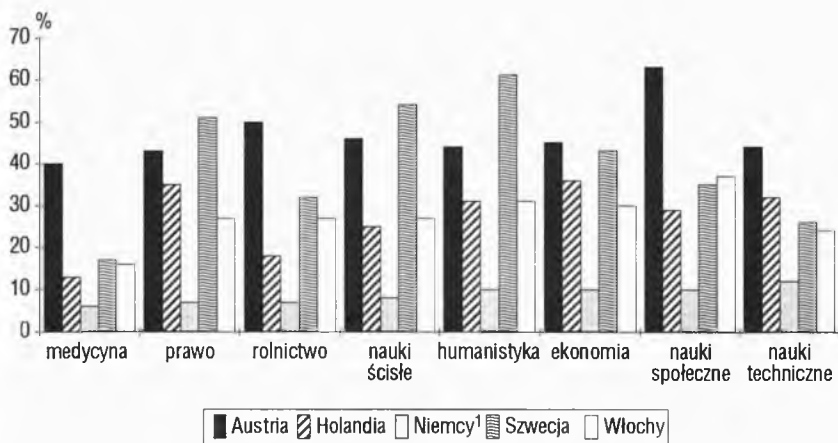
¹ Dane dla Polski nie sumują się do 100 ze względu na nieco inne niż w pozostałych krajach grupowanie kierunków studiów

Rys. 7 Odsetek osób rozpoczynających studia wyższe na poszczególnych kierunkach w wybranych krajach w latach osiemdziesiątych

dentów, która dla młodzieży z uboższych kategorii społecznych jest jednak często koniecznością.

Odsetki młodzieży porzucającej studia są w poszczególnych krajach bardzo zróżnicowane. Istotne różnice występują także między poszczególnymi dyscyplinami. Wbrew oczekiwaniom wielkość odsiewu nie ma związku ze

stopniem trudności studiów. Najmniejszy odsetek porzucających studia w pięciu krajach badanych przez OECD występuje na medycynie, które to studia są najdłuższe i najbardziej uciążliwe. Podobnie jest w przypadku studiów technicznych, aczkolwiek odsiew jest tutaj relatywnie większy. Wszelkie natomiast rekordy biją nauki społeczne, ekonomia i prawo. Spośród pięciu badanych krajów najwięcej osób porzuca studia w Austrii (w przypadku nauk społecznych aż 63%). Najmniejszy odsiew ma miejsce na uczelniach niemieckich, gdzie odsetki porzucających studia są o kilkanaście punktów niższe niż w pozostałych analizowanych krajach i, z wyjątkiem studiów technicznych (12% odsiewu), nie przekraczają 10% (rys. 8).

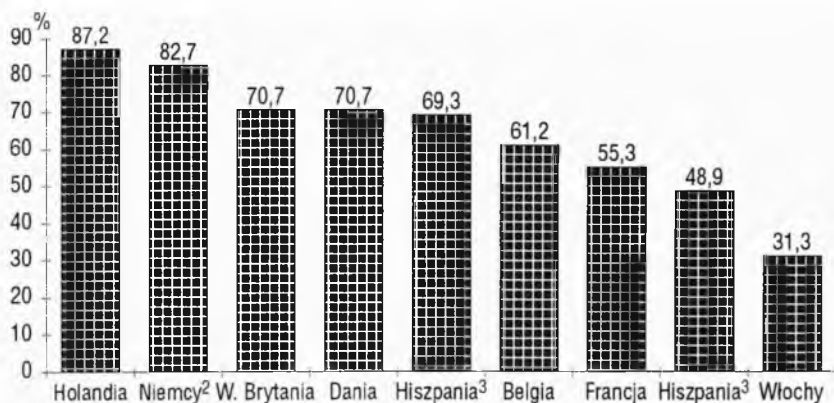


¹ Tylko Niemcy Zachodnie

Rys. 8 Odsetek osób porzucających studia wyższe na poszczególnych kierunkach w wybranych krajach w latach osiemdziesiątych

Inne dane potwierdzają największą sprawność nauczania uczelni niemieckich i holenderskich, a także brytyjskich i duńskich. Znacznie mniejsza sprawność występuje natomiast we Francji i Hiszpanii, a szczególnie we Włoszech (rys. 9).

Stosunkowo niska sprawność nauczania uczelni wyższych w wielu krajach powoduje, że studia kończy znacznie mniejszy odsetek danego rocznika niż je rozpoczyna. Dlatego liczba osób wchodzących na rynek pracy intelektualnej zależy nie tylko od stopnia upowszechnienia szkolnictwa wyższego, ale także od sprawności nauczania.



¹ Odsetek kończących studia w stosunku do rozpoczynających

² Tylko Niemcy Zachodnie

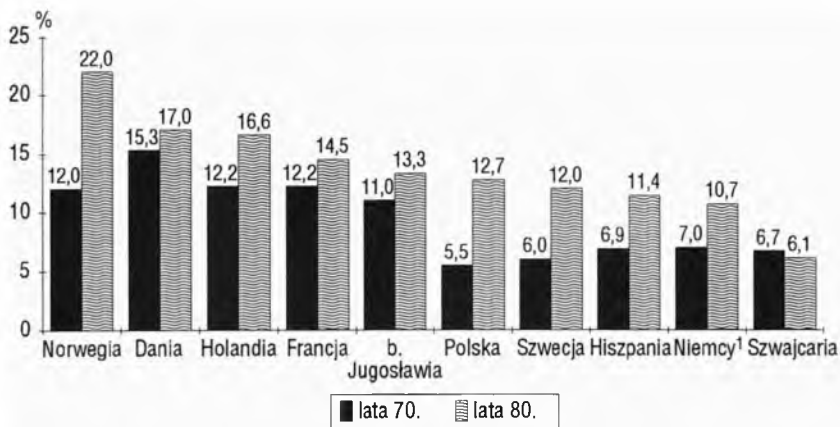
³ Wskaźnik sprawności nauczania dla Hiszpanii równy 69,3% dotyczy studiów pięcioletnich, zaś równy 48,9% dotyczy studiów trzyletnich

Rys. 9 Wskaźnik sprawności nauczania¹ w szkołach wyższych w wybranych krajach w latach osiemdziesiątych

2.2. Charakterystyka rynku pracy intelektualnej w wybranych krajach europejskich.

Przedstawienie głównych cech zachodniego rynku pracy intelektualnej umożliwia porównanie sytuacji istniejącej w rozwiniętych krajach kapitalistycznych i w Polsce. Jest ono o tyle istotne, że pozwala zobrazować dokonujące się przeobrażenia i ocenić dystans dzielący Polskę od krajów Europy Zachodniej.

Udział osób z wyższym wykształceniem w ludności czynnej zawodowo różni się dość znacznie w poszczególnych krajach, dla których dane znajdują się w cytowanym raporcie OECD. Największy odsetek osób z wyższym wykształceniem występuje wśród czynnych zawodowo w Norwegii (22%), najniższy zaś — co może wydać się zaskakujące — w Szwajcarii (6%). Stosunkowo niskie są również odsetki w Niemczech i we Francji, co jest prawdopodobnie związane ze znacznym udziałem robotników cudzoziemskich w zasobach siły roboczej. Na tym tle Polska, z prawie 13% udziałem



¹ Tylko Niemcy Zachodnie

* Dane dotyczą różnych lat z dekady lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych

Rys. 10 Udział osób z wyższym wykształceniem wśród czynnych zawodowo w wybranych krajach w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych*

osób z wyższym wykształceniem w czynnych zawodowo, zajmuje wśród 10 analizowanych krajów miejsce przeciętne (rys. 10).

Jest rzeczą oczywistą, że największy odsetek osób z wyższym wykształceniem zatrudniony jest w nauce i szkolnictwie wyższym. Zwraca jednak uwagę fakt, że np. w Polsce odsetek osób z wyższym wykształceniem w tych działach jest o ok. 20 punktów procentowych niższy niż w Niemczech Zachodnich. Również w służbie zdrowia pracuje w Polsce relatywnie mniej specjalistów z wyższym wykształceniem niż w niejednym kraju zachodnim, natomiast w handlu z kolei — nieco więcej (tab. 2.2).

W krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej sektor publiczny zatrudnia 50–60% specjalistów z wyższym wykształceniem. Wyjątkiem są w tym przypadku Niemcy, gdzie udział ten wynosi aż 2/3. Oczywiście wskaźnik polski — 86% udział zatrudnionych z wyższym wykształceniem w sektorze publicznym — jeszcze rażąco odbiega od standardów europejskich (rys. 11).

Proporcje osób z wyższym wykształceniem zatrudnionych w poszczególnych sektorach różnią się w zależności od rodzaju ukończonych studiów. I tak np., co jest rzeczą oczywistą, absolwenci studiów nauczycielskich niemal w całości w Austrii i w znacznym odsetku w Niemczech znajdują zatrudnienie w sektorze publicznym. Również osoby o wykształceniu

Tabela 2.2

Odsetek osób z wyższym wykształceniem według działów gospodarki w wybranych krajach

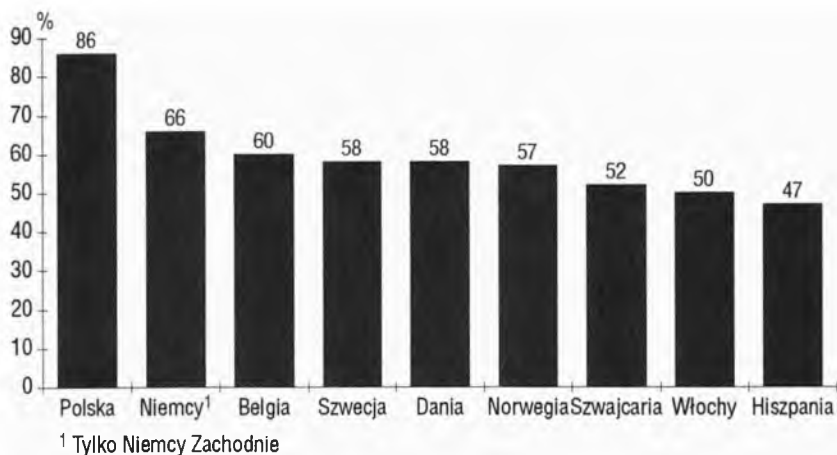
Działy gospodarki	Polska 1993	Hiszpania 1989	b. Jugosławia 1988	Niemcy ¹ 1989	Szwecja 1991
Rolnictwo	0,5	1,1	.	2,4	.
Przemysł	5,1	5,3	.	6,5	6,4
Handel	6,6	4,9	.	4,2	.
Banki i ubezpieczenia	17,9	23,9	.	8,5	.
Badania, edukacja, sport	42,4	52,0	51,7	62,0	47,1
Zdrowie	14,7		27,1	19,6	10,6
Administracja publiczna	29,7	.	.	.	.
Ogółem	12,7	.	.	11,6	.

¹ Tylko Niemcy Zachodnie

Źródło: *Zatrudnienie w gospodarce narodowej 1993*, GUS, Warszawa 1993; *De l'enseignement supérieur à l'emploi. Rapport de synthèse*, OCDE, Paris 1993, ss. 96–99.

humanistycznym i w zakresie nauk ścisłych częściej znajdują zatrudnienie w sektorze publicznym niż prywatnym. W przypadku prawników jedynie we Francji większość jest zatrudniona w sektorze prywatnym. Inżynierowie natomiast pracują głównie w sektorze prywatnym. Wyjątkiem jest Austria, gdzie występuje znaczna liczba inżynierów zatrudnionych w sektorze publicznym, co wynika z dość wysokiego w tym kraju poziomu etatyzacji gospodarki (tab. 2.3).

Jak już stwierdzono poprzednio, powszechnie obserwowaną tendencją w krajach rozwiniętych jest rozwój rynku pracy intelektualnej. W niektórych krajach, jak np. w Niemczech, USA i Wielkiej Brytanii ok. 1/5 ogółu zatrudnionych to kadry kierownicze i specjaliści z wyższym wykształceniem. Udział tej kategorii na rynku pracy wzrasta o kilka punktów procentowych rocznie. Według istniejących prognoz w trzech wymienionych krajach 1/4 ogółu zatrudnionych będzie należała w 2000 r. do kategorii kierowników i specjalistów z wyższym wykształceniem.



Rys. 11 Odsetek osób z wyższym wykształceniem zatrudnionych w sektorze publicznym w wybranych krajach w końcu lat osiemdziesiątych

Tabela 2.3

Osoby z wyższym wykształceniem kierujące się do poszczególnych sektorów według kierunków wykształcenia, w%

Kraj Sektor	Nauczy- cielskie	Humanis- tyczne	Ekono- miczne	Prawnicze	Nauki ściśle	Nauki tech- niczne
Austria, 1987						
sektor publiczny	90	88	22	51	58	39
sektor prywatny	10	12	78	49	42	61
Francja, 1987						
sektor publiczny	—	62	36	36	54	8
sektor prywatny	—	38	64	64	46	92
Niemcy ¹ , 1985						
sektor publiczny	74	68	25	39	55	27
sektor prywatny	26	32	75	61	45	73

¹ Tylko Niemcy Zachodnie

Źródło: *De l'enseignement supérieur à l'emploi. Rapport de synthèse*, OCDE, Paris 1993, ss. 134 i 137.

Najszybszy przyrost w Stanach Zjednoczonych dotyczy inżynierów-elektryków, informatyków, księgowych, lekarzy i prawników. W Niemczech najszybciej rośnie zatrudnienie w zarządzaniu, organizacji i koordynacji. W Wielkiej Brytanii — w dziedzinie sztuki i nauk humanistycznych, w następnej zaś kolejności wzrasta zapotrzebowanie na inżynierów i pracowników naukowych oraz kadry kierownicze. We Francji z kolei najszybciej przyrasta zatrudnienie w przypadku kierowników w sektorze prywatnym oraz w informacji, sztuce i spektaklach. Szybko rośnie także liczba profesorów wyższych uczelni i innych pracowników naukowych (tab. 2.4–2.7).

Tabela 2.4

Udział kierowników i specjalistów z wyższym wykształceniem w całości zatrudnienia w Stanach Zjednoczonych

Kategoria zawodowa	% w całości zatrudnienia		% rocznej zmienności 1982–2000
	1982	2000	
Kadry kierownicze ogółem	9,5	10,2	1,8
w tym:			
dyrektorzy	2,1	2,2	1,6
księgowi (audytorzy)	0,8	1,0	2,4
marketing	0,2	0,3	2,0
Specjaliści ogółem	12,1	12,9	1,7
w tym:			
inżynierowie-elektrycy	0,4	0,4	2,8
informatycy	0,3	0,4	2,8
nauczyciele w szkołach podstawowych	1,4	1,4	1,3
prawnicy	0,5	0,5	2,2
lekarze	0,4	0,5	2,3
Razem w%	21,6	23,1	1,8
Razem w tys.	24 121	30 808	
Ogółem zatrudnienie w tys.	111 623	133 030	1,3

Źródło: *De l'enseignement supérieur à l'emploi. Rapport de synthèse*, OCDE, Paris 1993, s. 94.

2.3. Podaż i popyt na rynku pracy intelektualnej

Interesujące są informacje o udziale absolwentów wyższych uczelni wśród zatrudnianych specjalistów z wyższym wykształceniem. Dane te nie tylko potwierdzają zróżnicowaną wielkość podaży tej kategorii osób, ale także odmienną politykę kadrową firm i instytucji. Największy odsetek, blisko 30% absolwentów wśród zatrudnianych pracowników z wyższym wykształceniem, występuje w Belgii i Luksemburgu, najniższy zaś we Włoszech i Wielkiej Brytanii (rys. 12).

Tabela 2.5

Udział kierowników i specjalistów z wyższym wykształceniem w całości zatrudnienia w Niemczech¹

Dział	% w całości zatrudnienia			% rocznej zmienności	
	1976	1987	2010	1976–1987	1987–2010
B&R i planowanie	4,6	4,7	7,0	0,7	2,0
Zarządzanie, organizacja, koordynacja	4,3	5,5	9,3	2,8	2,6
Administracja ogólna	4,8	4,2	5,3	–0,9	1,4
Zdrowie, nauczanie, informacja	9,0	10,4	15,9	1,8	2,2
Razem w%	22,7	24,8	37,5	1,3	2,1
Razem w tys.	5 826	6 699	10 886		
Zatrudnienie ogółem w tys.	25 738	27 035	29 032	0,4	0,3

¹Tylko Niemcy Zachodnie.

Źródło: *De l'enseignement supérieur à l'emploi. Rapport de synthèse*, OCDE, Paris 1993, s. 93.

Mimo znacznego i stale wzrastającego bezrobocia we wszystkich krajach europejskich, sytuacja na rynku pracy intelektualnej jest znacznie korzystniejsza niż na innych rynkach, a bezrobocie wśród specjalistów z wyższym wykształceniem — stosunkowo niewielkie (rys. 13). Jedynym wyjątkiem wśród analizowanych krajów jest Hiszpania, gdzie wskaźniki bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem są relatywnie wysokie. Bio-

Tabela 2.6

Udział kierowników i specjalistów z wyższym wykształceniem w całości zatrudnienia w Wielkiej Brytanii

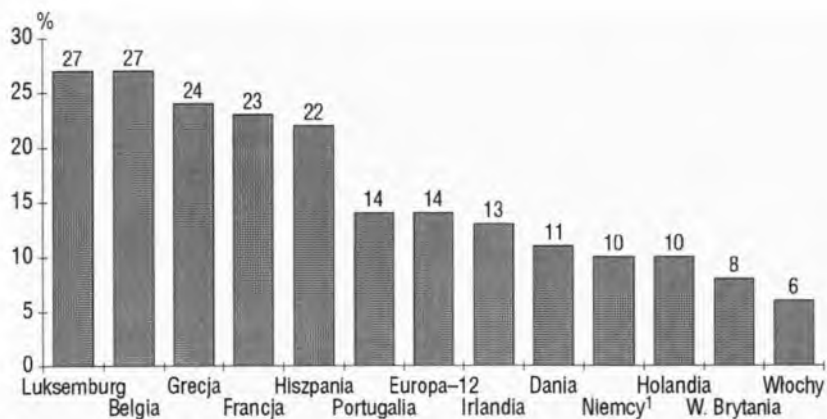
Kategoria zatrudnienia	% w całości zatrudnienia		% rocznej zmienności		
	1971	1995	1971–81	1981–86	1986–95
Kadry kierownicze	2,4	3,6	2,3	1,4	2,0
Edukacja	3,3	4,5	2,2	0,6	1,4
Zdrowie	3,0	5,3	3,2	2,7	1,8
Inni specjaliści	3,5	5,8	2,4	3,2	1,8
Sztuka i nauki humanistyczne	0,6	1,3	2,3	4,6	3,1
Inżynierowie, pracownicy naukowci	1,9	3,6	2,8	3,0	2,1
Razem w%	14,7	24,1	3,9 ¹		
Razem w tys.	3 580	6 099			
Zatrudnienie ogółem	24 143	25 667	–0,06	0,24	0,63

¹ 1971–1995.

Źródło: *De l'enseignement supérieur à l'emploi. Rapport de synthèse*, OCDE, Paris 1993, s. 93.

racę pod uwagę przekształcenia gospodarcze i prognozy wzrostu zatrudnienia w działach zatrudniających specjalistów z wyższym wykształceniem, można się spodziewać, że również w nadchodzących latach ta kategoria będzie miała największe szanse uzyskania pracy, a rynek pracy intelektualnej w większości krajów będzie się charakteryzował pewną nadwyżką popytu nad podażą. Do wyjątków należą obecnie takie kraje, jak Irlandia i Holandia, w których rozwój kształcenia na poziomie wyższym przekracza możliwości zatrudnienia na krajowym rynku pracy intelektualnej. Absolwenci irlandzkich i holenderskich uczelni znajdują jednakże zatrudnienie stosunkowo łatwo w innych krajach Unii Europejskiej i w Stanach Zjednoczonych.

Interesujące są informacje na temat oceny rynku pracy intelektualnej w Niemczech Zachodnich pod względem okresu poszukiwania pracy, satysfakcji z pracy i stabilności zatrudnienia, dokonanej przez absolwentów różnych kierunków studiów pod koniec lat osiemdziesiątych (tab. 2.8).



¹ Tylko Niemcy Zachodnie

Rys. 12 Udział absolwentów wśród zatrudnianych pracowników z wyższym wykształceniem w krajach Unii Europejskiej w latach osiemdziesiątych

Na pierwszym miejscu (krótki okres szukania pracy, stabilne zatrudnienie, duża satysfakcja z pracy) znajdowały się nauki techniczne, a następnie prawo i ekonomia. Najgorzej pod tym względem wypadły nauki społeczne. Ogólnie rzecz biorąc, 59% badanych oceniło pozytywnie, pod względem trzech powyższych cech, niemiecki rynek pracy. Następny w kolejności odsetek (14%) oceniło okres szukania zatrudnienia jako krótki, a pracę — jako satysfakcjonującą, jednakże bez przyszłości. Jest rzeczą zastanawiającą, że wśród zawodów bez przyszłości na pierwszym miejscu znalazła się medycyna (39%). Mniejsze zdziwienie może budzić miejsce następnych w kolejności nauk społecznych i ścisłych.

W większości krajów europejskich inżynierowie są tą kategorią zawodową, która najszybciej znajduje zatrudnienie i ma najbardziej korzystną sytuację na rynku pracy intelektualnej. Popyt na inżynierów przewyższa podaż we wszystkich analizowanych krajach z wyjątkiem Holandii i Danii, a największy deficyt inżynierów ma miejsce we Włoszech i Francji (rys. 14). Mimo ogólnie wysokiego popytu na inżynierów, najbardziej poszukiwani są specjaliści w zakresie elektroniki i informatyki. Między poszczególnymi krajowymi rynkami pracy istnieją jednak pewne różnice, np. w Austrii najbardziej poszukiwani są metalurzy.

Tabela 2.7

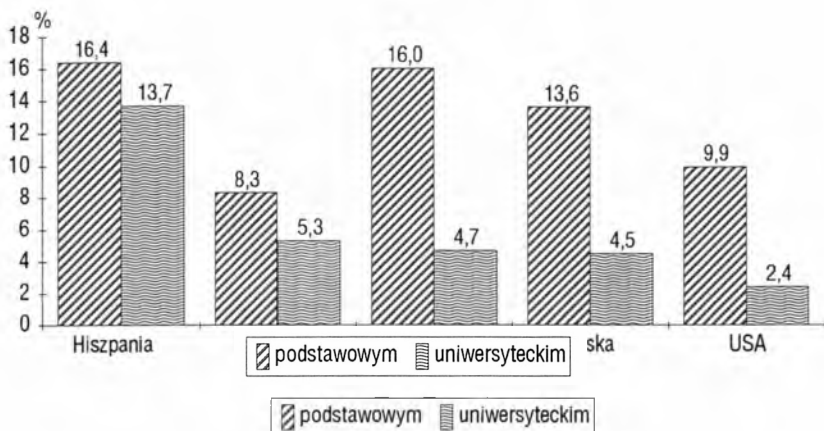
Udział kierowników i specjalistów z wyższym wykształceniem w całości zatrudnienia we Francji

Kategoria zatrudnienia	% w całości zatrudnienia		% rocznej zmienności
	1982	2000	
Wolne zawody	1,1	1,4	2,0
Kierownicy w sektorze publicznym	1,1	1,3	1,7
Profesorowie, naukowcy	1,6	2,2	2,5
Informacja, sztuka, spektakle	0,5	0,7	3,0
Kierownicy w sektorze prywatnym	2,6	4,4	3,9
Inżynierowie	1,7	3,0	1,9
Razem w%	8,6	13,0	—
Razem w tys.	1 857	3 226	3,1
Zatrudnienie ogółem	21 446	24 623	0.8

Źródło: *De l'enseignement supérieur à l'emploi. Rapport de synthèse*, OCDE, Paris 1993, s. 91.

Wynagrodzenie inżynierów jest — ogólnie rzecz biorąc — względnie wysokie, jednakże zróżnicowania w tym zakresie są dość znaczne. Np. we Francji w najgorszej sytuacji znajdują się inżynierowie-agronomie, którzy po roku pracy mogą uzyskać 75% średniej płacy inżynierów innych specjalności, a chemicy — 85–90%. W Niemczech pierwsza płaca inżyniera budowlanego jest nawet niższa niż średnia dla specjalistów z uniwersyteckim wykształceniem.

Sytuacja osób z wykształceniem w zakresie nauk ścisłych jest na rynku pracy intelektualnej w większości krajów europejskich nawet lepsza niż inżynierów. W Niemczech np. płaca fizyków i chemików jest o 6% wyższa niż inżynierów, a o 17% wyższa niż średnia płaca osób z wykształceniem uniwersyteckim. Niezła, choć nie tak dobra, jest sytuacja tego typu specjalistów w Danii i Holandii, natomiast w innych krajach ich płace są niższe niż inżynierów i oscylują wokół średniej płacy osób z wyższym wykształceniem. W Szwecji np. specjaliści w naukach ścisłych zarabiają nawet o 1/4 mniej od inżynierów.



¹ Tylko Niemcy Zachodnie

Rys. 13 Stopa bezrobocia wśród osób z wykształceniem podstawowym i wyższym w wybranych krajach na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych

Wykształcenie ekonomiczne daje również niezłą pozycję na rynku pracy intelektualnej, a możliwe do uzyskania płace są porównywalne z wynagrodzeniem inżynierów. Nieco gorsza jest natomiast sytuacja prawników, którzy rzadziej od ekonomistów uzyskują stałe zajęcie.

Specjaliści w zakresie nauk humanistycznych i społecznych najczęściej znajdują pracę w oświacie, ich płace są zwykle niższe, a zatrudnienie mało stabilne. Wśród tej kategorii największy odsetek pracuje okresowo, największe jest też bezrobocie.

We wszystkich krajach europejskich występuje zjawisko dekwalfikacji, to znaczy zatrudniania osób z wyższym wykształceniem na stanowiskach nie wymagających takiego wykształcenia. Przykładowo: we Francji po ukończeniu studiów magisterskich w zakresie nauk ścisłych 12,6% osób spośród ogółu zatrudnionych o tym poziomie wykształcenia pracuje na stanowiskach techników, a 2,7% — robotników. Po ekonomii i prawie odsetek pracowników umysłowych i robotników wynosi 9,4%, a po naukach humanistycznych i społecznych — 5,7%. Ogółem, odsetek osób z pełnym (magisterskim) wyższym wykształceniem zatrudnionych na stanowiskach nie wymagających takich kwalifikacji wynosi we Francji 6,9%. W Finlandii udział magistrów zatrudnionych na stanowiskach nie wymagających

Tabela 2.8

Ocena sytuacji na zachodnioniemieckim rynku pracy i satysfakcji z zawodu według kierunków ukończonych studiów w 1988 r.

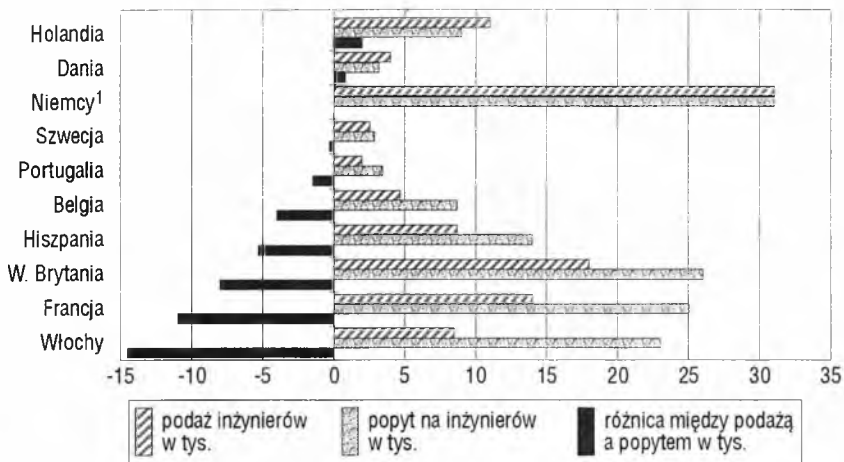
Kierunek studiów	Rodzaje odpowiedzi							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	w %							
Nauczycielski	57	4	2	4	13	1	10	9
Nauki społeczne	36	10	12	7	17	4	11	3
Prawo	67	4	6	2	7	—	13	—
Ekonomia	65	4	17	11	—	1	1	—
Nauki ścisłe	53	6	12	4	16	4	3	2
Medycyna	47	4	5	2	39	—	4	—
Nauki techniczne	79	—	11	1	5	—	2	1
Ogółem	59	4	9	4	14	1	6	3

1. Krótki okres szukania pracy, stabilne zatrudnienie, duża satysfakcja z pracy.
2. Długi okres szukania pracy, stabilne zatrudnienie, duża satysfakcja z pracy.
3. Krótki okres szukania pracy, stabilne zatrudnienie, brak satysfakcji z pracy.
4. Długi okres szukania pracy, stabilne zatrudnienie, brak satysfakcji z pracy.
5. Krótki okres szukania pracy, zatrudnienie bez przyszłości, duża satysfakcja z pracy.
6. Długi okres szukania pracy, zatrudnienie bez przyszłości, duża satysfakcja z pracy.
7. Krótki okres szukania pracy, zatrudnienie bez przyszłości, brak satysfakcji z pracy.
8. Długi okres szukania pracy, zatrudnienie bez przyszłości, brak satysfakcji z pracy.

Źródło: *De l'enseignement supérieur à l'emploi. Rapport de synthese*, OCDE, Paris 1993, s. 109.

wyższego wykształcenia waha się od 4% wśród prawników do 10% w przypadku specjalistów od zarządzania.

Odsetek kobiet zatrudnionych niezgodnie z poziomem wykształcenia jest z reguły dwukrotnie wyższy niż mężczyzn. W Wielkiej Brytanii np. najwięcej osób pracuje niezgodnie ze swoimi kwalifikacjami po ukończeniu studiów humanistycznych i społecznych, najmniej zaś po studiach ekonomicznych. Ogółem, 5% osób pracuje w tym kraju na stanowiskach nie wymagających wyższego wykształcenia (De l'enseignement, 1993, ss. 113–126).



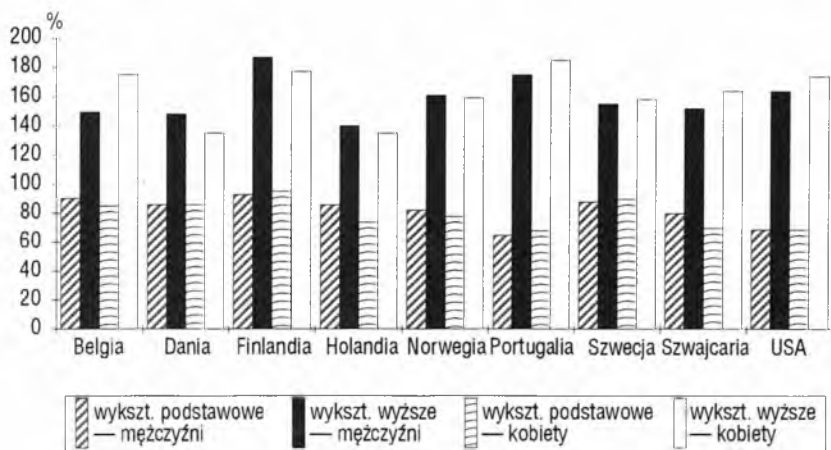
¹ Tylko Niemcy Zachodnie

Rys. 14 Podaż i popyt na inżynierów w wybranych krajach w 1990 r., w tys. osób

2.4. Zarobki osób z wyższym wykształceniem

We wszystkich krajach zachodnich wynagrodzenie osób z wyższym wykształceniem jest wyraźnie wyższe niż osób z wykształceniem średnim i podstawowym. Na rys. 15 przedstawiono wynagrodzenie osób z wykształceniem podstawowym i wyższym w stosunku do płacy osób z wykształceniem średnim. Specjaliści z wyższym wykształceniem relatywnie najwyższe wynagrodzenia osiągają w Finlandii i Portugalii. W tym ostatnim kraju wynagrodzenie osób z wykształceniem podstawowym jest z kolei relatywnie najniższe. Najbardziej spłaszczone płace występują w Holandii i Danii zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet. Znacznie korzystniejszą sytuację mają np. kobiety w USA, Szwajcarii i Portugalii, zarabiają bowiem — w porównaniu do kobiet ze średnim wykształceniem — relatywnie więcej niż mężczyźni z wyższym wykształceniem w porównaniu do mężczyzn ze średnim.

W państwach komunistycznych płace były znacznie bardziej spłaszczone niż w krajach o gospodarce rynkowej; obecnie ich rozpiętość powoli wzrasta. I tak np. w Polsce w 1991 r. płaca specjalistów z wyższym wykształceniem była o 58 punktów procentowych wyższa w porównaniu z płacą osób



Rys. 15 Wskaźnik rocznych średnich zarobków według poziomu wykształcenia w % przeciętnych zarobków osób ze średnim wykształceniem na początku lat dziewięćdziesiątych

z wykształceniem średnim, natomiast wskaźnik płacy pracownika z wykształceniem podstawowym wynosił 60 w porównaniu z płacą zatrudnionego z wykształceniem średnim równą 100. Cechą szczególną krajów postkomunistycznych, a zwłaszcza Polski, jest natomiast znacznie większe zróżnicowanie płac osób z wyższym wykształceniem niż w krajach zachodnich oraz wyraźna dyskryminacja części sektora publicznego: edukacji, nauki i służby zdrowia.

ROZDZIAŁ 3

EWOLUCJA POZYCJI SPOŁECZNEJ PRACOWNIKÓW WYSOKO WYKWALIFIKOWANYCH W POLSCE

3.1. Historyczne uwarunkowania pozycji specjalistów na polskim rynku pracy

Obecne funkcjonowanie rynku pracy jest w znacznej mierze określone przez gospodarkę nakazowo-rozdzielczą i socjalistyczne stosunki pracy. Do najważniejszych wyznaczników socjalistycznego systemu gospodarczego należały: centralne planowanie i rozdzielnictwo materialnych czynników produkcji i konsumpcji, socjalistyczny zakład pracy oraz niewymienialna waluta pełniąca funkcję quasi-pieniądza.

Pod pojęciem socjalistycznego planowania rozumieć można proces przekształcania uchwał partyjnych w ustawy parlamentarne, przepisy wykonawcze i wskaźniki rzeczowe zlecane do wykonania zakładom pracy.

Socjalistyczny zakład pracy był specyficzną, względnie zorganizowaną całością złożoną z budynków, maszyn i obsługujących je ludzi, utworzoną w celu realizacji zadań planowych. Zakład pracy od kapitalistycznego przedsiębiorstwa różnił cel działalności gospodarczej. W przypadku przedsiębiorstwa jest to zysk i utrzymanie pozycji rynkowej, w przypadku zaś zakładu pracy było to wygranie przetargu z administracją gospodarczą o uży-

skanie możliwie najniższych wskaźników planu do wykonania i możliwie największej ilości rzeczowych czynników produkcji.

Socjalistyczne zakłady pracy były pogrupowane według branż i podporządkowane instytucji gospodarczej zwanej centralnym zarządem lub zjednoczeniem, która została powołana do koordynacji wykonania planu w danym dziale.

Niewymienialny pieniądź stał się jednym z instrumentów socjalistycznego planowania i miał znaczenie pomocnicze, ograniczone głównie do sfery konsumpcji, a jego podstawową funkcją było zapewnienie równowagi między ilością wyprodukowanych dóbr konsumpcyjnych i wielkością globalnego funduszu płac zaprojektowanego przez centralnego planistę. Budżet państwa w tym systemie odzwierciedlał swoistą fikcję planistyczną, a ponieważ wielkość emisji pieniądza wynikała ze wskaźników planu, to budżet — z samej definicji — musiał być zrównoważony. Natomiast decyzje inwestycyjne nie były krępowane ilością dostępnego pieniądza, a niemal jedynym ich ograniczeniem była fizyczna dostępność materialnych czynników produkcji: surowców, maszyn i urządzeń oraz siły roboczej.

Możliwość skorzystania z tych dóbr w toku działalności produkcyjnej była uwarunkowana otrzymaniem przez potencjalnego inwestora «przydziału», czyli uzyskaniem miejsca w rozdzielniku na odpowiednio wysokiej pozycji. Ponieważ ilość dóbr jest zwykle ograniczona, to brak regulatora pieniężno-rynkowego powodował stały niedobór materialnych czynników produkcji.

Rozdzielnik był rodzajem instytucji ekonomiczno-administracyjnej. Instytucja ta polegała na koncentracji w ramach różnych szczebli administracji gospodarczej uprawnień do podejmowania decyzji dotyczących przydziału potencjalnym inwestorom surowców, maszyn i siły roboczej. Rozdzielnik był zatem rodzajem skali dostępu do dóbr, na której porangowane były socjalistyczne zakłady pracy. Im wyższa ranga danego zakładu, tym większe były szanse na uzyskanie danego dobra. Uzyskanie priorytetu w tym rankingu było jednym z elementów politycznego przetargu regionalnych i branżowych grup nacisku.

System socjalistyczny, zgodnie z założeniami teoretyków marksizmu-leninizmu, był okresem przejściowym do komunizmu, w którym gospodarka pieniężno-rynkowa przestałaby istnieć. W okresie przejściowym tolerowano więc w ograniczonym zakresie elementy rynku towarów i usług. W Polsce wynikało to z istnienia silnego sektora prywatnego w rolnictwie oraz znacznie słabszego w rzemiośle i usługach. Wprawdzie prywatne

rolnictwo było silnie wprzęgnięte w gospodarkę planową wskutek istnienia najpierw dostaw obowiązkowych, a następnie państwowego monopolu obrotu produktami rolnymi, to jednak część produkcji chłopskich gospodarstw, szczególnie w okresach załamania państwowej dystrybucji żywności, trafiała poprzez rynek bezpośrednio do konsumentów.

O ile w okresie realnego socjalizmu można mówić o istnieniu bardzo ograniczonego rynku towarów i usług, to pozostałe rynki: kapitału, pracy i informacji były jeszcze bardziej ograniczone lub nie istniały w ogóle. Ponieważ nie było prawdziwego pieniądza, a materialne czynniki produkcji ściśle reglamentowano, nie mógł zaistnieć rynek kapitałowy. Nie było oczywiście także rynku pracy. W latach pięćdziesiątych, w okresie realizacji Planu 6-letniego wprowadzono ustawy przymusu pracy (Ustawa o «socjalistycznej dyscyplinie pracy»). W następnych latach przymus ten został wprawdzie nieco złagodzony, ale stosowano go jednak dość rygorystycznie w stosunku do absolwentów różnych typów szkół, szczególnie wyższych, którzy otrzymywali na ogół trzyletnie nakazy pracy w danej instytucji i/lub miejscowości. Pomysły wprowadzenia powszechnego przymusu pracy wracały co jakiś czas w regulacjach prawnych penalizujących np. tzw. pasożytniczy tryb życia. W latach siedemdziesiątych ograniczono wprawdzie przymus pracy absolwentów, ale w związku z rozszerzoną możliwością wyjazdów zagranicznych wprowadzono obowiązek wpłacania kaucji przez studentów ostatnich lat i absolwentów wyższych uczelni starających się o paszport.

W miarę spadku dynamiki gospodarki socjalistycznej zmalała znacznie reglamentacja pracy intelektualnej. W założeniu doskonałego planowania ilość kształconych studentów powinna się bilansować z zapotrzebowaniem na kadry z wyższym wykształceniem ze strony gospodarki oraz innych działów życia społecznego. Ponieważ «doskonałe» planowanie nie istnieje, wielkości te nigdy się nie bilansowały. Nie miało to jednak znaczenia, ponieważ wszyscy musieli być zatrudnieni. W miarę jednak degradacji systemu pojawiło się zjawisko nadmiaru absolwentów niektórych specjalności, którzy wskutek ograniczeń budżetowych nie znajdowali pracy w swoim zawodzie. Logiczną konsekwencją takiej sytuacji było odejście od nakazów pracy w stosunku do tych grup.

Nierynkowy charakter stosunków pracy wynikał także z faktu zerwania związków między kwalifikacjami siły roboczej a jej ceną. Cena siły roboczej, czyli płace, nie była regulowana sytuacją na rynku, ale decyzjami

administracyjnymi wynikającymi z przesłanek ideologicznych i określonego priorytetu partyjnej i państwowej biurokracji.

Z relatywnie uprzywilejowanej sytuacji korzystali pracownicy działów uznanych za szczególnie ważne w socjalistycznej gospodarce. Ogólnie rzecz biorąc, był to przemysł wydobywczy, energetyka, hutnictwo oraz przemysł maszynowy (w tym szczególnie zbrojeniowy). Przywileje dotyczyły wszystkich zatrudnionych w danej branży, bez względu na charakter pracy. W ten sposób sprzątaczką zatrudniona w górnictwie zarabiała znacznie więcej niż np. sprzątaczką w muzeum.

Obok wyższych płac w preferowanych działach gospodarki istniały rozbudowane pozapłacowe przywileje branżowe w postaci lepszego dostępu do wysoko cenionych dóbr, jak np. mieszkania, samochody, wczasy itp., które w sposób uznaniowy dzielono między pracowników.

Tak więc w systemie socjalistycznym zamiast rynku pracy istniał specyficzny system zatrudniania pracowników, w tym także z wyższym wykształceniem. System ten wysyłał dość czytelne sygnały zachęcające do podejmowania pracy w określonych działach i regionach. Jeżeli ktoś chciał stosunkowo szybko otrzymać mieszkanie, wskazane było zatrudnienie się na tzw. wielkich budowach socjalizmu, począwszy od Nowej Huty, a na Hucie Katowice kończąc i to bez względu na wyuczony zawód. Talon umożliwiający zakup samochodu najłatwiej było otrzymać, jeżeli pracowało się w górnictwie; branża ta oferowała także najwyższy standard wczasów. Małe szanse na relatywnie godziwą płacę i większe przywileje mieli z kolei nauczyciele, czego konsekwencją była zarówno feminizacja tego zawodu, jak i negatywny do niego dobór.

Związek między sytuacją w systemie zatrudniania a decyzją podejmowania nauki po szkole podstawowej, a szczególnie studiów wyższych, był minimalny. W systemie socjalistycznym studia wyższe nie mogły być traktowane jako inwestycja, ponieważ nie istniał wyraźny związek między poziomem wykształcenia a wysokością płacy. Absolwent wyższej uczelni uzyskiwał na ogół dopiero po kilkunastu latach zarobek porównywalny do zarobku swojego kolegi ze szkoły podstawowej, który bezpośrednio po jej ukończeniu podejmował pracę zawodową. Z finansowego punktu widzenia kształcenie się na poziomie wyższym było więc całkowicie nieopłacalne.

Motywacje kształcenia wynikały zatem z zupełnie innych, niematerialnych, przesłanek. Obok występującego niekiedy pragnienia wiedzy, głównym czynnikiem motywacyjnym był niewątpliwie prestiż «zawodów inteligentkich» ugruntowany w Polsce jeszcze w okresie zaborów i w latach

międzywojennych. Przejście ze sfery pracy fizycznej do umysłowej traktowane było w warstwach ludowych jako znaczny awans społeczny, zaś ukończenie wyższej uczelni «nobilizowało» absolwenta wywodzącego się z klasy chłopskiej lub robotniczej. Dla dzieci inteligentów ukończenie szkoły wyższej było konieczne do utrzymania swojej pozycji społecznej. W okresie przed II wojną światową pracownicy umysłowi byli znacznie wyżej wynagradzani niż robotnicy, pomijając stosunkowo znaczne bezrobocie w tej warstwie społecznej.

Prestiż wyższego wykształcenia odgrywał dużą rolę bezpośrednio po wojnie, kiedy uczelnie otworzyły się przed wszystkimi, którzy chcieli studiować. W początkach lat pięćdziesiątych władze zaczęły stosować kryteria klasowe, hamując administracyjnie dostęp do wykształcenia osobom pochodzącym ze środowisk inteligenckich, burżuazji, drobnomieszczaństwa oraz zamożnego chłopstwa (kułacy). Po 1956 r. nie stosowano już tych ograniczeń, na to miejsce wprowadzono natomiast preferencje w postaci ulgowych kryteriów przy egzaminach wstępnych dla młodzieży pochodzenia robotniczego i chłopskiego, a następnie rozszerzono je na młodzież wywodzącą się ze wsi lub małych miast. Mimo tych preferencji, odsetek młodzieży chłopskiej i robotniczej, poczynawszy od lat sześćdziesiątych, systematycznie spadał zarówno wśród kandydatów na studia, jak i wśród studentów.

Od lat pięćdziesiątych starano się z jednej strony propagować w warstwie ideologicznej awans społeczny przez wyższe wykształcenie, a w sferze praktycznej otwarto w jakiejś mierze uczelnie przed młodzieżą robotniczą i chłopską, ale z drugiej strony gloryfikowano pracę fizyczną, nagradzając ją prestiżowo i materialnie, równocześnie zaś deprecjonowano finansowo pracę intelektualną. Przez cały niemal okres Polski Ludowej podejmowano próby przekonania społeczeństwa, że jedynie fizyczna praca robotnika i chłopa wytwarza dobra materialne, z których następnie żyją pracownicy umysłowi. Pewien wyjątek uczyniono dla inżynierów, których praca, jeżeli byli zatrudnieni bezpośrednio w produkcji, była klasyfikowana jako produkcyjna. Świadczyć o tym może fakt, że o ile w 1946 r. absolwenci wyższych szkół technicznych stanowili 33,5% ogółu absolwentów, to w 1956 r. — już 48,7% i był to w owym czasie jeden z najwyższych wskaźników na świecie (Hoser, 1969, ss. 108 i 110).

Propaganda waloryzacji prostych prac fizycznych miała swoje racjonalne źródło, ponieważ w przemyśle nie było większego zapotrzebowania na specjalistów z wyższym wykształceniem. Wyjątkiem — w niektórych przypad-

kach — byli jedynie inżynierowie. Najbardziej poszukiwanymi pracownikami byli natomiast robotnicy, ponieważ kluczowym źródłem niepewności dla socjalistycznego zakładu pracy było zaopatrzenie, a nie np. jakość czy zbyt albo innowacje. Przed niebezpieczeństwem stałego wdrażania innowacji i konkutowania jakością towarów czy wydajnością pracy gospodarka socjalistyczna była zabezpieczona przez bariery antyimportowe. Ponieważ równocześnie nie istniała bariera popytu, racjonalny był stały wzrost ilości produkcji tych samych wyrobów na tym samym poziomie technicznym. Najprostszą drogą do realizacji tego celu było zwiększanie zatrudnienia robotników.

W latach siedemdziesiątych zapoczątkowano dyskusję, czy nauka jest elementem sił wytwórczych, czy też działalnością nieprodukcyjną? Ówczesni władcy PRL mający ambicję otwarcia «na zachód» byli skłonni przyznać, że nauka przyczynia się jednak do wzrostu gospodarczego i sami wygłaszali przy różnych okazjach pełne frazesów przemówienia o «rewolucji naukowo-technicznej». Pociągnęło to za sobą pewne skutki praktyczne: powiększyła się rola i prestiż inżynierów, a wydatki na badania naukowe w budżecie państwa i w dochodzie narodowym wyraźnie wzrosły. Usiłowano także rozszerzyć zakres praktycznej aplikacji badań, jednak bez większych rezultatów, ponieważ przedsiębiorstwa nastawione wyłącznie na wykonanie planów produkcyjnych nie były zainteresowane wdrażaniem nowych technologii, gdyż łączyło się to z kłopotami, które mogły powodować niewykonanie planu i straty finansowe dla dyrekcji i robotników. Przedstawiciele władzy mówili wprawdzie o «rewolucji naukowo-technicznej», ale w gruncie rzeczy nie bardzo wiedzieli, na czym polega przydatność nauki.

System edukacji w PRL był częścią aparatu ideologicznego państwa, który traktowano całkowicie instrumentalnie, podporządkowując doraźnym celom systemu politycznego. Zasady funkcjonowania systemu edukacji wynikały z charakteru struktury społecznej krajów realnego socjalizmu, a zadaniem systemu było reprodukcje tej struktury.

W społeczeństwach demokratycznych pozycja społeczna jednostek i grup społecznych określona jest zwykle przez czynniki statusu: dochód, wykształcenie i prestiż, a cechy te są silnie ze sobą skorelowane. W społeczeństwach «socjalistycznych» pozycja społeczna grup i jednostek była wyznaczana przez aparat polityczny (partię) zgodnie z celami systemu politycznego, tak więc z reguły występowały znaczne rozbieżności między poszczególnymi czynnikami statusu. Struktura społeczna miała w za-

sadzie charakter jednowymiarowy i amorficzny, ponieważ społeczeństwo w ogromnej większości składało się z pracowników najemnych.

Kolejnym ważnym czynnikiem określającym warunki funkcjonowania systemu edukacji było wyeliminowanie zinstytucjonalizowanej konkurencji z życia społecznego. Zasady awansowania zawodowego były całkowicie niejasne i arbitralne. Jedynym bardziej określonym kryterium było posiadanie legitymacji partii komunistycznej (nomenklatura). Był to jednak tylko warunek wstępny, bowiem w następnym etapie decydowała przynależność do różnych grup nieformalnych oraz więzi towarzyskie i koleżeńskie.

System edukacji składał się z kilku członów: szkolnictwa podstawowego obowiązkowego (8 lat nauki), szkolnictwa zawodowego (2–3 lata nauki, bez możliwości dalszego kształcenia), szkolnictwa średniego ogólnego i specjalistycznego (4 lata nauki) oraz wyższego uniwersyteckiego i zawodowego (4–5 lat nauki), przy czym oba te rodzaje szkolnictwa wyższego wydawały równoprawne dyplomy przy bardzo znacznej różnicy poziomów nauczania. Fakt ten stał się także czynnikiem deprecjacji wyższego, szczególnie uniwersyteckiego, wykształcenia.

Podstawowa selekcja młodzieży z punktu widzenia kariery zawodowej dokonuje się, jak wiadomo, w szkole podstawowej, a ponieważ poziom szkolnictwa elementarnego był silnie zróżnicowany, szczególnie między wsią i miastem, to absolwenci ze wsi i małych miast mieli silnie ograniczone możliwości kształcenia na poziomie średnim i zasilali szkoły zawodowe. Drugim czynnikiem zróżnicowań była przynależność do warstwy społecznej. Dzieci chłopów i robotników w znacznie mniejszym stopniu niż dzieci pracowników umysłowych kontynuowały naukę w szkole średniej, a jeżeli już, to głównie w zawodowym szkolnictwie specjalistycznym. Natomiast drogę do szkolnictwa wyższego otwierały w zasadzie jedynie licea ogólnokształcące.

System polityczny preferował szkolnictwo zawodowe i średnie specjalistyczne, ponieważ była to najkrótsza droga formowania i reprodukcji siły roboczej. Zaniedbywano natomiast szkolnictwo średnie ogólne i wyższe.

Chłopi i robotnicy, jak już wspomniano, nie mieli motywacji do posyłania dzieci do szkół średnich i wyższych, ponieważ — wskutek opisanego wyżej systemu płac — kształcenie nie było opłacalne i nie dawało finansowego awansu. Robotnik po szkole zawodowej zarabiał tyle samo lub więcej, co inżynier czy lekarz po wieloletnich studiach. Większe motywacje do studiów miała jedynie młodzież z rodzin inteligenckich, w których wykształcenie wyższe samo w sobie było wysoko cenioną wartością.

Rezultatem tego systemu było silne zmniejszenie kształcenia na poziomie wyższym i ograniczenie ruchliwości społecznej. W ramach kształcenia na poziomie wyższym preferowano kierunki techniczne zgodnie z domniemanym zapotrzebowaniem przemysłu. W rezultacie wystąpił znaczny nadmiar inżynierów, których kwalifikacje nie mogły być racjonalnie wykorzystane, co także deprecjonowało rolę szkolnictwa wyższego.

Zrównanie wartości dyplomów szkół wyższych oraz płac i statusu pracowników naukowych zatrudnionych na uniwersytetach i w wyższych szkołach zawodowych ograniczyło motywacje do nauki wśród studentów. Nie było sensu lepiej się uczyć, ponieważ ukończenie studiów z wynikiem dostatecznym czy z wyróżnieniem nie miało żadnego znaczenia na rynku pracy.

Podobnie pracownicy naukowcy szkół wyższych nie mieli motywacji do pracy, ponieważ profesor o światowej sławie zarabiał tyle samo i miał te same warunki pracy, co wykładowca w prowincjonalnej uczelni.

System ten skutecznie zablokował rozwój szkolnictwa wyższego i wzrost poziomu wykształcenia społeczeństwa. W Polsce liczba studentów na 10 tys. mieszkańców w latach osiemdziesiątych wynosiła ok. 100 osób, podczas gdy w krajach rozwiniętych — ponad 200. Niekorzystny był także odsetek kształcących się w odpowiednich grupach wieku, wynoszący w Polsce ok. 18%, podczas gdy w krajach skandynawskich, w państwach Beneluxu, we Francji, Niemczech i Hiszpanii — ponad 30%, nie mówiąc o Stanach Zjednoczonych i Kanadzie, które zbliżały się do 60%. System ten blokował także dążenie do wiedzy i współzawodnictwo w osiąganiu możliwie najlepszych wyników na studiach i w karierze zawodowej.

3.2. Zmiany liczebności kadr wysoko wykwalifikowanych

W trakcie poprzednich analiz do identyfikacji interesującej nas grupy społecznej używane były terminy: «inteligencja» i «specjaliści». Oba te pojęcia są dość silnie osadzone w polskiej tradycji socjologicznej. Termin «inteligencja» używany był na początku XX wieku dla oznaczenia osób pracujących «twórczo», np. literatów, aktorów... , a także pozostałych osób wykształconych na tyle, aby móc uczestniczyć w tzw. elitarnej kulturze. Wyróżnikiem inteligencji było więc w zasadzie kulturowe uczestnictwo, a także specyficzny styl życia (Chałasiński, 1958, ss. 57 i nast.).

Później, wraz z podjęciem socjologicznych badań tej grupy społecznej, zaczęto poszukiwać bardziej obiektywnych jej wyróżników. Od lat sześćdziesiątych w polskiej socjologii przyjęto się definiowanie inteligencji w kategoriach specyficznych cech pracy. A oto jedna z takich definicji: „*inteligencja jest zbiorem różnych grup zawodowych zajmujących się twórczością kulturalną, organizowaniem pracy i współżycia zbiorowego oraz wykonywaniem prac wymagających wiedzy teoretycznej*” (Szczepański, 1973, s. 66).

W trakcie badań nad strukturą klasowo-warstwową ludności miejskiej, prowadzonych w 1967 r., do inteligencji zaliczono osoby wykonujące pracę wymagającą wyższego wykształcenia (Słomczyński, 1972, s. 86). Od tego czasu ten sposób postępowania ugruntował się w polskiej socjologii na tyle, że można go uznać za dość powszechnie przyjęty.

Natomiast termin «specjaliści» jest szczególnie często stosowany w opracowaniach statystycznych. Można domniemywać, że jest to polski odpowiednik amerykańskich «professionals». W opracowaniu tym, jak można zauważyć z dotychczasowych rozważań, do identyfikacji osób posiadających wyższe wykształcenie terminów «inteligencja» i «specjaliści» używamy zamiennie.

Odtworzenie stanu zatrudnienia pracowników z wyższym wykształceniem, przynajmniej dla pierwszych powojennych lat, jest zabiegiem dość trudnym. Niemniej jednak należy stwierdzić, że tzw. socjalistyczna industrializacja, zapoczątkowana przez Plan 6-letni, doprowadziła do znacznych zmian w strukturze zatrudnienia.

W okresie międzywojennym udział osób z wyższym wykształceniem w strukturze zatrudnienia był znikomy, a odsetek kształcących się niewielki, ponieważ w ciągu 20 lat studia wyższe ukończyło tylko 85 tys. osób. Dla porównania można podać, że w latach 1945–1965 studia wyższe ukończyło znacznie więcej, bo ok. 400 tys. osób (Topolski, 1977, s. 31). Fakt ten był w propagandzie wykorzystywany jako wielki sukces PRL, zapominano jednak dodać, że powojenny boom o znacznie większych rozmiarach nastąpił także w innych krajach, na których tle polskie wskaźniki prezentowały się bardzo skromnie.

Niedługo po zakończeniu realizacji Planu 6-letniego, tj. w 1956 r., w gospodarce uspołecznionej zatrudnionych było 199 tys. pracowników z wyższym wykształceniem, podczas gdy pracę umysłową wykonywało wtedy aż 2,1 mln osób (Szczepański, 1960). Oznacza to, że jedynie mniej więcej co jedenasty pracownik umysłowy posiadał wyższe wykształcenie.

Dość wyraźną osobliwością struktury zatrudnienia utrwalonej przez socjalistyczną industrializację był wzrost zapotrzebowania i podaży kwalifikacji inżynierskich wśród kadr z wyższym wykształceniem. I tak: ilość studentów kierunków humanistycznych w roku akademickim 1963/64 w porównaniu z ilością studiujących w roku akademickim 1937/38 wzrosła około 4 razy, natomiast ilość studentów kierunków technicznych wzrosła mniej więcej 10-krotnie (Wesołowski, Koralewicz-Zębik, 1969, s. 459). W 1938 r. inżynierowie stanowili 10,9% absolwentów szkół wyższych, podczas gdy w 1956 r. — 48,7% (Hoser, 1969, s. 108).

Warto przy tym zauważyć, że w latach czterdziestych stanowiska wymagające wyższego wykształcenia obsadzone były przez osoby nie posiadające takiego wykształcenia, co w pewnym stopniu wynikało z braku kadr, zaś w głównej mierze było efektem tzw. klasowej polityki zatrudnienia polegającej na awansowaniu robotników na kierownicze stanowiska. Miało to zapewnić polityczną lojalność kadr wobec nowego systemu. Tylko w 1945 r. wysunięto na kierownicze stanowiska w przemyśle około 3 tys. robotników, a w 1949 r. stanowiska kierownicze sprawowało już 15 tys. robotników. Klasowe kryteria awansu na stanowiska dyrektorskie znalazły się już zdecydowanie na pierwszym planie w latach 1949–53 (Słabek, 1977, s. 73), niestety stosowne liczby dla tych lat nie są znane.

W trakcie Planu 6-letniego z rynku pracy kadr wysoko kwalifikowanych ostatecznie zniknęli pracodawcy prywatni. Jedynym pracodawcą stało się zatem państwo. Oznaczało to, że relacje między popytem i podażą na rynku pracy kształtować zaczęły priorytety produkcyjne uchwalane na kolejnych zjazdach partyjnych.

Ówczesną sytuację w zakresie zatrudnienia wysoko kwalifikowanych pracowników charakteryzowały zatem następujące cechy: względnie szybka ilościowa ekspansja podaży i popytu, polityczne kryteria rekrutacji, restrukturyzacja polegająca na wzroście zapotrzebowania na kadrę techniczną oraz migracje pracowników kwalifikowanych.

Wyrazem upolitycznienia kadr była ponadprzeciętna przynależność do PZPR osób zajmujących pozycje kierownicze. Należy przyjąć, że ilość członków PZPR wynosiła mniej więcej 10–15% dorosłej ludności kraju. Na tym tle można w pełni ocenić stopień upartyjnięcia kadr. Np. z badań H. Najduchowskiej wynika, że w 1948 r. „tylko” 53,8% dyrektorów przedsiębiorstw przemysłowych należało do PPR, poprzedniczki PZPR. W 1949 r. do PZPR należało już 76,6% dyrektorów, a w 1955 r. — nawet 95,2% (Najduchowska, 1969, ss. 82 i 86).

Opisane prawidłowości miały trwałe znaczenie dla charakterystyki systemu zatrudniania pracowników, niezależnie bowiem od pewnych niuansów system tzw. nomenklatury funkcjonował bez większych zmian do 1989 r. Niekiedy jednak pojawiały się próby jego osłabienia. Przykładem może być zainicjowanie, piórem M.F. Rakowskiego, na przełomie lat sześćdziesiątych i siedemdziesiątych przez tygodnik «Polityka» związany z tzw. reformatorskim skrzydłem PZPR, dyskusji pod hasłem „*dobry fachowiec, ale bezpartyjny*”. Główna teza autora polegała na stwierdzeniu, że zbyt wiele stanowisk zarezerwowanych jest wyłącznie dla członków PZPR i że należałoby częściej, w miejsce politycznej wierności, preferować kwalifikacje. Dyskusja ta nie spowodowała jednak żadnego wyłomu w systemie i, jak pokazują badania przeprowadzone w 1972 r., ilość członków PZPR wśród dyrektorów była podobna jak w latach pięćdziesiątych i wynosiła 88,6%. Jeżeli natomiast wziąć pod uwagę aktywność w związkach zawodowych i radach narodowych, to dotyczyła ona aż 96,3% badanych dyrektorów (Wasilewski, 1981, ss. 83 i 84). Z tych samych badań wynikało, że w Warszawie największe upartyjnienie występowało wśród pracowników administracyjno-biurowych — 56,7%, a następnie wśród inteligencji — 40,5%. Dla porównania, wśród robotników wykwalifikowanych osoby należące do PZPR stanowiły 31,9%, a wśród rzemieślników — 28,3% (Wasilewski, 1981, s. 84).

Utrwalenie się socjalistycznej polityki kadrowej wyrażało się zatem w postaci dość wyraźnej prawidłowości: im wyższe stanowisko, w tym większym stopniu przynależność do partii była niezbędna do jego osiągnięcia. Zjawisko to ilustrują także wyniki badań nad kadrą inżyniersko-techniczną prowadzone przez Annę Preiss. Wynika z nich, że im wyższe stanowisko zajmowała dana grupa, tym więcej było w niej członków PZPR. I tak w 1968 r. wśród dyrektorów i głównych specjalistów było 78,6% członków PZPR, wśród kierowników wydziałów — 69,2%, kierowników oddziałów — 48,8%. Wśród pracowników zatrudnionych na stanowiskach specjalistycznych natomiast tylko 26% należało do partii (Preiss, 1972, s. 168). Dla porównania warto zauważyć, że na przełomie lat sześćdziesiątych i siedemdziesiątych do PZPR należało 40% ogółu inżynierów (Herod, 1971, s. 87).

3.3. Struktura wykształcenia społeczeństwa i siły roboczej

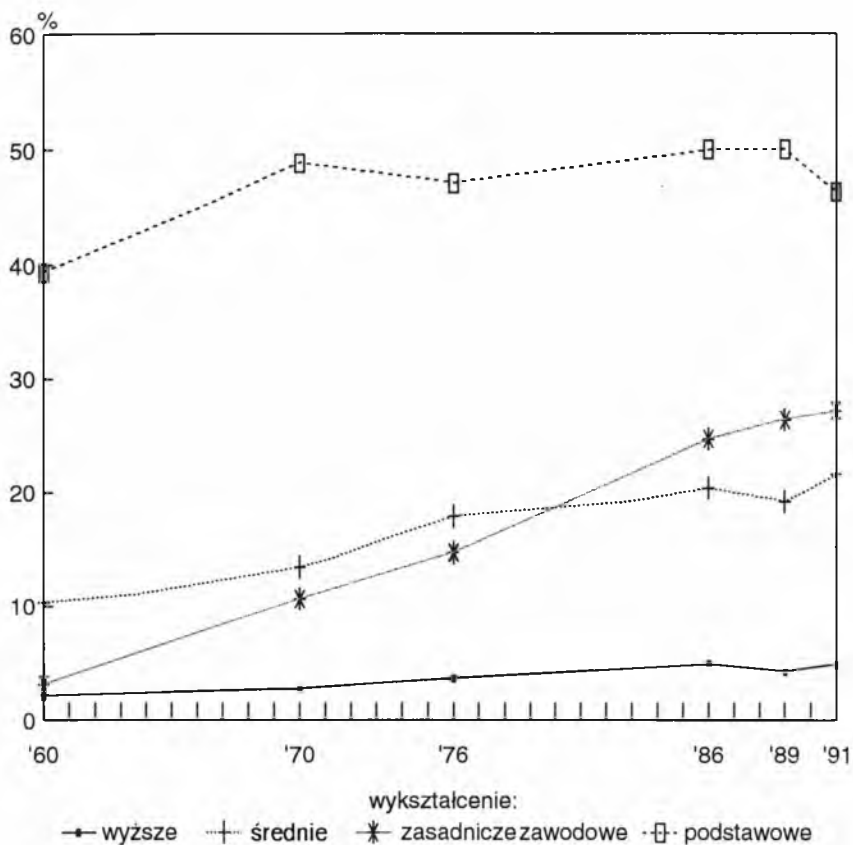
Struktura wykształcenia siły roboczej w okresie PRL zmieniała się stosunkowo powoli. Na rys. 16 pokazano tendencje zmian w poziomie wykształcenia ludności w wieku 15 i więcej lat. Ogólnie rzecz biorąc, w latach 1960–1989 odnotować można w strukturze społecznej dwukrotny wzrost udziału osób z wyższym wykształceniem. Dla porównania, np. w Korei Południowej liczba studiujących na uniwersytetach w latach 1952–1990 wzrosła 25-krotnie. Odsetek zaś studentów w młodzieżowych grupach wieku wynosi: w Polsce — 9,5%, w Niemczech — 30%, w Korei Południowej — 33%, a w Meksyku — 16% (Macieja, 1993).

Z przedstawionych danych wyraźnie wynika, że ilość kadr z wyższym wykształceniem była w Polsce relatywnie mała, a obecnie rynek pracy intelektualnej jest także bardzo wąski, ponieważ podaż osób z wyższym wykształceniem nie przekracza 5% ogółu obywateli naszego kraju i 11% zatrudnionych.

Jest rzeczą oczywistą, że praca wysoko wykwalifikowana i związana z dużą odpowiedzialnością może być wykonywana przez osoby nie posiadające formalnych kwalifikacji, tj. wyższego wykształcenia, toteż pracowników wysoko wykwalifikowanych jest więcej niżby to wynikało z informacji o poziomie wykształcenia pracowników najemnych. Warto w związku z tym przedstawić wyniki badań dotyczących samoidentyfikacji społeczno-zawodowej ludności, przeprowadzone w latach 1990–1993 na reprezentatywnych próbach ogólnopolskich (rys. 17).

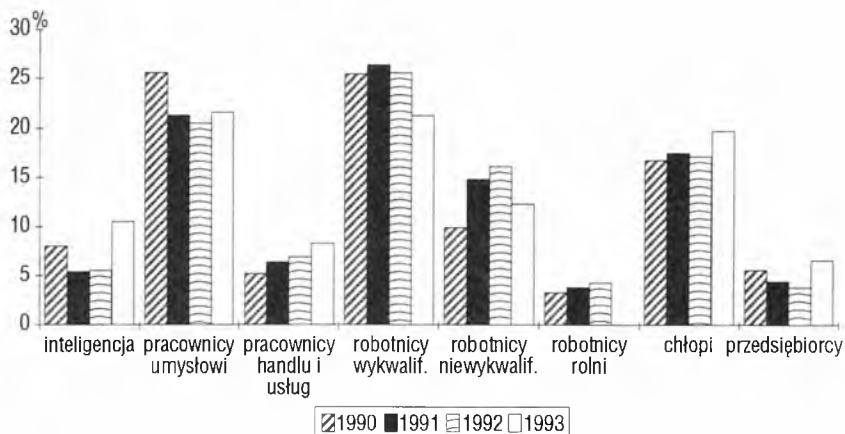
Z badań tych wynika, że w oparciu o deklaracje respondentów uzyskuje się o kilka punktów procentowych wyższy udział inteligentów na rynku pracy. Nadwyżka ta jest jednak niewielka i, jeżeli porównać dane z rysunków 16 i 17, to można zauważyć, że w 1991 r. wynosi ona zaledwie 0,6 punktu procentowego. Niezależnie od tego, czy respondenci CBOS realistycznie czy też nie, oceniają własną pozycję na rynku pracy, należy stwierdzić, że specjaliści stanowią nie więcej niż 10% uczestników rynku pracy w Polsce.

Na zakończenie tej części analizy trzeba zwrócić uwagę na bardzo istotny, z punktu widzenia ilościowego opisu rynku pracy, problem marnotrawstwa kwalifikacji niektórych specjalistów. Chodzi tu o sygnalizowane przez autorów badań nad inżynierami zjawisko marnotrawstwa ich kwalifikacji wynikające z «nadprodukcji inżynierów». Z referatu J. Tymowskiego,



Rys. 16 Długofalowe tendencje przemian struktury wykształcenia ludności w wieku 15 i więcej lat w Polsce

przedstawionego na V Kongresie Techników Polskich, wynika, że aż 35% stanowisk pracy obsadzonych przez inżynierów nie wymaga wyższego wykształcenia i może być obsadzone przez techników (cyt. za: Hoser, 1969, s. 11).



Rys. 17 Struktura społeczna Polski lat dziewięćdziesiątych w przekroju ugrupowań klasowych na podstawie samoidentyfikacji

3.4. Efekty socjalistycznego systemu zatrudnienia

Według funkcjonalnej teorii uwarstwienia społecznego posiadane przez jednostkę kwalifikacje i cechy wykonywanej przez nią pracy można uznać za «wkład» (input), któremu odpowiada efekt w postaci płacy i dodatkowych — materialnych oraz psychologicznych — gratyfikacji, jak np. prestiż czy komfort psychiczny. Niezależnie od uwag krytycznych, które wysuwano w stosunku do tej teorii, można ją zastosować w niniejszej analizie. Zgodnie z teorią funkcjonalną wyższemu wykształceniu i stanowisku powinny odpowiadać, i w kapitalizmie odpowiadają, wyższe zarobki.

W socjalistycznym systemie zatrudnienia, jak już wspomniano, w zasadzie zerwany został związek między kwalifikacjami pracownika a wysokością jego wynagrodzenia. Na to miejsce wprowadzono zasadę, którą nieco przewrotnie, parafrazując marksowskie określenie, sformułował Stanisław Ossowski: „*od każdego według kwalifikacji, każdemu według uznania władzy*”.

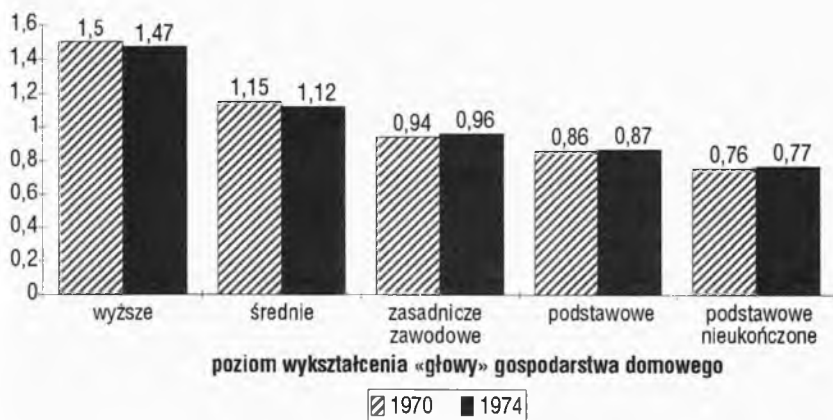
Socjologowie wielokrotnie zwracali uwagę na fakt, że w wyniku prowadzenia polityki płacowej preferującej działalność bezpośrednio produkcyjną „*do 1960 r. poziom zarobków robotniczych w stosunku do okresu międzywojennego wzrósł o połowę (o 45%), a przeciętny zarobek pracowników umysłowych obniżył się o jedną czwartą (o 26%)*”. Niemniej jed-

nak, jeżeli przyjąć zarobki kierowników za 100, to zarobki pracowników inżynieryjno-technicznych wynosiły 67, a robotników — 51 (Ślabeł, 1977, s. 76).

Socjalistyczny system zatrudnienia i związana z nim polityka płacowa były zatem dość wyraźnie nakierowane na egalitaryzację zarobków, a w szczególności na relatywne podnoszenie pozycji ekonomicznej klasy robotniczej.

Podobne prawidłowości wystąpiły również w następnych okresach socjalistycznego uprzemysłowienia. Przykładem mogą być relacje płac robotników i pracowników inżynieryjno-technicznych w latach 1965, 1970 i 1973. Jeżeli przeciętne zarobki robotnicze w przemyśle przyjmiemy za 100, to płace pracowników inżynieryjno-technicznych wynosiły: w 1965 r. — 160, w 1970 r. — 150 i w 1973 r. — 144 (Mach, 1991, s. 78). Tak więc obserwować było można systematyczne niwelowanie różnic zarobkowych w polskim przemyśle, a w szczególności zmniejszenie rozpiętości dochodowych między specjalistami i pracownikami z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Na rys. 18 widać niewielki, ale wyraźny, relatywny spadek możliwości konsumpcyjnych osób z wykształceniem wyższym i średnim. Natomiast równie wyraźnie wzrastały możliwości konsumpcyjne osób niżej wykształconych.



Rys. 18 Zróżnicowanie przeciętnego dochodu na osobę w gospodarstwach pracowniczych, przeciętny dochód na osobę = 1

Bardziej syntetyczną ocenę opisywanych tu zjawisk znaleźć można w sprawozdaniu z badań przeprowadzonych w Łodzi w 1967 r. i w 1976 r. przez K.M. Słomczyńskiego. Autor ten opracował syntetyczną skalę nagród społeczno-ekonomicznych uzyskiwanych dzięki pracy. Na skalę tę złożyły się pozycje respondentów według następujących zmiennych: zarobki miesięczne, prestiż, standard mieszkaniowy, posiadanie dóbr trwałego użytku, stanowisko w organizacji, partycypacja w dobrach kultury, ilość lat nauki. W rezultacie tej analizy okazało się, że wykonywanie wysoko wykwalifikowanej pracy dawało w 1976 r. relatywnie mniejsze korzyści niż w 1967 r. (Słomczyński, 1983, ss. 45 i 112).

Egalitaryzm płacowy zacierający różnice między pracą fizyczną i intelektualną był uniwersalnym zjawiskiem, cechującym wszystkie kraje socjalistyczne. Z porównawczych badań polsko-węgierskich, przeprowadzonych w 1979 r., wynika, że jeżeli średnią wysokość płac w przemyśle przyjąć za 100, to zarobki inteligentów wyniosły w Polsce 137,2, a na Węgrzech — 134,7. Natomiast zarobki robotników wykwalifikowanych kształtowały się w Polsce na poziomie 104,8, a na Węgrzech — 104,2 (Beskid, Kolosi, 1984, s. 112).

Nie inaczej było w Czechosłowacji, gdzie — zdaniem Pawła Machonina — zasadniczym rysem tamtejszego realnego socjalizmu był egalitaryzm połączony z antymerytokratyzmem. Egalitaryzm ów faworyzował osoby niżej wykształcone i gorzej wykwalifikowane. Antymerytokratyzm zaś polegał na tym, że dostęp do najwyższych pozycji społecznych był limitowany pochodzeniem z klas ludowych oraz posiadaniem głównie *«politycznych kwalifikacji»* (Machonin, 1993, ss. 5–6).

W krajach o gospodarce rynkowej istnieją oczywiście znacznie większe rozpiętości płacowe. Np. w USA w 1988 r. przeciętny zarobek pracownika z wyższym wykształceniem od ukończenia studiów do 65 roku życia wynosił 3,1 mln \$, po ukończeniu szkoły średniej — 2,1 mln, natomiast bez szkoły średniej jedynie — 1,5 mln (Macieja, 1993).

Osobliwość socjalistycznej gospodarki polegała, jak wiadomo, na stałym niedoborze czynników produkcji, wśród których niedobór siły roboczej był jednym z bardziej istotnych. Fakt ten sprawiał, że pozycja robotników w systemie zatrudniania była stosunkowo silna. Odwrotna sytuacja istniała w przypadku specjalistów z wyższym wykształceniem, na których zapotrzebowanie było znacznie mniejsze, ponieważ nie istniał popyt na innowacje. Te relatywne różnice mocy przetargowej, w połączeniu z preferencjami

politycznymi władzy, miały decydujący wpływ na kształtowanie się relacji płacowych w Polsce Ludowej.

Preferencje polityczne były także czynnikiem różnicującym zarobki specjalistów z wyższym wykształceniem. Z badań wykonanych w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych wynika, że najważniejszymi czynnikami kształtującymi różnice zarobkowe były: władza ekonomiczna, partyjna przynależność i w znacznie mniejszym stopniu wykształcenie (Hryniewicz, 1989). Konsekwencją tego było znaczne zróżnicowanie zarobków osób z wyższym wykształceniem w zależności od tego, czy zajmowały one kierownicze stanowiska i, czy należały do PZPR.

Tabela 3.1

Rozkład miesięcznych dochodów z pracy w Puławach i w Łodzi w latach osiemdziesiątych

Grupy społeczne	Średnie dochody z pracy w tys. zł	
	Puławy 1986 r.	Łódź 1988 r.
Dysponenci przedsiębiorstw państwowych	39,5	—
Nadzorcy (kierownicy)	24,7	45,2
Specjaliści (nie będący kierownikami)	17,3	34,6
Pracownicy usług i administracyjni	15,7	32,4
Robotnicy produkcyjni	18,5	38,1
Robotnicy obsługujący procesy i urządzenia techniczne	18,8	38,4
Robotnicy nieprodukcyjni	20,9	38,6

Źródło: Zestawienie na podstawie: J.T. Hryniewicz, *Struktura społeczna i społeczne nierówności*, (w:) J.T. Hryniewicz (red.), *Spółeczności lokalne u progu przemian ustrojowych*, Warszawa 1990, s. 51.

Rozkład zarobków w Puławach i w Łodzi (tab. 3.1) stanowi potwierdzenie tezy o relatywnie niskiej mocy przetargowej specjalistów. Widać bowiem, że w drugiej połowie lat osiemdziesiątych zarobki pracowników z wyższym wykształceniem w obu miastach były niższe od zarobków wszystkich trzech grup robotniczych. Jeśli wziąć natomiast pod uwagę średnie zarobki pracowników z wyższym wykształceniem, to przewyższały one nieco średnie zarobki robotników tylko dlatego, że zarobki inteligencji były nadwartościowane przez wysokie płace dyrektorów i innych członków partyjnej nomenklatury.

Potwierdza to zatem silne wewnętrzne zróżnicowanie szans specjalistów w systemie zatrudnienia, a także wspomnianą już relatywną słabość przetargową tej grupy na tle mocy przetargowej robotników.

3.5. Początki rynku pracy

Obecnie należy przedstawić zmiany pozycji różnych grup pracowniczych na kształtującym się po 1989 r. rynku pracy. Wykorzystane tutaj informacje oparte są na wyjątkowo dużych próbach badawczych, toteż ich reprezentatywność dla omawianych dalej zjawisk nie podlega dyskusji.

Tabela 3.2

Poziom wykształcenia a zarobki roczne w latach 1986–1991, w tys. zł

Wykształcenie	1986	1989	1991
Podstawowe	139	1 454	8 962
Zasadnicze zawodowe	229	1 995	13 060
Średnie	214	2 036	14 982
Wyższe	309	2 792	23 717
Przeciętnie w populacji	185	1 765	12 095
Liczebność badanej próby	58 562	66 611	63 706

Źródło: GUS, Materiały zamawiane przez EUROREG UW

W 1986 r. zarobki osób z wyższym wykształceniem były wyższe od średniej krajowej o 67%, natomiast w 1989 r. — o prawie 60%. W 1991 r. rozpiętość ta wzrosła, bowiem przewaga zarobków pracowników z wyższym wykształceniem nad średnią krajową wynosiła 96%. Podobne zjawiska możemy zaobserwować, jeżeli porównamy stosunek zarobków ludzi z najniższym i najwyższym wykształceniem. I tak stosunek zarobków osób o najwyższym wykształceniu do najwyższych zarobków osób najmniej wykształconych wynosił w 1986 r. 1:2,22, w 1989 r. — 1:1,92, natomiast w 1991 r. — 1:2,65.

W ostatnich latach Polski Ludowej odpowiedzią na kryzys było podtrzymanie dotychczasowej tendencji do egalitaryzacji dochodów z pracy, natomiast po 1989 r. zaczęły się one różnicować drogą dowartościowania pracowników o najwyższych kwalifikacjach. Są to zatem początki restrukturyzacji typu merytokratycznego. Trzeba jednak zauważyć, że dokonujący się po 1989 r. wzrost zarobków osób z wyższym wykształceniem dotyczył w głównej mierze zatrudnionych w firmach prywatnych, natomiast zarobki pozostałych specjalistów nie rosły równie szybko.

Nawiązując do wcześniejszych rozważań, stwierdzić należy, że po 1989 r. pozycja przetargowa osób z wyższym wykształceniem na rynku pracy wyraźnie wzrosła, co spowodowało relatywne zwiększenie zarobków tej grupy pracowniczej.

Z drugiej jednak strony, można wskazać na czynnik obniżający moc przetargową, a mianowicie na względną nadwyżkę na rynku pracy osób o danych kwalifikacjach. Wskaźnikiem tej nadwyżki może być stopa bezrobocia. Na tle innych uczestników rynku pracy sytuacja osób z wyższym wykształceniem przedstawiała się dość korzystnie. W 1991 r. przeciętny wskaźnik bezrobocia dla ogółu absolwentów wynosił 44,7%, podczas gdy dla absolwentów szkół wyższych — 27,6%. Znacznie wyższe były natomiast wskaźniki dla absolwentów średnich szkół zawodowych — 59% i zasadniczych zawodowych — 48,7% (Adamczyk, Gieorgica, Masewicz, 1992, s. 103).

Dla porządku należy także zauważyć, że po 1989 r. zniknęła polityczna bariera określająca szanse zatrudnienia oraz możliwości osiągnięcia wyższych pozycji kierowniczych.

3.6. Uczestnicy rynku pracy, oczekiwania i motywacje

Nie ulega wątpliwości, że pozycja rynkowa danej grupy społecznej jest określana przez względną wielkość zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje przez nią posiadane. Im zapotrzebowanie to jest większe, tym bardziej korzystna pozycja tej grupy na rynku pracy. Odzwierciedla się to w postaci płac i pozapłacowych gratyfikacji uzyskiwanych przeciętnie przez jej przedstawicieli.

Uczestnikami rynku pracy są pracodawcy i pracownicy. A więc z jednej strony, organizacje (przedsiębiorstwa, firmy, instytucje), a z drugiej — poszukujące pracy jednostki. Podaż miejsc pracy od strony ilościowej zależy oczywiście od poziomu wzrostu gospodarczego i koniunktury, a od strony jakościowej — od stopnia rozwoju nauki i technologii. Popyt określa struktura demograficzna ludności oraz poziom jej wykształcenia.

Zwyczaj się przyjmować, że analizy podaży i popytu dokonywane są w kategoriach finansowych. W przypadku rynku pracy, a w szczególności rynku pracy intelektualnej, kategorie pieniężne są niewystarczające, ponieważ motywacje związane z zachowaniami na rynku pracy są bardzo złożone. Motywację zaś określić można jako skłonność do działania nakierowanego na osiągnięcie określonych celów.

Przez wiele lat istniało — szczególnie wśród pracodawców — przekonanie, że głównym, jeżeli niewyłącznym, motywem skłaniającym pracownika do wysiłku są pieniądze. Koncepcja «homo oeconomicus», czyli człowieka kierowanego motywami ekonomicznymi, okazała się jednak nieadekwatna do rzeczywistych działań ludzkich w życiu społecznym. Już w latach trzydziestych XX wieku zauważono, że zachowania ludzi na rynku pracy są znacznie bardziej złożone. Jedną z prób opisu oczekiwań pracowników była «hierarchia potrzeb» Masłowa:

1. *Potrzeba fizjologiczna* — jej zaspokojenie polega na dbałości o swoje ciało.
2. *Potrzeba pewności i bezpieczeństwa*. Człowiek odczuwa potrzebę ochraniać siebie przed niebezpiecznymi sytuacjami. W związku z tym istnieje zapotrzebowanie organizmu na wszelkie formy ochrony i środki bezpieczeństwa, wykształcenie, informację, wiedzę o warunkach zatrudnienia w miejscu pracy itp.
3. *Potrzeba przynależności i miłości*. Zaspokojenie tej potrzeby polega na uczestnictwie w grupach, w których panują pozytywne stosunki międzyludzkie — dobroć i bliskość w stosunku do tych ludzi, z którymi jesteśmy.
4. *Potrzeba uznania i osiągnięć*. Człowiek musi mieć poczucie własnej wartości i jednocześnie być pozytywnie oceniany przez ludzi, na opinii których mu zależy. Wszyscy ludzie odczuwają potrzebę akceptacji tego, jacy są oraz pracy, którą wykonują. Mamy więc wbudowaną potrzebę otrzymywania nagród i pozytywnej krytyki, zachęty i stymulacji.

5. *Potrzeba samorealizacji.* Dobremu zaspokojeniu tej potrzeby sprzyja praca zgodna z kwalifikacjami, pełna informacja o przedsiębiorstwie i współdecydowanie o własnej sytuacji w pracy.

Jakkolwiek wszyscy ludzie mają takie same potrzeby, to różne są sposoby i hierarchia ich zaspokajania. I tak np. w przeciwieństwie do pracownika naukowego, jest raczej mało prawdopodobne, że robotnik pracujący przy taśmie produkcyjnej będzie poszukiwał samorealizacji w pracy intelektualnej.

Z przeprowadzonych w Polsce licznych badań wynika, że pracownicy kładą relatywnie duży nacisk na zaspokojenie potrzeb afiliacyjnych, tzn. na dobre stosunki międzyludzkie w grupach pracowniczych. Z tego względu występuje tendencja do eliminowania rywalizacji i konkurencji, a w grupach pracowniczych istnieje duży nacisk na egalitaryzm płacowy. Należy także zauważyć, że wraz ze wzrostem wykształcenia rosną oczekiwania pracowników na zaspokojenie w trakcie pracy potrzeby samorealizacji. Można więc przyjąć, że w grupie pracowników z wyższym wykształceniem potrzeby te są relatywnie silniej wyeksponowane.

Nie ulega wątpliwości, że rynek pracy jest instytucją kulturową, toteż jest oczywiste, że w zachowaniach pracowniczych ważną rolę odgrywa pojęcie tzw. słusznej płacy. Kategoria ta jest wytworem właściwego dla danego społeczeństwa i tworzących go grup zawodowych wartościowania różnych zajęć z punktu widzenia ich społecznej użyteczności, wysiłku, kwalifikacji itp. Dla pracownika zaś kategoria «słusznej płacy» oznacza punkt odniesienia, wobec którego poszukuje on na rynku pracy zatrudnienia, mogącego dostarczyć mu ekwiwalentu w zamian za wkład w nabycie niezbędnych umiejętności i wykonywanie danej pracy (Opsahl, Dunette, 1983).

Interesujące jest porównanie wyników polskich badań nad sposobem postrzegania hierarchii «słusznego wynagrodzenia» przeprowadzonych w latach sześćdziesiątych i dziewięćdziesiątych (tab. 3.3–3.5).

Jakkolwiek hierarchie «słusznego wynagrodzenia» przed 30 laty i obecnie były dość podobne, to jednak warto zasygnalizować różnice w poglądach na ten temat inteligentów (zob. tab. 3.3, kolumna 3) oraz robotników i aktywistów PZPR (zob. kolumny 4 i 5). Generalnie rzecz biorąc, aktywiści partyjni uważali, że należy wysoko wynagradzać osoby zaangażowane najsilniej w socjalistycznej industrializacji, np. inżynierów, górników itp., natomiast inteligenci na plan pierwszy wysuwali raczej kwalifikacje.

Tabela 3.3

Hierarchie «słusznego wynagrodzenia» według poglądów przedstawicieli różnych kategorii społeczno-zawodowych w pierwszej połowie lat sześćdziesiątych

Zawód	Miejsce zawodu w hierarchii «słusznego wynagrodzenia» według			
	średniej międzyrodo- wiskowej (1500 osób)	lekarzy, pracowników nauki, inżynierów, adwokatów	robotników	aktywu partyjnego
Profesor uniwersytetu	1	1	3	2
Minister	2	2	1	1
Lekarz	3	3	4	8
Inżynier-mechanik	4	5	2	3
Górnik pracujący na dole	5	7	5	4
Sędzia	6	6	7	9
Dyrektor przedsiębiorstwa	7	4	6	5
Inżynier-agronom	8	8	8	6
Hutnik wykwalifikowany	9	9	9	7

Źródło: A. Sarapata, *Zawód jako wyznacznik miejsca w społeczeństwie*, (w:) A. Sarapata (red.), *Socjologia zawodów*, Warszawa 1965, s. 162.

Z zaprezentowanych w tabelach 3.3–3.5 danych wynika ponadto, że w latach sześćdziesiątych i trzydzieści lat później wyraźne było przekonanie, że pracownicy z wyższym wykształceniem powinni relatywnie najwięcej zarabiać. Przeciętnie rzecz biorąc, ich zarobki powinny być prawie dwukrotnie wyższe niż zarobki osób o najniższym poziomie wykształcenia. Badania CBOS, wykonane na próbie ogólnopolskiej, informują, że 71% respondentów aprobuje tezę mówiącą o tym, że wysokość zarobków powinna być uzależniona od poziomu wykształcenia (Biuletyn CBOS, grudzień 1993).

Można więc odnotować merytokratyczne, w zasadzie, nastawienie opinii publicznej wobec dystrybucji zarobków. Od tej prawidłowości widoczny jest jednak znamieny wyjątek. Polega on m.in. na relatywnym (w 1993 r.)

Tabela 3.4

Hierarchia «słusznego wynagrodzenia» w 1993 r. w ogólnopolskiej próbie losowej

Ile powinien zarabiać:	miesięcznie w mln zł
lekarz	7,8
poseł	7,0
policjant	6,1
murarz	5,5
nauczyciel	5,3
szwaczka	4,1
sprzątaczką	3,2

Źródło: Estymator, 1993

Tabela 3.5

Minimalne wynagrodzenie przewidywane dla osób o podstawowym i wyższym wykształceniu, próba ogólnopolska, 1993 r.

Poziom wykształcenia	Minimalne miesięczne zarobki w mln zł
Podstawowe	3,6
Wyższe	6,8

Źródło: Biuletyn CBOS, grudzień 1993.

podwyższeniu oczekiwanej płacy dla niektórych zawodów robotniczych i zaniżeniu płac nauczycieli.

Jest to niewątpliwie gorzka spuścizna komunizmu, który potrafił ugruntować w świadomości społecznej brak szacunku dla zawodu nauczyciela. Groźne dla przyszłości kraju jest społeczne przekonanie o niskiej przydatności, jeśli mierzyć ją kryterium «słusznej płacy», wychowawców następnych pokoleń.

Z poglądów na temat «słusznej płacy» wynikają istotne wnioski dla analizy rynku pracy intelektualnej, ponieważ mogą one informować o oczekiwaniach specjalistów wobec pracy. Na podstawie dotychczasowych analiz

można przyjąć, że oczekiwania te dotyczą: płacy, bezpieczeństwa, pozytywnych relacji w pracy z kolegami i przełożonymi oraz samorealizacji zawodowej.

Na czym zatem polega rola bodźców finansowych i jakie jest ich znaczenie dla pracowników? Nie ulega wątpliwości, że płaca jest najbardziej wymiernym i oczywistym elementem oczekiwań pracowniczych. Ponadto zarobki, warunkując osiąganie różnych celów, mają wpływ na zaspokojenie innych ważnych potrzeb, np. uznania i osiągnięć czy nawet samorealizacji. Pieniądze są wreszcie najbardziej wymiernym i łatwo definiowanym korelatem sytuacji pracy i dlatego są najczęściej przedmiotem rokowań między pracodawcą i pracobiorcą.

Uczestnictwo na rynku pracy polega na tym, że im bardziej pracownik jest przekonany, że dana instytucja spełni jego oczekiwania, w tym większym stopniu będzie skłonny do podjęcia decyzji o zatrudnieniu się w tej instytucji. Pracodawcy powinni zdawać sobie sprawę z tych oczekiwań i starać się wyjść im naprzeciw. Pozornie mogłoby się wydawać, że aby uzyskać efektywną pracę, zwłaszcza w sytuacji bezrobocia, wystarczą wysokie płace i sprawna kontrola. Chociaż pogląd ten jest w pewnym sensie słuszny, to jednak należy pamiętać, że możliwości podnoszenia płac są w większości firm ograniczone, a ponadto wybór takiego rozwiązania uruchamia tzw. spiralę płacową. Polega ona na tym, że w sytuacji niskiego poziomu zaspokojenia oczekiwań afiliacyjnych i samorealizacyjnych kolejne przyrosty płacowe dają coraz mniejsze efekty produkcyjne, zaś nacisk na płace staje się trwałą reakcją pracowniczą na wszelkie możliwe sytuacje frustracyjne.

Mniej więcej od lat pięćdziesiątych, tj. od opublikowania badań Herzberga, wiadomo, że takie czynniki, jak: satysfakcjonujące płace, sprawna polityka personalna czy dobre stosunki międzyludzkie usuwają niezadowolenie z pracy, ale nie gwarantują wysokiego poziomu motywacji (por. np. Herzberg, 1966). Ten ostatni jest tym większy, w im większym stopniu praca jest odpowiedzialna, daje możliwości awansu, wykorzystania posiadanych i nabywania nowych kwalifikacji. Z badań wspomnianego autora wynika dla pracodawców oczywisty wniosek, że wysokie płace nie są żadną gwarancją wysokiego poziomu motywacji do pracy, tj. zaangażowania, innowacji, integracji z celami przedsiębiorstwa itp. Niemniej jednak oczekiwania płacowe powinny być zrealizowane na poziomie zadowalającym po to, aby czynniki samorealizacyjne warunkujące wysoki poziom motywacji zaczęły oddziaływać na zachowanie pracowników w procesie pracy. Nie wyczerpuje to jednak wszystkich uwarunkowań procesu motywacyjnego.

Po to, aby spełnić wstępny — finansowy — warunek procesu motywacyjnego, pracodawca winien pamiętać o tym, by proporcje płacowe były zgodne ze społecznie akceptowanym zróżnicowaniem płac różnych grup pracowniczych.

Prawidłowości te wykryto w krajach o znacznie wyższej stopie życiowej niż w Polsce, można zatem podejrzewać, że w krajach biedniejszych nastawienie do wysokości zarobków powinno, w sposób oczywisty, przesłaniać inne motywy związane z pracą. Żeby rozstrzygnąć te wątpliwości, sięgnijmy raz jeszcze do wyników ogólnopolskich badań; tym razem dotyczących motywów leżących u źródeł dążenia do zdobycia wyższego wykształcenia.

Tabela 3.6

Odpowiedzi osób z wyższym wykształceniem na pytanie o motywy zdobywania wyższego wykształcenia

Motywy zdobywania wyższego wykształcenia	Wskazania respondentów w %
Rozwój intelektualny, samodoskonalenie	54
Niezależność, samodzielność	55
Interesujący zawód	57
Uznanie, szacunek ze strony ludzi	32
Wysokie zarobki	27
Łatwiejsze życie	18
Możliwość pracy na swoim	14

Źródło: Biuletyn CBOS, grudzień 1993.

Zaprezentowane w tab. 3.6 informacje, jakkolwiek nie odnoszą się bezpośrednio do sfery pracy, dość przekonująco potwierdzają samorealizacyjną orientację kadr z wyższym wykształceniem. Zauważmy bowiem, że najważniejsze — zdaniem tej grupy osób — czynniki skłaniające do osiągnięcia obecnego statusu zawodowego to niezależność i intelektualna samorealizacja. Znacznie mniejsze znaczenie (różnica wynosi 20 punktów procentowych) mają czynniki afiliacyjne i oczekiwanie wysokich zarobków. Potwierdza to na polskim gruncie najważniejsze hipotezy wynikające z badań Herzberga.

Warto podkreślić, że w przypadku specjalistów, których praca nie poddaje się kontroli z racji zmienności zadań i ich skomplikowania, uzyskanie zaangażowania się w pracę jest możliwe tylko wtedy, gdy zostaną zaspokojone oczekiwania samorealizacyjne. W rezultacie możemy oczekiwać relatywnie większej skłonności do kreowania innowacji, uruchamiania rezerw, inicjatywy itp.

Jeżeli spojrzymy na ten problem przez pryzmat całej gospodarki, to należy stwierdzić, że efektywność gospodarowania w Polsce zależy w dużej mierze od tego, w jakim stopniu polscy pracodawcy są skłonni stwarzać i faktycznie stwarzają warunki do wykorzystania — w społecznym interesie — kwalifikacji posiadanych przez polskich specjalistów i w jaki sposób potrafią powiązać samorealizacyjne dążenia tej grupy zawodowej z celami przedsiębiorstw.

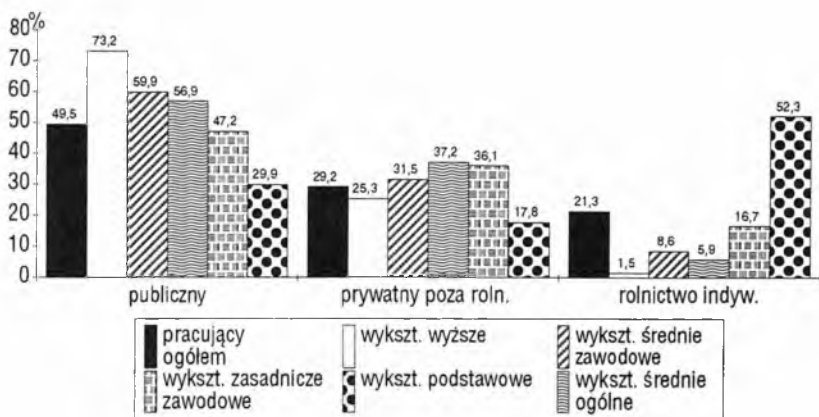
ROZDZIAŁ 4

CHARAKTERYSTYKA RYNKU PRACY INTELEKTUALNEJ W POLSCE

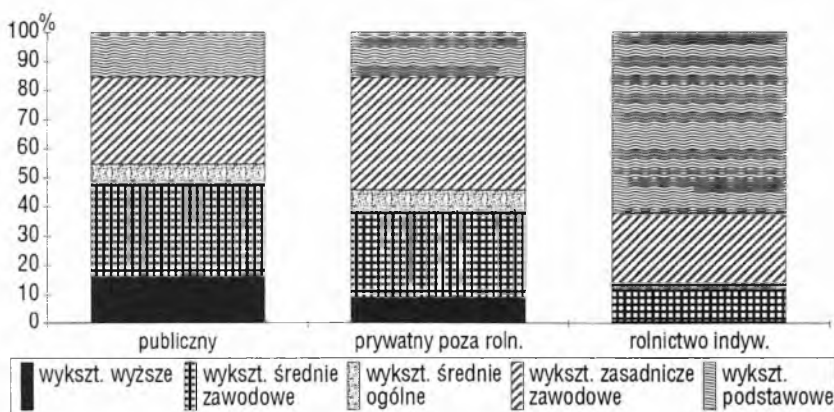
4.1. Działowa i przestrzenna charakterystyka rynku pracy intelektualnej

Struktura zatrudnienia w Polsce w 1993 r. jest pochodną dwóch głównych cech gospodarki: jej zacofania, bowiem aż 21% ogółu siły roboczej pracuje w rolnictwie oraz etatyzmu, będącego pozostałością systemu socjalistycznego, ponieważ sektor publiczny zatrudnia połowę pracujących. Na tym tle rynek pracy intelektualnej wykazuje również istotne anomalie, gdyż blisko 3/4 pracowników z wyższym wykształceniem zatrudnionych jest w sektorze publicznym (por. rys. 19). Ponadto sektor publiczny zatrudnia relatywnie dużo więcej pracowników z wyższym wykształceniem niż sektor prywatny — 15% w stosunku do 9% (rys. 20). Pewną osobliwością polskiego rynku pracy jest także relatywnie bardzo małe zatrudnienie kobiet z wyższym wykształceniem w sektorze prywatnym. Wśród ogółu zatrudnionych pracowników z wyższym wykształceniem w obu sektorach stanowią one 54%, natomiast w sektorze prywatnym — jedynie 36% (tab. 4.1).

Najwięcej osób z wyższym wykształceniem, pracujących w sektorze publicznym, jest zatrudnionych w nauce i oświacie (42%), następnie w przemyśle i budownictwie (20%) oraz w służbie zdrowia (11%). W sektorze prywatnym proporcje międzydziałowe są zupełnie inne, ponieważ 43% spe-



Rys. 19 Udział sektorów własności w ogólnej liczbie pracujących w poszczególnych kategoriach wykształcenia w lutym 1993 r.



Rys. 20 Udział w ogólnej liczbie pracujących w poszczególnych sektorach własności osób o różnym poziomie wykształcenia w lutym 1993 r.

cialistów z wyższym wykształceniem zatrudnionych jest w przemyśle i budownictwie, 20% w handlu oraz 8% w finansach i ubezpieczeniach (rys. 21). Szczególną osobliwością jest tak duże zatrudnienie specjalistów z wyższym wykształceniem w handlu, ponieważ w innych krajach europejskich o gospodarce rynkowej odsetek osób z wyższym wykształceniem zatrudnionych w tym dziale gospodarki nie przekracza kilku procent. W Polsce jest to

Tabela 4.1

Pracownicy pełnozatrudnieni z wyższym wykształceniem według płci i sektorów w 1992 r.

Wyszczególnienie	Pracownicy				
	ogółem		w sektorze prywatnym		
	w liczbach	w %	w liczbach	w %	w tym kobiety w %
Wszystkie poziomy wykształcenia	7 888 444	100,0	1 881 782	23,9	x
w tym kobiety	3 735 908	47,3	863 779	23,1	45,9
Z wyższym wykształceniem	1 003 665	12,7	140 305	14,0	x
w tym kobiety	542 535	54,1	50 271	9,3	35,8

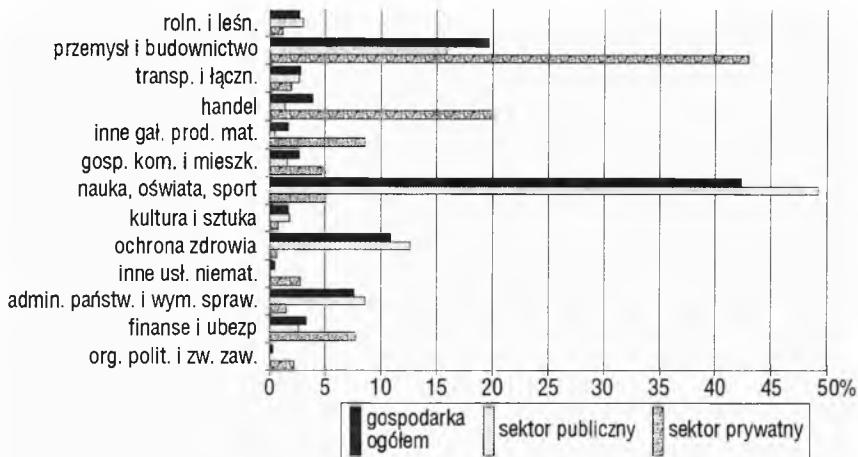
Źródło: *Zatrudnienie w gospodarce narodowej 1993*, GUS, Warszawa 1993, s. 53.

zapewne spowodowane poszukiwaniem lepszych zarobków przez pracowników odchodzących ze sfery budżetowej.

Jedną z cech charakterystycznych polskiego rynku pracy intelektualnej jest jego stosunkowo znaczna koncentracja przestrzenna (por. rys. 22). Osiem województw: warszawskie, katowickie, krakowskie, poznańskie, gdańskie, wrocławskie, łódzkie i lubelskie skupia 40% ludności i 50% zatrudnionych z wyższym wykształceniem.

Największy bezwzględny potencjał rynku pracy intelektualnej ma województwo warszawskie (129,2 tys. osób z wyższym wykształceniem), a następnie katowickie (97,9 tys.) i krakowskie (53,4 tys.).

Interesujące są również wskaźniki pokazujące odsetek osób z wyższym wykształceniem w stosunku do ogółu zatrudnionych (patrz rys. 23). W tym przypadku kolejność ośmiu znajdujących się na czele województw jest zupełnie inna. Na pierwszym miejscu znajduje się warszawskie (20%), a następnie krakowskie, lubelskie, wrocławskie, poznańskie, łódzkie, gdańskie i białostockie. Na tym tle zwraca uwagę stosunkowo wysoki odsetek spe-



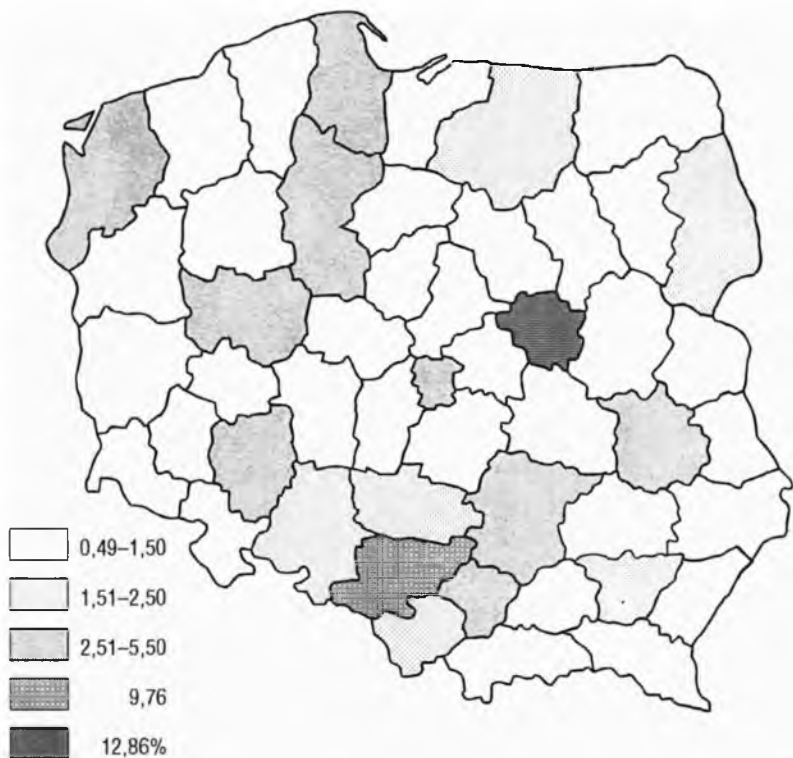
Rys. 21 Pracownicy z wyższym wykształceniem w % pracujących w poszczególnych działach — ogółem i według sektorów własności w grudniu 1992 r.

cialistów z wyższym wykształceniem wśród zatrudnionych w województwie rzeszowskim (13,8%), wyższy np. niż w szczecińskim (13,0%).

Pewne osobiowości występują natomiast w takich województwach, jak np. łomżyńskie i białkopodlaskie, gdzie odsetek ludności z wyższym wykształceniem w stosunku do ogółu mieszkańców jest niski, natomiast odsetek zatrudnionych specjalistów w stosunku do ogółu zatrudnionych — relatywnie wysoki. Wynika to z bardzo dużej stopy bezrobocia w tych województwach, która dotyka niemal wyłącznie osoby o niższym poziomie wykształcenia.

Jeszcze inne jest przestrzenne rozmieszczenie specjalistów z wyższym wykształceniem zatrudnionych w sektorze prywatnym (por. rys. 24). Warszawa i w tym przypadku z 24% udziałem znajduje się na pierwszym miejscu, natomiast kolejność następnych województw jest odmienna. Na drugim miejscu znajduje się województwo gdańskie, a następnie poznańskie, elbląskie, bydgoskie, wrocławskie, łódzkie i szczecińskie.

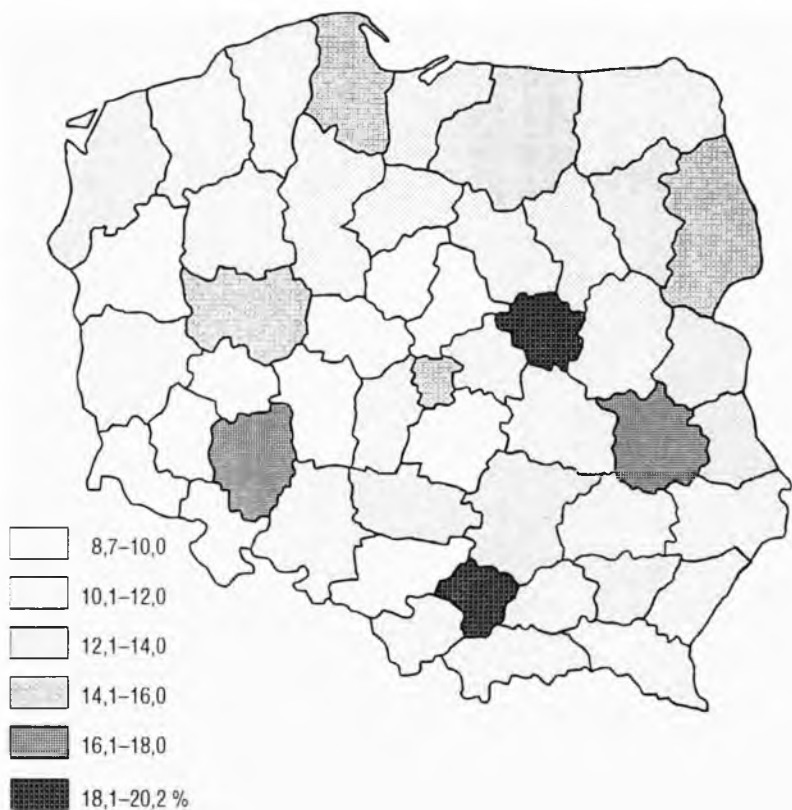
Wśród specjalistów z wyższym wykształceniem najwięcej osób ukończyło kierunki techniczne, a następnie nauczycielskie, humanistyczne i ekonomiczne. Odsetek osób z wykształceniem technicznym obniżył się nieco w porównaniu z 1970 r., a szczególnie z 1978 r., kiedy to specjalistów z tego zakresu było stosunkowo najwięcej. W porównaniu z 1970 r. zmalał



Rys. 22 Udział poszczególnych województw w ogólnej liczbie pełnozatrudnionych pracowników z wyższym wykształceniem w kraju w grudniu 1992 r.

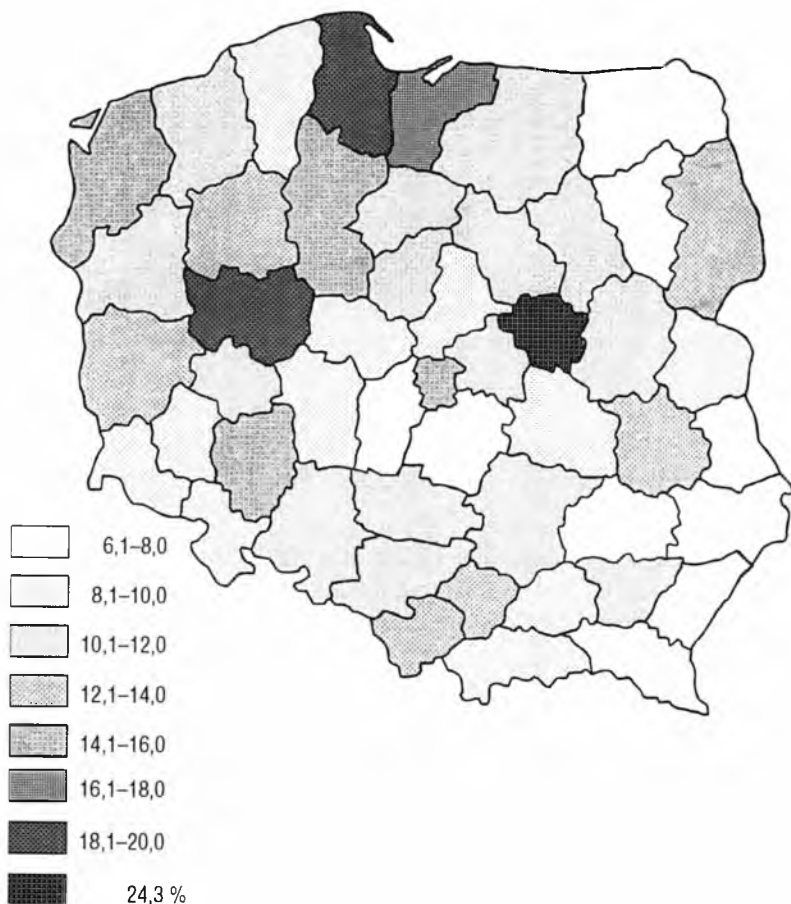
również wyraźnie, blisko o 5 punktów procentowych, udział specjalistów z wykształceniem medycznym, a o 3 punkty — z wykształceniem humanistycznym (por. rys. 25).

Charakterystycznym zjawiskiem po 1970 r. było pojawienie się specjalności nauczycielskiej, której udział wśród specjalistów z wykształceniem wyższym wynosił w 1988 r. już blisko 15%. Specjaliści ci, kształceni głównie w wyższych szkołach pedagogicznych, w tym znaczna liczba w trybie zaocznym, mają przygotowanie zawodowe, które — mimo otrzymania dyplomów formalnie równorzędnych z uniwersyteckimi — nie odpowiada standardom wykształcenia uniwersyteckiego.



Rys. 23 Udział pełnozatrudnionych pracowników z wyższym wykształceniem w ogólnej liczbie pracujących w poszczególnych województwach w grudniu 1992 r.

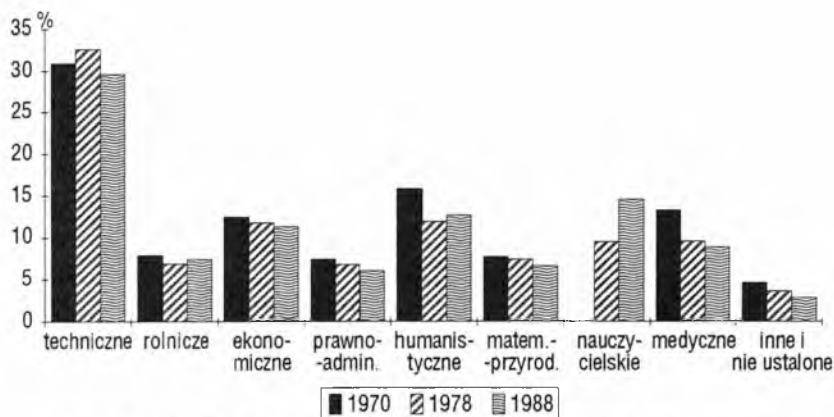
Cechą charakterystyczną kierowniczych kadr w administracji państwowej i gospodarczej w okresie «realnego socjalizmu» były jej niskie kwalifikacje zawodowe, ponieważ głównym kryterium angażowania na kierownicze stanowiska była lojalność polityczna. W rezultacie jedynie niecałe 60% tej kadry miało wykształcenie wyższe, przy czym w ciągu 10 lat — między 1978 r. a 1988 r. — udział osób z wyższym wykształceniem nie tylko nie wzrósł, ale nawet zmniejszył się o 0,5 punktu procentowego. Nieco lepsza sytuacja istniała w następnej kategorii zawodowej: dyrektorów przedsiębiorstw w sferze produkcji i usług gospodarczych. Odsetek



Rys. 24 Udział pracowników z wyższym wykształceniem w ogólnej liczbie pełnozatrudnionych w sektorze prywatnym w poszczególnych województwach w grudniu 1992 r.

osób z wyższym wykształceniem w 1988 r. wynosił tutaj blisko 68% i wzrost w porównaniu z 1978 r. o ponad 11 punktów. Pewien wzrost miał również miejsce wśród kierowników i specjalistów (tab. 4.2).

Kolejną charakterystyczną cechą okresu «realnego socjalizmu» był stosunkowo niski — w porównaniu z krajami gospodarki rynkowej — odsetek kadr kierowniczych wśród zatrudnionych specjalistów. Przyczyną tego



Rys. 25 Ludność z wykształceniem wyższym według kierunków wykształcenia w % ogółu w latach: 1970, 1978, 1988

stanu rzeczy mogła być znaczna koncentracja działalności gospodarczej w wielkich przedsiębiorstwach, co ograniczało ich liczbę, a tym samym — stanowiska dyrektorskie. Różnice mogą jednak także wynikać z innej klasyfikacji stanowisk.

Porównanie lat 1978 i 1988 pokazuje, że odsetek kadr kierowniczych i specjalistów w stosunku do ogółu czynnych zawodowo wzrósł w tym okresie z 20% do 23%, w tym z wyższym wykształceniem z 26% do 31%. Jak wynika z tego zestawienia, poziom wykształcenia tych kategorii zawodowych nieco się podniósł, ale był wyraźnie niższy niż w krajach zachodnich.

4.2. Segmentacja rynku pracy intelektualnej

Jedną z podstawowych cech rynku pracy intelektualnej w Polsce w początku lat dziewięćdziesiątych jest jego silna segmentacja. Poszczególne segmenty można wyróżnić w oparciu o kilka hierarchicznych kryteriów. Pierwszy podział przebiega między sektorami: publicznym i prywatnym. Sektor publiczny dzieli się z kolei na firmy skomercjalizowane, przedsiębiorstwa państwowe i instytucje finansowane z budżetu państwa. Z kolei sfera budżetowa dzieli się na dwa główne działy. Z jednej strony występują:

Tabela 4.2

Kierownicy i specjaliści z wykształceniem wyższym w 1978 r. i 1988 r.

Grupa społeczno-zawodowa	Ogółem				W tym z wykształceniem wyższym			
	1978		1988		1978		1988	
	w liczbach	w %	w liczbach	w %	w liczbach	w %	w liczbach	w %
Kierownicza kadra administracji państwowej i jednostek nadrzędnych działalności gospodarczej	18 325	0,5	20 674	0,5	10 702	58,4	11 976	57,9
Dyrektorzy przedsiębiorstw w sferze produkcji i usług gospodarczych	66 268	1,8	71 271	1,7	37 600	56,7	48 356	67,8
Kierownicy, specjaliści i pracownicy niższego szczebla w zawodach technicznych	1 221 468	34,0	1 186 753	27,8	278 682	22,8	342 677	28,9
Kierownicy, specjaliści i pracownicy niższego szczebla w zawodach nie-technicznych	2 289 691	63,7	2 988 706	70,0	613 553	26,8	932 450	31,2
Razem	3 595 752	100,0	4 267 404	100,0	940 537	26,2	1 335 459	31,3

Źródło: *Poziom wykształcenia ludności Polski w latach 1970–1988*, GUS, Warszawa 1991, s. 124.

wojsko, policja i administracja rządowa, z drugiej: oświata, nauka i służba zdrowia.

W przypadku sektora publicznego opłacanego z budżetu pojęcie rynku pracy ma bardziej umowne niż rzeczywiste znaczenie, ponieważ zarówno popyt, jak i podaż pracowników ograniczone są administracyjnie, a **płace ustanawiane, tak jak w okresie komunizmu, według uznania władzy, która ma zdecydowane preferencje dla samej siebie.** Stąd znacznie lepiej wynagradzany jest ministerialny urzędnik niż profesor uniwersytetu, policjant niż nauczyciel, oficer niż lekarz (tab. 4.3).

Tabela 4.3

Place niektórych kategorii pracowników sektora publicznego opłacanych z budżetu państwa na początku 1994 r.

Kategorie pracowników	Place w mln zł miesięcznie
Minister	18,0
Generał dywizji	14,0
Profesor uniwersytetu	7,0
Policjant	6,0
Nauczyciel	3,0
Lekarz	3,0

W ramach centralnej administracji państwowej są jednak także «równi i równiejsi». Rozpiętość płac zwiększyła się tutaj od 1992 r. do 1994 r. z 60% do 250%. Dyrektor departamentu w Ministerstwie Finansów otrzymuje ponad 22 mln zł miesięcznie, a jego odpowiednik w Ministerstwie Edukacji Narodowej — jedynie 9,7 mln zł. Przeciętna płaca pracowników ministerstw i urzędów centralnych waha się od blisko 12 mln zł w Najwyższej Izbie Kontroli do ok. 4,5 mln zł w Ministerstwie Obrony Narodowej. Tak duże różnice są trudne do wyjaśnienia i uzasadnienia. Wynikają prawdopodobnie z zapobiegliwości kierowników poszczególnych resortów i ich osobistych preferencji. Najwyższa pozycja resortu finansów w rankingu ministerstw jest raczej oczywista, ponieważ pracujący tam urzędnicy trzymają kase państwową i łatwiej im zadbać o własne interesy.

Osobliwością systemu płac w okresie «realnego socjalizmu» był podwójny obieg uznaniowych wynagrodzeń. W przemyśle w niektórych okresach premia mogła znacznie przewyższać stałe wynagrodzenie, natomiast zawsze była istotnym składnikiem płacy. Zarówno w przemyśle, jak i w sferze budżetowej funkcjonował fundusz nagród. Kolejnym ważnym elementem były tzw. prace zlecone, których uzyskanie mogło nawet w znacznym stopniu uzupełniać budżet pracowników intelektualnych.

Obok oficjalnego obiegu wynagrodzeń istniał obieg nieoficjalny, który można określić kryminogennym. Szczególna osobliwość «socjalizmu» polegała na tym, że był on świadomie wmontowany w system. Nie dopłacając lekarzom, nauczycielom, urzędnikom, przyjmowano założenie, że głodową pensję uzupełnią sobie gratyfikacjami od wdzięcznych pacjentów, od rodziców uczniów i od petentów. Ten sposób myślenia wynikał m.in. z pesymistycznej diagnozy natury ludzkiej, zgodnie z którą głównym motywem działania człowieka jest chciwość. Zakładano więc, że funkcjonariusz pań-

stwowy tak czy tak weźmie łapówkę, toteż w interesie władzy jest ją z góry w kalkulować w wypłacane wynagrodzenie.

System ten, polegający na zgeneralizowanej korupcji, okazał się tylko częściowo skuteczny, ponieważ spora część społeczeństwa nie poddała się naciskom i zachowując tradycyjne wartości etyczne, uległa znacznej pauperyzacji. W ten oto sposób uczciwość stała się jednym z czynników zróżnicowania społecznego.

Upadek systemu komunistycznego w Polsce nie spowodował bynajmniej likwidacji opisanego wyżej systemu; przeciwnie, nowe elity szybko uległy moralnej korozji i nadal podtrzymują, a nawet dzięki nowym możliwościom rozwijają istniejący system wynagrodzeń. Te nowe możliwości to np. rady nadzorcze jednoosobowych spółek skarbu państwa, liczne powiązania (m.in. rodzinne) sektora publicznego z prywatnym itp. Pomimo znacznych podwyżek płac, szczególnie w centralnej administracji państwowej, następuje np. łączenie stanowisk wiceministrów i dyrektorów departamentów ze stanowiskami prezesów rad nadzorczych. W ten prosty sposób zamiast jednej pensji można mieć trzy, a nawet cztery wynagrodzenia.

Zmiana tego systemu jest oczywiście bardzo trudna, ponieważ ci, którzy mogliby go zmienić są zainteresowani jego utrzymaniem z oczywistych powodów materialnych, a ponadto także politycznych. Trzeba by bowiem otwarcie powiedzieć populistycznie nastawionej znacznej części społeczeństwa, a więc wyborcom, że funkcjonariusz państwowy (urzędnik, nauczyciel, uczony, lekarz itp.) musi w przyszłościowym interesie tego społeczeństwa zarabiać znacznie więcej niż zarabia obecnie i niż otrzymuje górnik, robotnik czy rolnik. Powiedzenie tego, a co więcej zrealizowanie, wymaga dużej odwagi, którą raczej nie odznacza się polska klasa polityczna. Lepiej jest więc utrzymywać drugi i trzeci obieg wynagrodzeń i zakładać, że spora część państwowych funkcjonariuszy i tak *sama nieźle się wyżywi*.

Z kolei sektor prywatny dzieli się wyraźnie na dwa segmenty w zależności od pochodzenia kapitału. W firmie z kapitałem zagranicznym zarobki są co najmniej dwukrotnie wyższe niż w firmach polskich (tab. 4.4). Pewną odrębnością cechują się banki i instytucje finansowe, w których dochody pracowników zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym są na ogół wyższe niż w innych firmach (tab. 4.5).

Płace na rynku pracy intelektualnej cechuje niemal całkowity chaos, a rynek ten wysyła sygnały sprzeczne z długofalowymi potrzebami rozwojowymi kraju. Sygnały te powodują określone przemieszczenia na rynku pracy intelektualnej i przepływy specjalistów z działów źle opłacanych do

Tabela 4.4

Miesięczne wynagrodzenia (brutto) pracowników zatrudnionych na kluczowych stanowiskach na początku 1994 r., w mln zł

Stanowisko	Firma z kapitałem zagranicznym	Polska firma prywatna, spółka publiczna	Przedsiębiorstwo państwowe
Dyrektor, prezes	60–120	25–60	15–40
Dyrektor handlowy	50–80	15–40	8–18
Szef produkcji	30–80	15–30	10–15
Główny księgowy	40–60	25–35	6–15
Dyrektor personalny	25–40	8–15	4–8
Dla porównania: — sprzedawca — sekretarka	10–25 10–20	2–25 5–10	— 3–6

Źródło: «Rzeczpospolita», 5–6 marca 1994 r.

Tabela 4.5

Miesięczne wynagrodzenia (brutto) w bankach i instytucjach finansowych na początku 1994 r.

Stanowisko	Wynagrodzenie w mln zł
Szef zagranicznej instytucji finansowej	15–20 tys. USD
Prezes banku prywatnego	80–100
Prezes banku państwowego	40–60
Makler	25–50
Konsultant, doradca finansowy	25–50

Źródło: «Rzeczpospolita», 5–6 marca 1994 r.

działów, w których zarobki są bez porównania wyższe. Obserwować można np. ucieczkę z nauki i szkolnictwa wyższego, które to dziedziny straciły w ostatnich latach 15% pracowników na rzecz innych działów, przede wszystkim administracji państwowej i handlu. W niektórych sferach, jak

np. w służbie zdrowia, postępuje nieformalna prywatyzacja usług. Ze szkół publicznych ma miejsce odpływ bardziej wartościowych pracowników do różnych typów szkolnictwa prywatnego.

Rynek pracy intelektualnej w Polsce, jak już wspomniano, ma różne osobliwości, wśród których wymienić można — obok nadmiernego zatrudnienia w sektorze publicznym — chaos w zakresie wynagrodzeń oraz kolosalne zróżnicowania i specyficzną hierarchię płac w sektorze publicznym. W krajach cywilizowanych i demokratycznych płaca nauczyciela jest zwykle wyższa niż płaca policjanta, a pensja profesora uniwersytetu jest zbliżona do pensji generała i ministra.

Warto jednak odnotować, że zmiany wynagrodzeń w przypadku pracowników z wyższym wykształceniem są większe niż zmiany przeciętnych wynagrodzeń w gospodarce narodowej. W tym zakresie hierarchia wynagrodzeń w porównaniu z okresem «realnego socjalizmu» nie uległa najmniejszej zmianie. Jeżeli w 1960 r. średnia płaca w przemyśle wynosiła 100, to w przemyśle wydobywczym — 146, a we włókienniczym — 85. W 1971 r. relacje te kształtowały się jak 100 do 157 i do 84, zaś w 1992 r. jak 100 do 157 i do 75. Po trzech latach transformacji systemowej międzygałęziowa hierarchia płac pozostała więc taka sama.

Jak na tym tle zmieniły się proporcje płacowe między robotnikami i pracownikami umysłowymi w przemyśle? W 1960 r. płaca na stanowiskach robotniczych wynosiła 96% przeciętnego wynagrodzenia wszystkich zatrudnionych w przemyśle, w 1971 r. — 95%, a w 1992 r. — 98%. I w tym przypadku utrzymana została «socjalistyczna sprawiedliwość społeczna».

Kształtowanie się płacy specjalistów z wyższym wykształceniem jest procesem skomplikowanym i dokonuje się m.in. na rynku pracy intelektualnej, zgodnie z zasadami podaży i popytu na określone zawody i specjalności. Ale rynek jest tylko jednym z elementów wpływających na płace specjalistów. Następnym ważnym czynnikiem są preferencje państwa, ponieważ jest ono jednym z głównych pracodawców zatrudniających osoby z wyższym wykształceniem. Kolejnym czynnikiem jest kryterium «słusznej płacy», które dostarcza sygnałów o tym, jakie wynagrodzenie — uważane za sprawiedliwe — jedne grupy społeczne gotowe są przyznać innym.

Jednym z kryteriów «słusznej płacy» są inwestycje niezbędne do osiągnięcia wyższego wykształcenia, ale także waga, jaką przywiązują usługobiorcy do danego rodzaju usług. Mechanizm ten jest widoczny na przykładzie stosunku amerykańskiego społeczeństwa do lekarzy. Uważa się, nie bez racji oczywiście, że wysiłek włożony w studia medyczne, które są

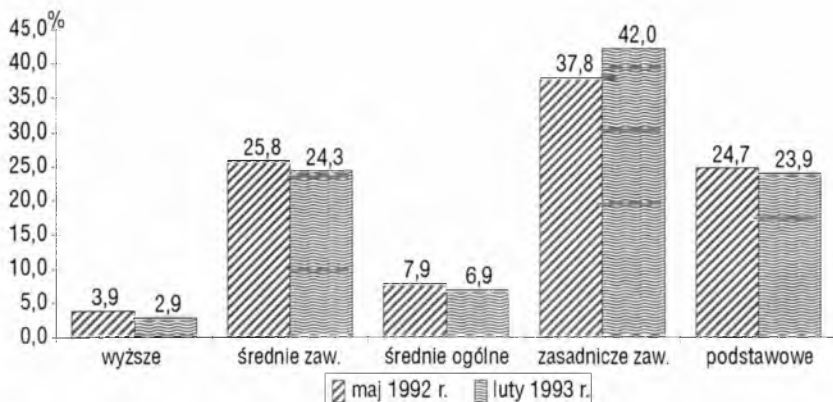
z reguły (łącznie ze stażami) co najmniej dwukrotnie dłuższe niż inne, musi być odpowiednio wynagrodzony, a ponadto interes pacjenta wymaga, żeby lekarz, uwolniony od trosk materialnych, mógł poświęcić się leczeniu chorych. Przekonanie takie — powszechne w społeczeństwie amerykańskim — sprawia, że obywatele są skłonni płacić lekarzom wysokie honoraria i uważać je za uzasadnione.

W marcu 1994 r. CBOS przeprowadził badania na temat postrzeganej i postulowanej hierarchii zawodów pod względem wysokości zarobków. Wśród 18 zawodów, z wyłączeniem prezydenta i premiera, na pierwszym miejscu w hierarchii «służnej płacy» znaleźli się: prywatny przedsiębiorca (dopuszczalny zarobek — 22,2 mln zł), następnie minister (15,7 mln), dyrektor firmy państwowej (13,8 mln), profesor uniwersytetu (11,3 mln) i lekarz (10,0 mln). W sumie badani sądzą, że na 18 branych pod uwagę zawodów 12 jest nie dopłacanych, a 6 — nadpłacanych. Wśród tych ostatnich znajdują się wysocy urzędnicy administracji państwowej, posłowie, księża i prywatni przedsiębiorcy. W hierarchii «służnej płacy» zwraca uwagę ciągle wysoka pozycja górników, którym badani są skłonni przyznać wynagrodzenie niemal równe płacy lekarza (9,2 mln zł) (CBOS, 1994).

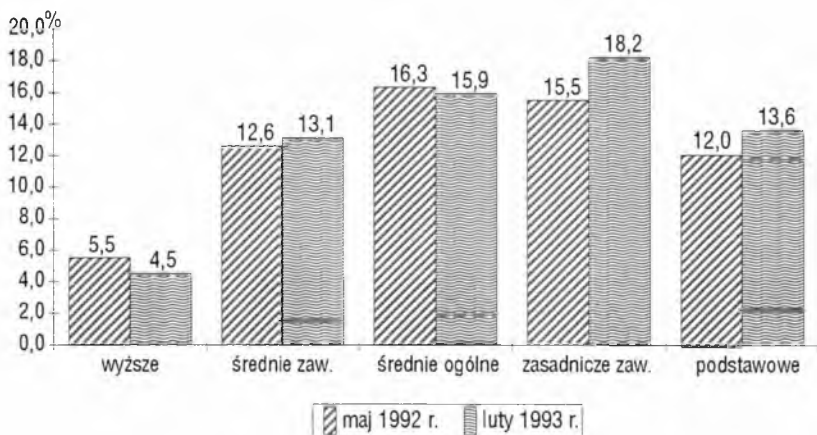
Tak wysoka pozycja górników może wynikać z utrzymywania się stereotypu wyjątkowej społecznej przydatności tego zawodu, który ukształtował się w okresie Polski Ludowej i utrzymywany jest przez tę grupę zawodową przy pomocy bezkarnych strajków. Na pozycję tego zawodu nie ma prawdopodobnie większego wpływu ciężka i niebezpieczna praca, ponieważ w innych krajach zawód górnika jest nie mniej ciężki i niebezpieczny, a tymczasem w hierarchii «służnej płacy» plasują się oni znacznie niżej.

4.3. Bezrobocie na rynku pracy intelektualnej

Bezrobocie, które na polskim rynku pracy jest zjawiskiem zupełnie nowym, dotknęło przede wszystkim osoby o niższym poziomie wykształcenia (por. rys. 26). Najwyższa stopa bezrobocia dotyczy osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i w lutym 1993 r. wynosiła 18,2%, podczas gdy dla ludności z wykształceniem wyższym — jedynie 4,5% i była niższa niż w roku poprzednim o 1 punkt procentowy (rys. 27). Podobne tendencje



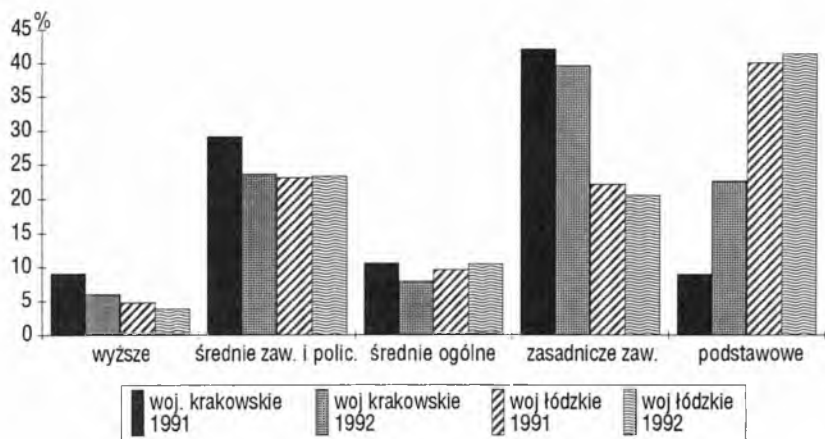
Rys. 26 Bezrobotni o różnym poziomie wykształcenia w % ogółu bezrobotnych



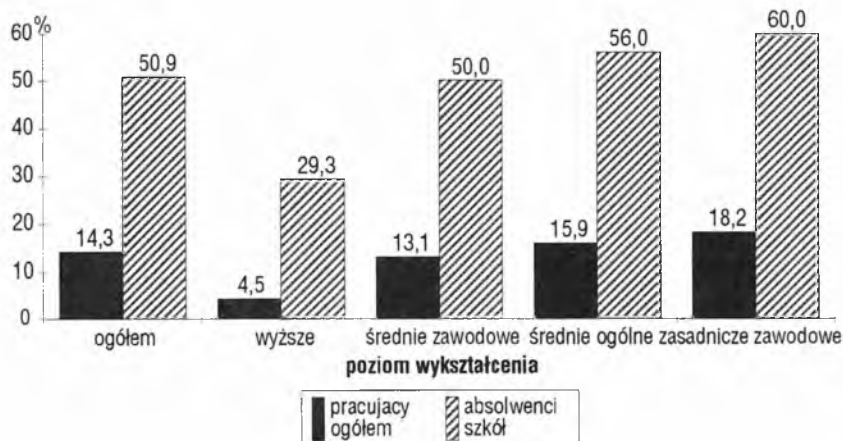
Rys. 27 Stopa bezrobocia w grupach o różnym poziomie wykształcenia

można było obserwować w przypadku dwóch aglomeracji miejskich: krakowskiej i łódzkiej (rys. 28).

O ile bezrobocie jedynie w stosunkowo bardzo małym stopniu dotyka osób z wyższym wykształceniem, o tyle jest znacznie wyższe wśród absolwentów. Mimo to absolwenci szkół wyższych znacznie łatwiej znajdują pracę niż absolwenci zasadniczych szkół zawodowych. Stopa bezrobocia w pierwszym przypadku wynosi bowiem 29%, w drugim zaś 60% (rys. 29).



Rys. 28 Struktura wykształcenia bezrobotnych w województwie krakowskim i łódzkim

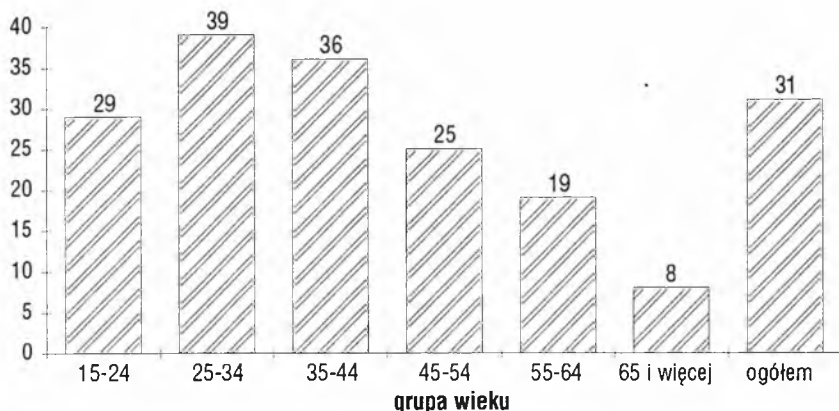


Rys. 29 Porównanie stopy bezrobocia wśród pracujących ogółem i wśród absolwentów szkół według poziomu wykształcenia w lutym 1993 r.

4.4. Drenaż rynku pracy intelektualnej

Rynek pracy intelektualnej w Polsce był od początku lat osiemdziesiątych «drenowany» ze specjalistów z wyższym wykształceniem. Według danych z 1988 r. przebywało czasowo za granicą 3,1% populacji z wyższym

wykształceniem, przy czym odsetek ten wzrastał w przypadku osób w wieku 25–34 lat do 3,9%, a w grupie wieku od 35 do 44 lat wynosił 3,6% (por. rys. 30).



Rys. 30 Ludność z wyższym wykształceniem przebywająca czasowo za granicą na 1000 osób danej grupy wieku w 1988 roku

Wykształcenie wyraźnie różnicowało czasowe wyjazdy z kraju. Jeżeli ogółem przebywało za granicą 1,6% populacji, to w przypadku wyższego wykształcenia — dwukrotnie więcej (3,1%). Najczęściej przebywali za granicą specjaliści z wykształceniem w zakresie nauk ścisłych, humanistycznych i technicznych (tab. 4.6). Najczęściej wyjeżdżali osoby z Małopolski Południowej, z regionu Stołecznego i oraz ze Śląska.

Z kolei, biorąc pod uwagę zarówno region, jak i kierunek ukończonych studiów, można zauważyć, że najczęściej wyjeżdżali osoby z regionu Stołecznego o wykształceniu w zakresie nauk ścisłych, a następnie przedstawiciele nauk technicznych z Małopolski Południowej i humanistycznych z regionu Stołecznego. Najrzadziej natomiast wyjeżdżali ekonomiści z Mazowsza Zachodniego i Wielkopolski (rys. 31).

4.5. Prognoza podaży na rynku pracy intelektualnej

Prognoza przyrostu ludności z wyższym wykształceniem do 1998 r. nie przedstawia się korzystnie. Nastąpi spadek — o 59 tys. osób — w ważnej

Tabela 4.6

Ludność przebywająca czasowo za granicą na 1000 osób danego poziomu wykształcenia w 1988 r.

Wykształcenie	Wskaźnik
Wszystkie poziomy wykształcenia	16
Wyższe ukończone	31
Wyższe nie ukończone i policealne	22
Zasadnicze zawodowe	19
Pozostałe kategorie	8
Wykształcenie ponadpodstawowe	22
Techniczne	23
Ekonomiczne	18
W zakresie nauk ścisłych	24
Humanistyczne	24
Razem (liczba)	442 500*

*W 1970 r. przebywało czasowo za granicą 48 100 osób.

Źródło: *Poziom wykształcenia ludności Polski w latach 1970–1988*, GUS, Warszawa 1991, s. 71.

zawodowo grupie wiekowej od 25 do 34 lat. Nieznacznie — o 7 tys. — zmaleje także liczba osób z wyższym wykształceniem w wieku 15–24 lat. Szczególnie znaczny wzrost będzie natomiast dotyczyć ludności w wieku 45–54 lat (rys. 32).

W układzie regionalnym największy przyrost ludności z wyższym wykształceniem przewidywany jest w województwach tzw. Ściany Wschodniej oraz w Małopolsce Północnej i Wielkopolsce (rys. 33).

Przyrosty ludności z wyższym wykształceniem w latach 1988–1998 będą jednak stosunkowo niewielkie, znacznie niższe niż w dekadzie 1978–1988 (rys. 34), a odsetek ludności Polski w wieku 15–64 lat mającej wyższe wykształcenie wzrośnie z 7,1% do 8,7%, a więc zaledwie o 1,6 punktu procentowego, i u progu XXI wieku będzie znacznie niższy niż w większości krajów europejskich.

A. Wszystkie kierunki wykształcenia

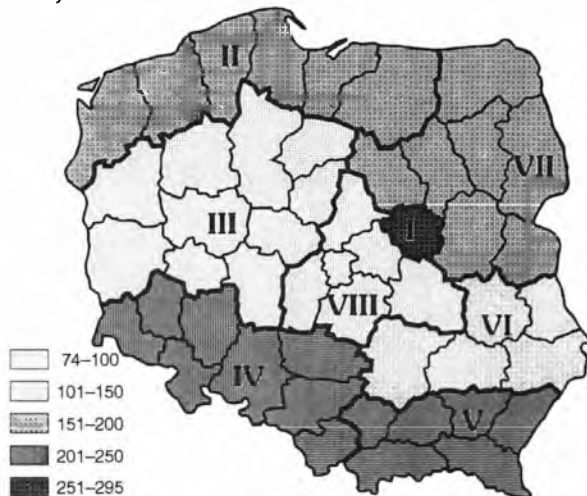


B. Wykształcenie techniczne

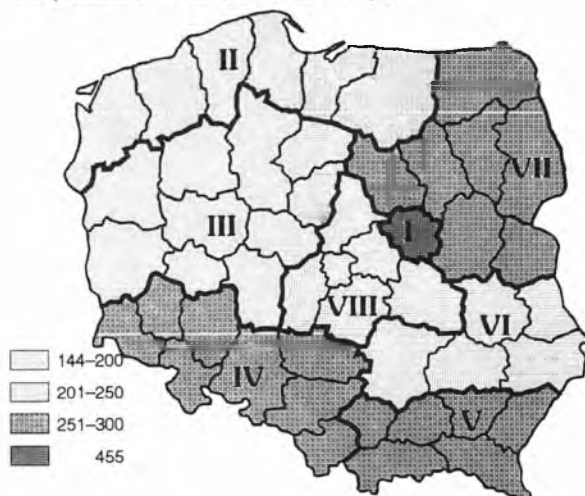


I — Region Stołeczny, II — Pomorze, III — Wielkopolska,
IV — Śląsk, V — Małopolska Południowa, VI — Małopolska Północna,
VII — Ściana Wschodnia, VIII — Mazowsze Zachodnie

Rys. 31 A–B Przebywający czasowo za granicą o wykształceniu ponadpodstawowym na 10 tys. mieszkańców w wieku 35–54 lat według regionów i kierunków wykształcenia w 1988 r.

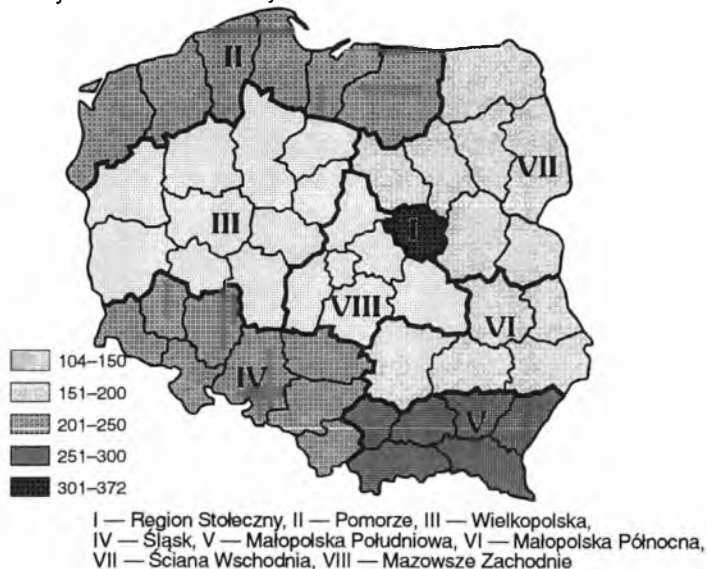


D. Wykształcenie w zakresie nauk ścisłych

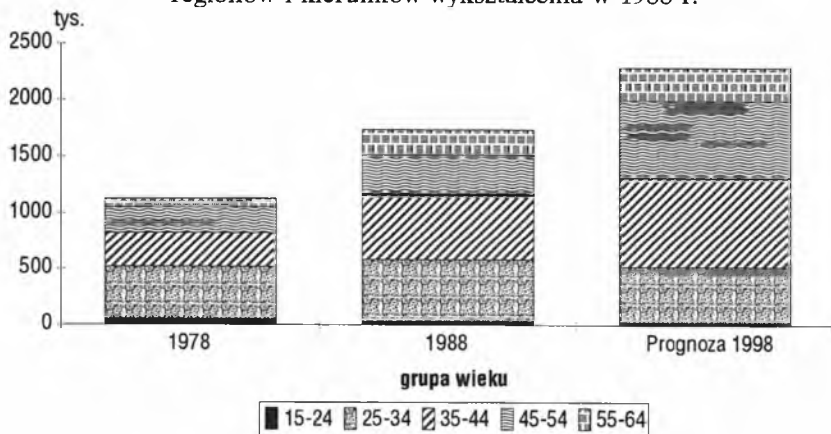


I — Region Stołeczny, II — Pomorze, III — Wielkopolska,
IV — Śląsk, V — Małopolska Południowa, VI — Małopolska Północna,
VII — Śląska Wschodnia, VIII — Mazowsze Zachodnie

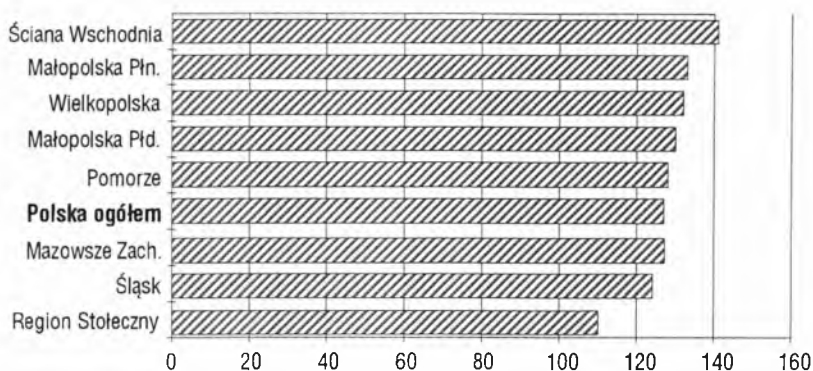
Rys. 31 C-D Przebywający czasowo za granicą o wykształceniu ponadpodstawowym na 10 tys. mieszkańców w wieku 35-54 lat według regionów i kierunków wykształcenia w 1988 r.



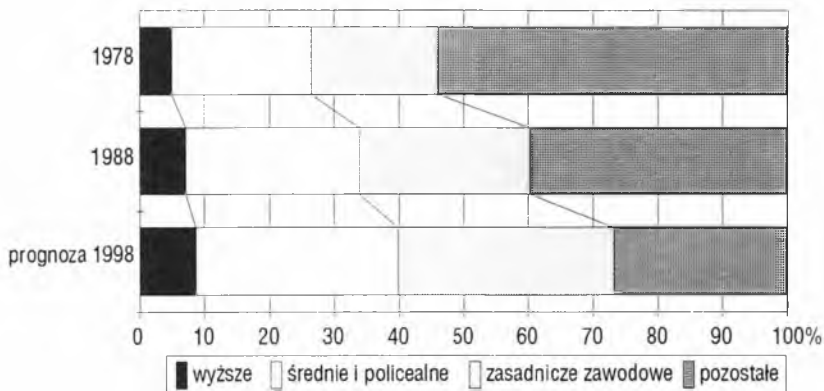
Rys. 31 E Przebywający czasowo za granicą o wykształceniu ponadpodstwowym na 10 tys. mieszkańców w wieku 35–54 lat według regionów i kierunków wykształcenia w 1988 r.



Rys. 32 Ludność w wieku 15–64 lat z wykształceniem wyższym w latach 1978 i 1988 oraz prognoza na 1998 r., w tys.



Rys. 33 Dynamika oczekiwanej zmiany stanu czynnych zawodowo z wykształceniem wyższym, policealnym i średnim w latach 1988–1998 według regionów, 1988 r. = 100



Rys. 34 Struktura wykształcenia ludności w wieku 15–64 lat w okresie 1978–1998

ROZDZIAŁ 5

CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW I ZASADY DOBORU PRÓBY BADAWCZEJ

5.1. Charakterystyka próby badawczej

Ograniczone środki przeznaczone na badania spowodowały, jak już wspomniano, konieczność ograniczenia ich zakresu, zdecydowano się więc skoncentrować na przedsiębiorstwach i instytucjach funkcjonujących na rynku pracy intelektualnej.

Doboru próby dokonano w oparciu o informatyczny rejestr przedsiębiorstw i instytucji REGON administrowany przez Główny Urząd Statystyczny. Przy losowaniu organizacji do badań pominięto te, które zatrudniały mniej niż 10 osób, uznano bowiem, że mniejsze firmy jedynie wyjątkowo zatrudniają specjalistów. Następnie w oparciu o tabelę liczb losowych wylosowanych zostało 10 tys. adresów organizacji, do których wysłano na przełomie października i listopada 1993 r. kwestionariusze ankiety pocztowej. Ogółem otrzymano 1052 wypełnione formularze.

Poniżej zostanie przedstawione porównanie próby z populacją wyjściową oraz, w miarę możliwości, z danymi ogólnopolskimi.

Dane zawarte w tab. 5.1 pokazują, że przedsiębiorstwa najmniejsze, zatrudniające 25 osób i mniej, są w próbie badawczej wyraźnie mniej licznie reprezentowane (34%) niż w zbiorze REGON (47%). Wynikać to może

Tabela 5.1

Rozkład firm w zbiorze REGON i w badanej populacji według wielkości zatrudnienia w 1993 r.

Wielkość zatrudnienia	REGON, N = 10 000		Badana próba, N = 1052	
	Firmy			
	w liczbach	w %	w liczbach	w %
Do 25 osób	4740	47,4	354	33,7
26-50	2248	22,5	233	22,1
51-100	1399	14,0	198	18,8
101-200	799	8,0	123	11,7
201-500	493	4,9	82	7,8
501-1000	201	2,0	32	3,0
1001 osób i więcej	120	1,2	30	2,9

w pewnej mierze stąd, że do badań wybrano przedsiębiorstwa zatrudniające 10 i więcej osób. Organizacje zatrudniające 51 osób i więcej są w próbie badawczej liczniej reprezentowane niż analogiczne kategorie organizacji w zbiorze REGON. Rozbieżności te są jednak niewielkie i mogą być spowodowane faktem, że większe organizacje zatrudniają więcej pracowników z wyższym wykształceniem. Można zatem przyjąć, że ostatecznie uzyskana próba stanowi dość dobre odwzorowanie polskich organizacji zatrudniających pracowników z wyższym wykształceniem.

Jak z kolei przedstawia się reprezentatywność próby badawczej z punktu widzenia rozkładu terytorialnego? Z powodu względnie małej liczebności próby przestrzenny rozkład badanych przedsiębiorstw można jedynie przedstawić w skali kilku typów regionów wyodrębnionych z punktu widzenia ich poziomu rozwoju. W tym celu można się posłużyć klasyfikacją polskich województw na sześć kategorii różniących się zaawansowaniem procesów gospodarczych i poziomem przygotowania do restrukturyzacji (Gorzelać, Jałowicki, 1992).

Tab. 5.2 informuje o tym, że w regionach o najwyższym poziomie zaawansowania gospodarczego spotykamy także największe zagęszczenie organizacji. W województwach określonych mianem liderów transformacji za-

Tabela 5.2

Rozkład firm w zbiorze REGON i w populacji badanej według usytuowania w regionach o różnym poziomie zaawansowania gospodarczego, w %

Regiony	REGON	Badana próba
Liderzy transformacji	26,7	24,0
Dobrze przygotowane do transformacji	21,2	22,2
Wymagające niewielkiej restrukturyzacji	18,5	20,3
Wymagające zasadniczej restrukturyzacji	15,7	13,6
Posiadające pewien potencjał rozwojowy	6,6	7,0
Neutralne, niektóre sektory wymagają restrukturyzacji	8,9	9,8
Brak danych	2,5	3,0

rejestrowanych jest 27% polskich przedsiębiorstw i instytucji, a w województwach dobrze przygotowanych do transformacji — dalsze 21%. Natomiast w województwach uznanych za wymagające zasadniczej restrukturyzacji zarejestrowanych jest tylko 16% z liczby ogółem. Trzeba zauważyć, że rozkład przedsiębiorstw w próbie badawczej jest bardzo podobny do rozkładu przedsiębiorstw w zbiorze REGON, ponieważ największa różnica wynosi zaledwie 2,7 punktów procentowych. Wypada zatem stwierdzić, że analizowana próba jest reprezentatywna dla odtworzenia przestrzennego rozkładu przedsiębiorstw i instytucji w Polsce.

Z kolei należy zastanowić się, czy badana próba może być uznana za reprezentatywną dla opisu zachowań przedsiębiorstw na rynku pracy intelektualnej. W tym przypadku odwołamy się do wyników badań Głównego Urzędu Statystycznego nad budżetami rodzin w 1991 r. oraz do innych statystyk ogólnopolskich GUS. Duża liczebność próby — ponad 60 tys. osób — użytej w badaniach budżetów rodzin gwarantuje, że jej reprezentatywność nie ulega wątpliwości. W trakcie dalszych rozważań porównany zostanie (tab. 5.3) rozkład zatrudnienia pracowników z wyższym wykształceniem w przekroju działowo-gałęziowym w próbie GUS z analogicznym rozkładem uzyskanym w trakcie realizacji naszego sondażu.

Pracownicy z wyższym wykształceniem zatrudnieni w organizacjach produkcyjnych stanowią w próbie GUS 21,6%, natomiast w naszej próbie — 16,1%, czyli o około 5 punktów procentowych mniej. W analizowanej próbie dość wyraźnie — o ponad 12 punktów — są nadreprezentowane

Tabela 5.3

Struktura zatrudnienia pracowników z wyższym wykształceniem na podstawie badań GUS i wyników badań własnych, w %

Dział gospodarki	Pracownicy z wyższym wykształceniem wg działów gospodarki		
	Próba GUS N = 63 075	Próba własna N = 20 280	
	w %	w liczbach	w %
Produkcja	21,6	3280	16,1
Handel	4,9	450	2,2
Usługi, transport i łączność	5,4	439	2,4
Ubezpieczenia i finanse	3,0	3174	15,6
Administracja	7,4*	1307**	6,4
	—	477***	2,3
Służba zdrowia	6,2	2283	11,2
Budownictwo	4,8	835	4,1
Edukacja, kultura i sport	45,8	8031	39,4
Partie, związki zawodowe itp.	0,7	4	0,1

*samorządowa i rządowa,

**samorządowa,

***rządowa

Źródło: GUS, materiały zamawiane przez EUROREG UW.

osoby pracujące w organizacjach finansowych i ubezpieczeniowych. Z kolei osoby pracujące w organizacjach oświatowych stanowią w próbie GUS 45,8% ogółu specjalistów, podczas gdy w naszej próbie — 39,4%, czyli o 6 punktów procentowych mniej. Niemniej jednak oba rozkłady są do siebie dość podobne, co oznacza, że także pod względem działowo-gałęziowej struktury zatrudnienia nasza próba odtwarza w miarę adekwatnie sytuację ogólnokrajową.

5.2. Charakterystyka badanych firm i instytucji

Jak wynika z tab. 5.3, mniej więcej jedna piąta ogółu specjalistów zatrudniona jest w produkcji. Z kolei w oświacie i kulturze pracuje dwie piąte ogółu aktywnych zawodowo pracowników z wyższym wykształceniem. Warto zauważyć, że oświata i służba zdrowia łącznie dają połowę miejsc pracy dla absolwentów wyższych uczelni w Polsce. Dla porównania można odnotować, że w 1990 r. spośród 2 mln 673 tys. absolwentów szkół zasadniczych zawodowych aż 89% pracowało w sferze produkcji. Natomiast wśród aktywnych zawodowo w 1990 r. absolwentów szkół średnich i policealnych w produkcji zatrudnionych było tylko 59,5% osób. Analogiczny wskaźnik dla absolwentów szkół średnich ogólnokształcących wynosił również 59% (Rocznik Statystyczny 1991, s. 101, obliczenia własne).

Odnotować można zatem bardzo wyraźnie zarysowaną funkcjonalną odmienność rynku pracy dla absolwentów wyższych uczelni w Polsce. Odmienność ta polega na tym, że znaczna większość — około trzy czwarte — miejsc pracy dla osób z wyższym wykształceniem znajduje się w sektorze III, czyli szeroko rozumianych usługach.

Kolejny fragment rozważań należy poświęcić opisowi struktury rynku pracy według własności zakładów pracy. Z danych zaprezentowanych w rozdz. 4 wynika, że aż 73% ogółu pracowników z wyższym wykształceniem zatrudnionych jest w sektorze publicznym. Analogiczny wskaźnik dla ogółu zatrudnionych wynosi tylko 49%. Jeżeli jednak z rozważań odrzucimy prywatne rolnictwo, to wskaźnik osób zatrudnionych w sektorze publicznym do ogółu zatrudnionych wzrośnie do 62,9%. Jest to wielkość dość podobna do tej, którą uzyskaliśmy w trakcie badań pomijając rolnictwo.

Tab. 5.4 przedstawia zmiany zatrudnienia w latach 1989–1993. Ogółem zgromadzono informacje o 953 firmach. W 1993 r. zatrudniały one 133 502 osoby, natomiast w 1989 r. — 152 971 osób. Oznacza to, że w ciągu czterech lat globalne zatrudnienie w badanych firmach zmniejszyło się o 14,6%. Zarówno w 1993 r., jak i w 1989 r. największym pracodawcą było państwo. W 1989 r. firmy państwowe zatrudniały 75,7% ogółu pracowników, natomiast w 1993 r. — 71,5%, czyli o około 4 punkty procentowe mniej.

Gdyby badania zostały przeprowadzone w tych samych organizacjach, ale cztery lata wcześniej, tj. w 1989 r., to okazałoby się, że w firmach prywatnych z kapitałem krajowym pracuje tylko 4,7%, a nie — 9,5%, zaś

Tabela 5.4

Zmiany struktury zatrudnienia w badanych organizacjach według rodzaju własności w latach 1989–1993

Rodzaj własności	Liczba firm	1993		1989		Stosunek 1993/1989 w %
		Zatrudnieni				
		w liczbach	w %	w liczbach	w %	
Prywatna krajowa	225	12728	9,5	7197	4,7	176,9
Prywatna krajowo-zagraniczna	19	619	0,5	221	0,1	280,1
Prywatna zagraniczna	8	751	0,5	205	0,1	366,3
Prywatno-państwowa krajowa	20	8329	6,2	4150	2,7	200,7
Prywatno-państwowa z kapitałem zagranicznym	3	1889	1,4	3153	2,1	59,9
Państwowa	496	95157	71,5	115772	75,7	82,2
Spółdzielcza	106	9012	6,7	16301	10,6	55,3
Samorządowa	66	5017	3,7	4912	3,2	102,1
Fundacje	10	—	—	1060	0,8	—
Ogółem	953	133502	100,0	152971	100,0	87,3

w krajowych firmach prywatno-państwowych — 2,7%, a nie — 6,2% ogółu zatrudnionych. Nastąpił także niewielki, ale zauważalny, spadek udziału spółdzielni w zatrudnieniu globalnym: z 10,6% w 1989 r. do 6,7% w 1993 r. Odnotować jednak należy, że — mimo tych zmian — struktury zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach w 1989 r. i w 1993 r. były w zasadzie podobne.

Z powodu zbyt małej liczebności z dalszych rozważań należy wyłączyć firmy prywatno-państwowe z kapitałem zagranicznym oraz fundacje. Największy spadek zatrudnienia nastąpił w spółdzielniach — o około 45%, natomiast w przedsiębiorstwach państwowych — o prawie 22%. W organizacjach samorządowych można w zasadzie obserwować stabilizację poziomu zatrudnienia.

W badanej próbie widoczne jest więc kurczenie się socjalistycznego sektora gospodarki i rozwój gospodarki prywatnej. Warto także zauważyć, że wszystkie firmy z udziałem kapitału prywatnego, z wyjątkiem prywatno-państwowych z kapitałem zagranicznym, zwiększyły zatrudnienie. Stosunkowo najwyższy wzrost odnotowały firmy prywatne z kapitałem zagranicznym, w których obecne zatrudnienie wynosi 366% zatrudnienia w 1989 r. Firmy prywatne z kapitałem mieszanym, krajowym i zagranicznym, zatrudniają obecnie prawie trzy razy więcej (280%) pracowników niż w 1989 r.

Dość duży wzrost zatrudnienia (o 100%) nastąpił także w firmach prywatno-państwowych z kapitałem krajowym. Można domniemywać, że pewien udział w tej grupie firm mają tzw. spółki nomenklaturowe. Firmy prywatne wyłącznie z kapitałem krajowym odnotowały również spory wzrost zatrudnienia, bo aż prawie o 77%.

Tabela 5.5

Pracownicy z wyższym wykształceniem na tle przeciętnej wielkości zatrudnienia w zakładach pracy o różnym rodzaju własności w latach 1989–1993

Rodzaj własności	Przeciętne zatrudnienie w jednym zakładzie		% pracowników z wyższym wykształceniem	
	1993	1989	1993	1989
Prywatna krajowa	53	32	9,4	9,3
Prywatna krajowo-zagraniczna	33	12	21,2	16,6
Prywatna zagraniczna	94	26	24,5	7,6
Prywatno-państwowa krajowa	416	207	22,6	7,7
Państwowa	191	233	15,2	12,0
Spółdzielcza	85	153	4,7	2,6
Samorządowa	76	74	10,5	6,8
Fundacje	105	106	19,0	9,4

Tab. 5.5 zawiera informacje o przeciętnym poziomie zatrudnienia w organizacjach, które wypełniły naszą ankietę. Największe organizacje są własnością prywatno-państwową z kapitałem krajowym. Przeciętne zatrudnienie w takiej firmie wynosi 416 osób, natomiast przeciętna firma państwowa jest ponad dwukrotnie mniejsza, zatrudnia bowiem tylko 191 osób.

Relatywnie największe nasycenie badanych organizacji pracownikami z wyższym wykształceniem spotyka się w firmach prywatno-zagranicznych — 25%, a następnie w firmach prywatnych o kapitale mieszanym, krajowym i zagranicznym — 21% i w firmach prywatno-państwowych z kapitałem krajowym — 23%.

W firmach prywatnych z kapitałem wyłącznie krajowym przeciętny udział pracowników z wyższym wykształceniem wynosi 9%. W fundacjach i w organizacjach państwowych udział specjalistów jest wyższy (odpowiednio — 19% i 15%). Natomiast najmniej osób z wyższym wykształceniem zatrudniają spółdzielnie (5%).

Wszystkie badane organizacje w mniejszym lub większym stopniu zwiększyły zatrudnienie pracowników z wyższym wykształceniem. W firmach prywatnych z kapitałem zagranicznym udział ten wzrósł ponad trzykrotnie, z 7% do 25%, zaś w firmach prywatno-państwowych z kapitałem krajowym udział specjalistów w zatrudnieniu zwiększył się z 8% do 23%. Duży wzrost udziału specjalistów w zatrudnieniu nastąpił również w fundacjach — z 9% do 19%.

Zaprezentowane wyżej informacje na temat dynamiki zatrudnienia w latach 1989–1993 pozwalają na wyciągnięcie kilku ogólnych wniosków na temat zjawisk występujących w polskiej gospodarce. Można przyjąć, że wzrost zapotrzebowania na pracowników o najwyższych kwalifikacjach łączy się na ogół z procesami modernizacji, które mogą polegać na wzroście jakości produktów lub świadczonych usług, poprawie organizacji pracy, wzroście wydajności pracy lub wszystkich tych zjawiskach łącznie.

Obserwowany wzrost nasycenia wszystkich bez wyjątku organizacji pracownikami o najwyższych kwalifikacjach może świadczyć o dość daleko zaawansowanej modernizacji procesów zatrudnienia i dostosowywaniu jego struktury do wymogów konkurencji krajowej i zagranicznej.

W rozdz. 3 przedstawiono niektóre cechy gospodarki socjalistycznej, stwierdzając, że jedną z jej charakterystyk był brak bodźców proinnowacyjnych i modernizacyjnych oraz wynikający z tego relatywnie niski popyt na pracę najwyższej kwalifikowaną. Odnotowane wyżej procesy świadczą więc o postępujących procesach restrukturyzacji polegającej na przestawianiu się wszystkich badanych firm z gospodarki niedoboru na gospodarkę rynkową, w której mechanizm konkurencyjny wymusza modernizację. Niezależnie od stopnia ugruntowania gospodarki rynkowej w Polsce, kierownicy badanych przedsiębiorstw dość wyraźnie dostrzegają konieczność modernizacji swoich firm.

W modernizacji polskiej gospodarki zdają się przodować firmy z kapitałem zagranicznym oraz firmy państwowo-prywatne z kapitałem krajowym. Na tym tle warto zauważyć, że firmy państwowe, aczkolwiek przeżywają różnego typu kłopoty związane z socjalistyczną spuścizną, pozostają niezbyt daleko w tyle w zakresie poprawy struktury zatrudnienia. Zaskakujące jest, że firmy prywatne krajowe zdają się przeżywać pewną stagnację w tym zakresie. W firmach tych można było obserwować słaby wzrost poziomu zatrudnienia kadr wysoko kwalifikowanych, a ponadto udział ich był relatywnie niski (9%).

Reasumując dotychczasowe rozważania, możemy stwierdzić, że **największy przyrost miejsc pracy dla osób z wyższym wykształceniem nastąpił w firmach prywatnych będących własnością kapitału zagranicznego i w firmach państwowo-prywatnych. Natomiast największym pracodawcą osób z wyższym wykształceniem pozostają nadal organizacje sektora publicznego.**

ROZDZIAŁ 6

FUNKCJE PEŁNIONE W PROCESIE PRACY ORAZ ZAROBKI PRACOWNIKÓW Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM

6.1. Charakterystyka funkcji pełnionych w procesie pracy przez pracowników z wyższym wykształceniem

Obecnie — na podstawie badań dotyczących ponad 1000 przedsiębiorstw — można przedstawić funkcje pełnione w procesie pracy przez pracowników z wyższym wykształceniem. Wyodrębnione zostaną dwa rodzaje funkcji: kierownicze i doradcze; te ostatnie zwane są także w literaturze przedmiotu funkcjami sztabowymi. W trakcie przygotowywania badań przyjęto, że w skład funkcji kierowniczych włączone zostaną zarówno czynności związane z opracowywaniem strategii organizacji, jak i nadzorowaniem pracowników. Wskaźnikiem identyfikacji funkcji kierowniczych było natomiast zajmowanie kierowniczego stanowiska.

Pełnienie funkcji sztabowych łączy się głównie z przygotowywaniem informacji koniecznych do podejmowania decyzji strategicznych i bieżących przez osoby będące kierownikami. Przyjęto zatem, że funkcje doradcze pełnią wszystkie osoby nie będące kierownikami.

Kierownicy stanowią w badanych przedsiębiorstwach 11% ogółu zatrudnionych. Oznacza to, że co 9–10 zatrudniony Polak zajmuje stanowisko kierownicze. Czy to dużo, czy mało? Przykładowo, w jednym z niemieckich

Tabela 6.1

Stanowiska kierownicze a wykształcenie wyższe w badanej populacji według rodzaju działalności

Rodzaje działalności	Udział osób na stanowiskach kierowniczych w zatrudnieniu ogółem	Udział osób na stanowiskach kierowniczych wśród pracowników z wyższym wykształceniem	Udział osób z wyższym wykształceniem wśród kierowników
	w %		
Ogółem w populacji	10,8	46,4	61,2
Produkcja	9,3	61,4	50,9
Usługi osobiste i komunalne	9,8	62,1	48,2
Usługi finansowe i ubezpieczenia	15,0	55,2	62,6
Administracja rządowa i samorządowa	18,5	47,7	56,0
Nauka, oświata, kultura	8,8	22,3	79,9
Służba zdrowia	7,9	38,6	60,1
Budownictwo	11,8	66,5	60,0
Transport i łączność	6,5	56,5	33,7
Handel	14,3	62,1	42,5

przedsiębiorstw przemysłowych, zatrudniającym 452 osoby, kierownicy stanowili 4% ogółu zatrudnionych, ale już we francuskim przedsiębiorstwie wśród 406 zatrudnionych stanowili oni 10% (M. Ciurla, M. Hopej, 1994). Cytowani autorzy stwierdzają, że różnice te są m.in. efektem większego w Niemczech poziomu wiedzy specjalistycznej, natomiast we Francji — ogólnej. Dlatego też w tym drugim kraju proces produkcji musi być stale kontrolowany przez wielu majstrów i kierowników wydziałów.

W Polsce kierownicy w sferze produkcji stanowią 9% ogółu zatrudnionych, a więc mniej więcej tyle samo, co w przedsiębiorstwie francuskim. Widzimy więc, że sytuacja polskich przedsiębiorstw produkcyjnych pod względem «nasycenia czynnościami kierowniczymi» mieści się w granicach średnich dla innych krajów europejskich.

Z tab. 6.1 wynika, że w różnych sferach działalności występuje różny udział stanowisk kierowniczych. Stosunkowo najmniej istnieje w służbie

zdrowia — 8%, transporcie i łączności — 7% oraz w nauce, oświacie i kulturze — 9%.

Natomiast najwięcej stanowisk kierowniczych spotykamy w usługach finansowych i ubezpieczeniach — 15%, administracji rządowej i samorządowej — 19% oraz w handlu — 14%. Liczebność stanowisk kierowniczych w pozostałych sferach działalności, tj. w przedsiębiorstwach produkcyjnych, budownictwie oraz w pozostałych usługach nie odbiega znacząco od przeciętnej.

Nieco mniej niż połowa (46%) pracowników z wyższym wykształceniem zajmuje stanowiska kierownicze. Oznacza to, że również ok. połowy pracowników z wyższym wykształceniem pełni funkcje doradcze o większej lub mniejszej autonomii w zakresie realizacji obowiązków służbowych.

Godne odnotowania jest względnie duże zróżnicowanie specjalistów ze względu na pełnienie funkcji kierowniczych w różnych rodzajach działalności. Np. w budownictwie aż 67% specjalistów zajmuje jakieś stanowisko kierownicze. Podobną sytuację obserwować można w handlu (62%), w przedsiębiorstwach produkcyjnych (61%) oraz w usługach osobistych i komunalnych (62%). Nieco mniej kierowników, ale również powyżej przeciętnej, funkcjonuje w usługach finansowych i ubezpieczeniach (55%) oraz w transporcie i łączności (57%). Relatywnie najmniej pracowników z wyższym wykształceniem jest zaangażowanych w pełnienie funkcji kierowniczych w nauce, oświacie i kulturze — tylko 22% oraz w służbie zdrowia — 39%.

W badanych organizacjach ok. 2/3 wszystkich stanowisk kierowniczych (61%) obsadzonych jest przez pracowników posiadających wyższe wykształcenie. Najwięcej stanowisk kierowniczych osoby z wyższym wykształceniem obsadzają w nauce, oświacie i kulturze — 80%, usługach finansowych i ubezpieczeniach — 63%, służbie zdrowia — 60%, budownictwie — 60% i administracji — 56%. Najmniej stanowisk kierowniczych jest obsadzonych przez specjalistów z wyższym wykształceniem w transporcie i łączności — 34%. Nieco więcej, ale mniej od przeciętnej, w usługach osobistych i komunalnych — 48% i w produkcji — 51%.

Własność organizacji istotnie wpływa na zróżnicowanie funkcji zawodowych, pełnionych przez specjalistów, na kierownicze i doradcze (tab. 6.2). W organizacjach państwowych i samorządowych odsetek stanowisk kierowniczych jest relatywnie najniższy i nie przekracza 10%, natomiast w firmach prywatnych jest wyraźnie wyższy i wynosi ok. 12%.

Tabela 6.2

Stanowiska kierownicze a wykształcenie wyższe w badanej populacji według rodzaju własności

Rodzaje działalności	Udział osób na stanowiskach kierowniczych w zatrudnieniu ogółem	Udział osób na stanowiskach kierowniczych wśród pracowników z wyższym wykształceniem	Udział osób z wyższym wykształceniem wśród kierowników
	w %		
Ogółem w populacji	10,8	46,4	61,2
Prywatna krajowa	12,8	61,7	57,4
Prywatna krajowo-zagraniczna	12,7	51,6	64,5
Prywatna zagraniczna	8,7	45,3	94,4
Prywatno-państwowa krajowa	11,8	47,7	64,0
Państwowa	8,4	34,7	69,6
Spółdzielcza	10,9	70,3	36,2
Samorządowa	9,3	54,3	54,2
Fundacje	11,9	31,2	54,4

Zróznicowanie funkcji pełnionych przez pracowników z wyższym wykształceniem jest dość wyraźne. Najmniej specjalistów z wyższym wykształceniem wykonuje funkcje kierownicze w fundacjach — 31% i organizacjach państwowych — 35%. Odmienna sytuacja istnieje w firmach prywatnych, gdzie kierowników jest relatywnie więcej — od 45% w firmach prywatno-zagranicznych do 62% w firmach prywatnych z kapitałem wyłącznie krajowym. Natomiast największy udział specjalistów pełniących funkcje kierownicze spotyka się w spółdzielniach — 70%.

Ogółem ok. 2/3 stanowisk kierowniczych obsadzonych jest przez osoby posiadające wyższe wykształcenie, przy czym własność w niewielkim stopniu różnicuje sytuację w tej dziedzinie. Jedyne w spółdzielniach i organizacjach samorządowych wyraźnie mniej osób pełniących funkcje kierownicze ma wyższe wykształcenie, a w firmach zagranicznych — wyraźnie więcej.

Podsumowując tę część analizy, można zauważyć, że struktura stanowisk kierowniczych w Polsce różni się od istniejącej w Niemczech i jest podobna do struktury francuskiej.

Relatywnie większy udział stanowisk kierowniczych w firmach prywatnych oznacza zmniejszenie rozpiętości kierowania, a tym samym powoduje

bardziej dokładny nadzór kierownika nad pracownikami. Wiąże się to z większą centralizacją i koncentracją władzy w firmach prywatnych, gdzie występuje wyraźna tendencja do podporządkowania i kontroli zachowań pracowniczych z punktu widzenia ich zgodności z wymogami realizacji zysku.

W okresie Polski Ludowej wysiłki kierownictwa w firmach państwowych były skupione na zdobywaniu zaopatrzenia w czynniki produkcji i na zapobieganiu konfliktom, a nie na maksymalizacji zysku. Od kilku lat sytuacja powinna się zmieniać, ale opór związków zawodowych przeciwko centralizacji i ograniczaniu autonomii pracowniczej skutecznie temu przeciwdziała.

Drugim istotnym stwierdzeniem jest niedobór funkcji doradczych i sztabowych w porównaniu z kierowniczymi w firmach prywatnych. Wiąże się to z większym udziałem stanowisk kierowniczych w tych firmach, ale również może być powodowane relatywnie większą racjonalizacją procesów zbierania i przetwarzania informacji.

Opisane wyżej różnice nie są jednak na tyle znaczące, aby skłaniały do wniosku o istnieniu odmiennej kultury organizacyjnej w firmach państwowych i prywatnych krajowych. Z rozważań trzeba wyłączyć z powodu małej liczebności w próbie firmy zagraniczne. Charakteryzowane przez nas zjawiska istnieją w jednolitej kulturze organizacyjnej, wykryte zaś różnice są pochodną odmienności stosunków własności, w których działają decydenci firm państwowych i prywatnych.

Natomiast wpływ stosunków własności na rynek pracy intelektualnej polega na tym, że wraz ze wzrostem ilości firm prywatnych wzrasta zapotrzebowanie na kierowników, a maleje — na ekspertów.

6.2. Zarobki pracowników z wyższym wykształceniem na tle zarobków innych grup pracowniczych

Przedstawiona obecnie analiza jest kontynuacją wcześniejszych fragmentów opracowania, w których omówiono m.in. pozycje kadr z wyższym wykształceniem w systemie zatrudnienia PRL i na tworzącym się rynku pracy po 1989 r. W tym czasie — jak pamiętamy — została zahamowana tendencja do wyrównywania zarobków robotników i specjalistów. Spostrzeżenie to przyjęto jako punkt wyjścia do dalszych rozważań.

Większość badań nad zarobkami stosuje podejście indywidualne, a podstawą analiz są odpowiedzi respondentów na pytanie w rodzaju „ile Pan(i) zarabia?”. Obecnie za podstawę analizy przyjęto informacje pracodawców o przeciętnych zarobkach zatrudnianych przez nich grup pracowniczych. Za zmienne wyjaśniające uznano rodzaj działalności i formę własności organizacji. Następnie podjęta została próba wyjaśnienia stwierdzonych różnic zarobkowych przez odwołanie się do możliwości interpretacyjnych teoretycznych analiz zawartych w poprzednich rozdziałach opracowania, a w końcu wskazano na pewne polityczne następstwa badanych zjawisk.

Przeciętne zarobki wybranych grup pracowniczych przedstawia tabela 6.3.

Tabela 6.3

Przeciętne zarobki wybranych grup pracowniczych w mln zł miesięcznie

Grupy pracownicze	Przeciętne zarobki w mln zł
Wszyscy pracownicy z wyższym wykształceniem w danej firmie	5,01
Ścisłe kierownictwo	7,38
Pozostały personel kierowniczy	3,58
Osoby nie zajmujące stanowisk kierowniczych	2,66
Ogół pracowników	3,29

Przeciętne zarobki wynosiły w badanych organizacjach 3,29 mln zł miesięcznie, natomiast zarobki specjalistów 5,01 mln zł. Oznacza to, że przeciętne zarobki wszystkich pracowników z wyższym wykształceniem przewyższają przeciętne zarobki ogółu pracowników o 52%. Najwyższe są oczywiście zarobki ścisłego kierownictwa — 7,38 mln zł. Zarobki tej grupy zawodowej przewyższają zarobki pracowników z wyższym wykształceniem o 47% i przeciętne zarobki ogółu pracowników o 124%, czyli są od nich ponad dwa razy wyższe. Pozostały personel kierowniczy, w skład którego wchodzi nie tylko kierownicy działów, ale także brygadziści, kierownicy sklepów itp., zarabiają mniej od ogółu specjalistów — 3,58 mln zł, ale więcej od tych pracowników z wyższym wykształceniem, którzy nie zajmują stanowisk kierowniczych — 2,66 mln zł miesięcznie. W skład tej ostatniej kategorii wchodzi, jak można przypuszczać, głównie nauczyciele i lekarze,

czyli pracownicy, którzy także w PRL mieli najniższe zarobki wśród kadr wysoko wykwalifikowanych.

Reasumując, należy stwierdzić, że **najwyższe płace są w Polsce związane z pracą polegającą na kierowaniu innymi ludźmi. Warto odnotowania jest to, że dystans między zarobkami ogółu specjalistów a zarobkami przeciętnymi jest nieco większy od tego, który stwierdzono poprzednio, a zatem można zauważyć, że nadal występuje tendencja do różnicowania się zarobków.**

Tabela 6.4

Przeciętne zarobki ogółu pracowników z wyższym wykształceniem według rodzajów działalności organizacji w mln zł miesięcznie

Rodzaje działalności	Przeciętne zarobki w mln zł
Produkcja	5,7
Usługi osobiste i komunalne	5,1
Finanse i ubezpieczenia	5,9
Administracja rządowa i samorządowa	5,2
Nauka, oświata, kultura	3,6
Służba zdrowia	5,0
Budownictwo	6,7
Transport i łączność	7,1
Handel	5,2

Jak pokazuje tab. 6.4, najwyższe zarobki osiągają specjaliści w transporcie i łączności — 7,1 mln zł. Wynika to, jak można przypuszczać, przede wszystkim z monopolistycznej pozycji przedsiębiorstw tej branży na rynkach. Niewiele mniejsze zarobki osiągają specjaliści w budownictwie — 6,7 mln zł. Relatywnie niskie zarobki specjalistów w przedsiębiorstwach produkcyjnych — 5,7 mln zł — są być może rezultatem odchodzenia od gospodarki niedoboru i przechodzenia do gospodarki rynkowej, w której wiele fabryk traci monopolistyczne pozycje.

Natomiast **podobnie jak w Polsce Ludowej zarabiają specjaliści w oświacie i kulturze, znajdując się na końcu wszelkich możliwych list rankingowych.** Badani przez nas specjaliści zarabiają przeciętnie 3,6 mln zł

na miesiąc. Podobna sytuacja istnieje w służbie zdrowia, gdzie zarobki są nieco niższe od przeciętnych zarobków specjalistów i wynoszą 5,0 mln zł.

Innym dziedzictwem socjalistycznej gospodarki planowej jest niewątpliwie silne branżowe zróżnicowanie zarobków, które niewiele tylko ustępuje zróżnicowaniu zarobków według poziomu kwalifikacji. I tak np. płace specjalistów w oświacie wynoszą 50% wielkości płac specjalistów w monopolach transportowo-komunikacyjnych.

Nie oznacza to oczywiście, że w gospodarce rynkowej płace osób wykonujących podobne czynności powinny być we wszystkich branżach i rodzajach działalności takie same. Trzeba natomiast zauważyć, że pracodawca w gospodarce nakazowo-rozdziałowej, mając na uwadze kryteria globalnej przydatności poszczególnych rodzajów produkcji dla państwa, stosował raczej branżowe zróżnicowanie zarobków, zaś pracodawca prywatny, operując w skali jednej firmy działającej w oparciu o kryterium efektywności, preferuje raczej indywidualne — zależne od kwalifikacji i umiejętności — zróżnicowanie zarobków.

Tabela 6.5

Przeciętne zarobki pracowników z wyższym wykształceniem według rodzajów własności organizacji w mln zł miesięcznie

Rodzaj własności	Przeciętne zarobki w mln zł
Prywatna krajowa	5,5
Prywatna krajowo-zagraniczna	6,6
Prywatna zagraniczna	7,5
Prywatno-państwowa krajowa	6,6
Państwowa	4,7
Spółdzielcza	5,0
Samorządowa	4,6
Fundacje	4,6

Zgodnie z oczekiwaniami najwyższe zarobki są osiągane przez specjalistów w prywatnych firmach zagranicznych — 7,5 mln zł miesięcznie. Wyraźnie mniej, ale znacznie powyżej średniej, zarabiają specjaliści w krajowych firmach prywatno-państwowych i prywatnych polsko-zagranicznych — po 6,6 mln zł. W polskich firmach prywatnych zarobki specjalistów wyno-

sza 5,5 mln zł. We wszystkich pozostałych organizacjach są one niższe od przeciętnych i wahają się od 4,6 do 5,0 mln zł (tab. 6.5).

Rodzaj własności w mniejszym stopniu niż rodzaj działalności (branża) różnicuje wysokość zarobków. W pierwszym przypadku najniższe zarobki wynoszą 61% najwyższych, w drugim zaś jedynie 51%.

Warto odnotować, że wielkość przedsiębiorstwa i wielkość miejscowości znacznie słabiej różnicują zarobki specjalistów niż inne cechy. Można jednak zauważyć, że w najmniejszych miastach i w najmniejszych organizacjach zarobki specjalistów są nieco niższe.

Przedstawione niżej rozważania są wstępem do wyjaśnienia opisanych poprzednio różnic zarobkowych między różnymi grupami pracowniczymi, co z kolei posłuży za podstawę do opisu najważniejszych prawidłowości warunkujących pozycję na rynku pracy różnych grup pracowniczych, w tym także specjalistów z wyższym wykształceniem.

Próby wyjaśnienia różnic zarobkowych mają dużą tradycję w naukach społecznych. Niektóre z nich zaprezentowano w poprzednich rozdziałach. Można jednak przedstawić kilka własnych hipotez, które następnie zostaną zastosowane do wykrycia czynników kształtujących rynek pracy w Polsce.

Współczesne analizy różnic zarobkowych wraz z próbami ich wyjaśnienia były prowadzone głównie przez badaczy stratyfikacji społecznej inspirowanych teoretycznymi i metodologicznymi osiągnięciami teorii funkcjonalnej.

Najprostszym wyjaśnieniem zróżnicowań zarobkowych jest odwołanie się do różnic w poziomie kwalifikacji. Do tego celu zostanie użyta zmienna będąca stosunkiem zarobków specjalistów do przeciętnych zarobków ogółu pracowników w danej organizacji.

Teoria funkcjonalna leży również u podstaw kolejnego przypuszczenia o zależności wysokości zarobków od wielkości organizacji mierzonej liczbą zatrudnionych. Na gruncie koncepcji funkcjonalnych wielkość zatrudnienia jest interpretowana jako wskaźnik zakresu odpowiedzialności za powierzony majątek firmy i pracę innych ludzi. Im większe zatem jest zatrudnienie w danej firmie, tym większy jest zakres odpowiedzialności zatrudnionych w niej specjalistów i menedżerów.

Wielkość organizacji może być jednak także odmiennie interpretowana. Na gruncie teorii dotyczących segmentacji rynku pracy wielkość organizacji jest traktowana jako wskaźnik jej potencjalnej mocy przetargowej. Największe firmy uzyskują niekiedy specjalny «polityczny status». Polega on na tym, że ewentualny upadek firmy może mieć duże znaczenie w skali re-

gionu, a nawet kraju, i wywołać makroekonomiczne perturbacje w zakresie zatrudnienia, zaopatrzenia, specjalnych usług itp. Największe firmy mają często na krajowych rynkach monopolistyczną lub quasi-monopolistyczną pozycję, która pozwala im narzucać np. relatywnie wyższe ceny albo bardziej korzystne warunki kontraktów itp. Na ogół w tego typu firmach płace wszystkich grup zawodowych są relatywnie wyższe niż w firmach w większym stopniu poddanych działaniu konkurencji.

W trakcie dalszych analiz zbadana zostanie zależność między wielkością organizacji i zarobkami, chodzi bowiem o ustalenie, czy nie istnieje interakcja wielkości organizacji i przynależności branżowej powodująca szczególnie korzystne warunki płacowe dla niektórych grup pracowniczych. Jak wiadomo, w Polsce Ludowej największe zarobki były w branżach produkcyjnych i w największych przedsiębiorstwach.

Wydaje się zatem, że warto sprawdzić, czy przypadkiem nie następuje nałożenie się na siebie tych dwóch czynników, tzn. pracy w produkcji i w dużej firmie. Dla sprawdzenia tego przypuszczenia posłużono się zmienną mierzącą interakcję wielkości firmy i jej przynależności do branż produkcyjnych.

Zarobki pracowników mogą być także determinowane fluktuacją podaży i popytu na dany rodzaj kwalifikacji. Oczekiwać należy, że relatywny deficyt danego rodzaju kwalifikacji powoduje, że płace posiadających je osób są wyższe.

W dalszej kolejności jeszcze raz zostanie zbadana zależność między rodzajem własności organizacji a wysokością zarobków, przy uwzględnieniu innych zmiennych. Można np. oczekiwać, że firmy prywatne, a zwłaszcza zagraniczne, prowadzą politykę płacową silnie dowartościowującą pracę wysoko wykwalifikowaną. W celu sprawdzenia tych przypuszczeń przetestowanych zostanie kilka zmiennych mierzących interakcję rodzaju własności firmy i stosunku zarobków specjalistów do przeciętnych zarobków ogółu pracowników.

Kolejnym czynnikiem, wpływającym na wysokość zarobków, może być rodzaj działalności, np. produkcja, usługi, handel itp. Ten rodzaj determinant zarobkowych jest od dość dawna używany do wyjaśniania różnic płacowych i celowość jego zastosowania nie wymaga specjalnego uzasadnienia.

Zarobki pracowników mogą także zależeć od rodzaju technologii i charakteru procesów służących do wypracowania finalnego produktu lub usługi. Można bowiem przyjąć, że im bardziej skomplikowane są pro-

cesy wytwórcze i im wyższych kwalifikacji wymagają, tym wyższe są przeciętne płace zatrudnionych w organizacji specjalistów. Dla celów tych analiz można przyjąć, że wskaźnikiem skomplikowania procesów pracy jest wielkość udziału kadr z wyższym wykształceniem w strukturze zatrudnienia danej organizacji. Im większy jest ten udział, tym procesy te są bardziej skomplikowane.

Na rynek pracy można spojrzeć także jako na szczególną kategorię kulturową. Wychodząc z takiej perspektywy, należy zauważyć, że wszystko to, co dzieje się na rynku pracy jest sposobem przejawiania się kultury organizacyjnej właściwej dla danego społeczeństwa. Dość ważnymi przejawami kultury organizacyjnej są opisane poprzednio zjawiska «słusznej płacy», motywacji itp. Kulturę organizacyjną możemy zatem potraktować jako pewien zespół wzorów zachowań uznawanych przez członków danego społeczeństwa, mówiących o tym, w jaki sposób powinni się zachowywać uczestnicy procesu pracy. Dość istotnym fragmentem kultury organizacyjnej mogą być normy proporcjonalności wzajemnej zarobków różnych grup pracowniczych. Chodzi tu o to, że relacje między zarobkami różnych grup pracowniczych są we wszystkich firmach w zasadzie podobne, niezależnie od własności organizacji czy rodzaju działalności. Wskaźnikiem mierzącym to zjawisko będzie stosunek płac specjalistów do przeciętnych zarobków i do wynagrodzeń ścisłego kierownictwa.

Dla przeprowadzenia obliczeń niezbędnych do oceny badanych prawidłowości posłużono się analizą regresji wielorakiej typu *stepwise*. Zmierzonymi wyjaśnianymi są zarobki specjalistów, zarobki ścisłego kierownictwa i przeciętne zarobki w danej organizacji.

Kolejne tabele będą zawierały informacje mówiące o tym, o ile procent zmieniała się wielkość wyjaśnionej wariancji zmiennej zależnej w miarę włączania do równania regresji kolejnej zmiennej wyjaśniającej. Procedura konstruowania kolejnych równań została uznana za zakończoną wtedy, gdy nowo włączane zmienne dawały minimalne przyrosty wariancji wyjaśnionej, a standaryzowane współczynniki regresji przybierały wartości mniejsze od 0,9.

W analizie regresji zmierzającej do wykrycia czynników różnicujących zarobki specjalistów użyto wszystkich opisanych powyżej zmiennych. Okazało się jednak, że tylko kilka z nich posiada statystycznie znaczący wpływ na zmienną wyjaśnianą.

Tab. 6.6 zawiera co prawda siedem zmiennych, ale tylko wpływ pierwszych pięciu jest godny uwagi, natomiast wpływ siódmej jest statystycznie

Tabela 6.6

Wzrost wyjaśnionej wariancji zarobków specjalistów będący efektem włączania kolejnych zmiennych do równania regresji

Numer i nazwa zmiennej	Wzrost wyjaśnionej wariancji w %
1. Stosunek zarobków specjalistów do zarobków przeciętnych	38,9
2. Praca w oświacie, nauce i kulturze	47,5
3. Interakcja stosunku zarobków specjalistów do przeciętnych i własności prywatnej krajowej	49,8
4. Własność państwowo-prywatna krajowa	52,1
5. Udział specjalistów w zatrudnieniu	53,6
6. Praca w transporcie i łączności	54,5
7. Wielkość organizacji	55,1

nieistotny. Informacje zawarte w tabeli mówią o tym, że **zarobki specjalistów najlepiej wyjaśniają normy proporcjonalności zarobków osób z wyższym wykształceniem do zarobków przeciętnych**. Oznacza to, że we wszystkich firmach, gdy wpływ własności, wielkości i rodzaju działalności jest kontrolowany, proporcje zarobków specjalistów do zarobków przeciętnych są respektowane. Zarobki specjalistów są 2,5 raza większe od zarobków przeciętnych, co potwierdza metryczny współczynnik regresji towarzyszący zmiennej numer 1.

Drugim co do znaczenia czynnikiem wyjaśniającym zarobki specjalistów jest fakt pracy w oświacie, nauce i kulturze, który powoduje znaczną deprecjację finansową tej kategorii pracowników. Metryczne współczynniki potwierdzają, że przeciętny specjalista zatrudniony w oświacie, nauce i kulturze zarabia o 1 685 000 złotych mniej od wszystkich pozostałych specjalistów.

Dystanse płacowe między zarobkami kierowników i pozostałych specjalistów są w firmach prywatnych większe niż w pozostałych. Z kolei fakt, że interakcja zarobków i krajowej własności prywatnej okazała się statystycznie istotna potwierdza, że zatrudnienie w takiej firmie powoduje znaczny wzrost zarobków specjalistów. Jest to wzrost szybszy od wzrostu przeciętnych zarobków, które w firmach prywatnych też są wyższe.

Może to świadczyć o pewnej odmienności polityki płacowej w krajowych firmach prywatnych, które znacznie więcej od pozostałych płacą za kwalifikacje potwierdzone dyplomem wyższej uczelni.

Dość wyraźnie zaznaczył się również wpływ udziału specjalistów w zatrudnieniu, natomiast praca w sferze o relatywnie dużym stopniu zmonopolizowania (transporcie i łączności) tylko w niewielkim stopniu podnosi wielkość zarobków specjalistów.

Nie potwierdziły się natomiast oczekiwania mówiące o wpływie wielkości organizacji, segmentacji rynku i mocy przetargowej organizacji. Równie nieznaczny okazał się wpływ rodzaju działalności, poza poprzednio opisanym negatywnym efektem pracy w oświacie, nauce i kulturze. Generalnie rzecz biorąc, opisane wyżej zmienne są odpowiedzialne za 75% zróżnicowania zmiennej zależnej.

Tabela 6.7

Wzrost wyjaśnionej wariancji zarobków ścisłego kierownictwa będący efektem włączania kolejnych zmiennych do równania regresji

Numer i nazwa zmiennej	Wzrost wyjaśnionej wariancji w %
1. Stosunek zarobków ścisłego kierownictwa do zarobków przeciętnych	66,0
2. Praca w oświacie, nauce i kulturze	68,2
3. Stosunek zarobków ścisłego kierownictwa do zarobków specjalistów	71,2
4. Własność państwowo-prywatna krajowa	72,4
5. Interakcja stosunku zarobków ścisłego kierownictwa do przeciętnych i prywatnej własności krajowej	73,5
6. Udział specjalistów w zatrudnieniu	74,2
7. Praca w transporcie i łączności	74,6
8. Interakcja wielkości firmy i przynależności do branż produkcyjnych	74,9

Zarobki ścisłego kierownictwa, podobnie jak zarobki specjalistów, najlepiej wyjaśniane są przez normy proporcjonalności zarobków (tab. 6.7). Metryczne współczynniki mówią o tym, że zarobki ścisłego kierownictwa są 2,6 raza wyższe od zarobków przeciętnych i 1,8 raza wyższe od zarobków specjalistów. Statystyczny dyrektor w oświacie, nauce i kulturze zarabia przeciętnie o 2 166 000 złotych mniej niż przeciętny dyrektor poza tą sferą działalności.

Uposażenia dyrektorskie w firmach prywatnych, podobnie jak to było w przypadku specjalistów, są relatywnie wyższe, zaś w krajowych firmach

prywatnych o wiele wyższe. Zauważalny jest również wpływ udziału specjalistów w zatrudnieniu na zarobki dyrektorskie. Tak więc mechanizmy kształtujące zarobki dyrektorów i specjalistów są w gruncie rzeczy dość podobne do siebie. Wszystkie zmienne użyte do konstrukcji równania tłumaczą 75% wariancji zmiennej zależnej.

Tabela 6.8

Wzrost wyjaśnionej wariancji przeciętnych zarobków ogółu zatrudnionych w danej organizacji będący efektem włączania kolejnych zmiennych do równania regresji

Numer i nazwa zmiennej	Wzrost wyjaśnionej wariancji w %
1. Praca w oświacie, nauce i kulturze	11,1
2. Udział specjalistów w zatrudnieniu	21,0
3. Stosunek zarobków specjalistów do zarobków przeciętnych	23,6
4. Własność prywatna krajowa	26,3
5. Własność państwowo-prywatna krajowa	28,5
6. Wielkość organizacji	29,6
7. Praca w służbie zdrowia	30,4
8. Praca w produkcji	31,1

Determinanty przeciętnych zarobków są znacznie trudniejsze do interpretacji niż płace specjalistów i dyrektorów, ponieważ udało się wyjaśnić tylko 31% ich wariancji. Czynnikiem najlepiej wyjaśniającym zróżnicowanie przeciętnych zarobków jest praca w oświacie, nauce i kulturze; przeciętne płace są tu o 1385 000 zł niższe. Z kolei czynnikiem pozytywnie wpływającym na przeciętne płace jest relatywna złożoność procesu pracy, mierzona udziałem specjalistów w zatrudnieniu.

Na uwagę zasługuje fakt relatywnie dużego znaczenia wielkości organizacji dla kształtowania się przeciętnych płac. Z kolei praca w służbie zdrowia wpływa na obniżenie przeciętnych zarobków o 661 tys. złotych.

Występuje tu wyraźnie odmienny niż w przypadku specjalistów i dyrektorów mechanizm decydujący o wielkości zarobków. Tak więc rynek pracy intelektualnej jest jakościowo odmienny od globalnego rynku pracy, a w każdym razie od tych jego obszarów, na których są kształtowane płace pracowników o relatywnie niższych kwalifikacjach.

Podstawowym czynnikiem regulującym płace na rynku pracy intelektualnej są normy proporcjonalności zarobków, charakter pracy i stosunki własności. Natomiast rynek pracy wykonawczej jest kształtowany przez rodzaj działalności, stosunki własności, charakter pracy i wielkość organizacji.

Interesujące może być stwierdzenie, że — wbrew oczekiwaniom — zupełnie nieistotne okazały się zmienne charakteryzujące trudności rekrutacji kadr z wyższym wykształceniem. **Okazuje się, że nadwyżka popytu nad podażą nie prowadzi do wzrostu ceny tego typu siły roboczej, czyli że mechanizm rynkowy działa tu dość ułomnie.** Dotyczy to wszystkich organizacji, zarówno państwowych, jak i prywatnych, dużych i małych i to niezależnie od rodzaju działalności. Okazuje się zatem, że — opisane poprzednio — kulturowo ustalone normy proporcjonalności mają na polskim rynku pracy o wiele większy wpływ na cenę siły roboczej kadr z wyższym wykształceniem od rynkowej fluktuacji podaży i popytu na ten rodzaj pracowników.

Bardzo słabo, biorąc pod uwagę wielkość współczynników regresji, zarysował się wpływ zmiennych mierzących wielkość przedsiębiorstwa oraz jego ewentualną polityczną moc przetargową na zarobki specjalistów. Oznacza to, że — mimo wspomnianej wcześniej odporności wysokości płac specjalistów na wahania popytu i podaży — status rynkowy tej grupy społecznej w większym stopniu niż status rynkowy grup o niższym wykształceniu ma raczej osiągnąć niż przypisany i bardziej indywidualny niż kolektywny charakter.

Kolektywny i/lub przypisany status rynkowy mają te grupy, których zarobki zależą od wspólnych, grupowych relacji wobec różnych kategorii ekonomicznych, jak np. praca w tej samej organizacji o jakichś szczególnych cechach, praca w konkretnej branży itp.

Na płace specjalistów nie wpływa lub wpływa bardzo słabo segmentacja rynku pracy według rodzajów działalności (branży) i wielkości organizacji, natomiast silniej segmentacja według form własności. Na rynku pracy osób o niższych kwalifikacjach wszystkie te rodzaje rynkowej segmentacji mają znaczący wpływ na płace.

Rezultaty przeprowadzonych badań jeszcze raz pokazują, że najważniejszym czynnikiem wyjaśniającym pozycję różnych grup na rynku pracy jest zróżnicowanie klasowe. Natomiast wszelkie inne czynniki wyprowadzone z koncepcji rynkowej segmentacji czy też teorii funkcjonalnych mają wtórne znaczenie.

Na zakończenie tych rozważań można nawiązać do koncepcji Maxa Webera, który dość dużo uwagi poświęcił relacjom między pozycją rynkową a zachowaniami politycznymi. Zachowania polityczne będą to te wszystkie zachowania, które podejmują jednostki i grupy społeczne w celu realizacji własnych interesów.

Wyniki przeprowadzonych badań dowodzą, że rynek pracy jest ważną przesłanką zaistnienia dość wyraźnych różnic klasowych. Różnice te są m.in. pochodnymi różnych pozycji na rynku pracy ludzi z wyższym wykształceniem i osób o niższym poziomie wykształcenia.

Pozycja rynkowa pracowników o niższym poziomie wykształcenia w relatywnie większym stopniu zależy od podobnych i grupowo doświadczanych zjawisk, jak np. praca w danej firmie, w danej branży itp. W związku z tym kolektywne strategie postępowania są w przypadku tej kategorii bardziej adekwatne i bardziej racjonalne. Rezultatem tej sytuacji są takie instytucje jak: układy zbiorowe czy porozumienia branżowe, które są słusznie postrzegane jako najlepsze sposoby wzmacniania pozycji rynkowej i szans zarobkowych. Prowadzi to do wzmacniania więzi z takimi ponadzawodowymi, klasowymi organizacjami, jakimi są związki zawodowe, które najczęściej stosują inkluzywne strategie zmierzające do skonstruowania ponadzawodowej i ponadbranżowej wspólnoty interesów. Choć strategie branżowe wydają się być doraźnie bardziej racjonalne, to jednak długotrwały nacisk na tego typu metody realizacji interesów rozbija solidarność i zmniejsza szanse przetargowe klasy jako całości. Przeprowadzone badania dowodzą, że szanse zarobkowe klasy robotniczej są wzajemnie pozytywnie uzależnione w ramach przedsiębiorstwa i branży.

Na tym tle pozycja rynkowa specjalistów, wyłączwszy oświatę i kulturę, ma bardziej indywidualny charakter. Stąd też szanse zarobkowe są w głównej mierze efektem posiadanych kwalifikacji czy specyficznych umiejętności, zaś w mniejszym stopniu zależą od sytuacji płacowej w organizacji czy w branży. Z tego względu bardziej adekwatne wydają się być w tym przypadku ekskluzywne strategie postępowania, np. typu korporacji zawodowych.

ROZDZIAŁ 7

ZACHOWANIA PRZEDSIĘBIORSTW NA RYNKU PRACY INTELEKTUALNEJ

Badania rynku pracy i oczekiwań pracodawców wobec rodzaju kwalifikacji i umiejętności pracowniczych dostarczają dość cennej wiedzy na temat przedsiębiorstw i pozwalają na ocenę poziomu ich rozwoju w przekroju krajowym i międzynarodowym.

Igor Ansoff, analizując rozwój przedsiębiorstw amerykańskich, poczynsz od 1900 r. wyróżnił trzy stadia, tj. erę masowej produkcji, masowego marketingu i erę postindustrialną. Filozofię funkcjonowania firm określała tzw. mentalność produkcyjna. W pierwszym okresie najważniejszym problemem było wypracowanie metod i doskonalenie produkcji masowej oraz stopniowe obniżanie kosztów jednostkowych. Era masowego marketingu wiązała się ze względnym nasyceniem rynku w podstawowe produkty konsumpcyjne. Zarysowała się tym samym bariera sprzedaży, skąd coraz większe znaczenie dla przetrwania przedsiębiorstw zaczęła uzyskiwać promocja i oddziaływanie na potencjalnego klienta. Rozbudowano zatem działy marketingowe, które jednocześnie uzyskały relatywnie duże znaczenie w strukturze władzy przedsiębiorstw. W erze postindustrialnej, jak do tej pory, mamy do czynienia z częstą zmiennością otoczenia organizacyjnego. Polega ona na skumulowaniu się takich czynników, jak: inflacja, nacisk państwa na gospodarkę, przełomy technologiczne, zmieniający się stosunek do pracy, niezadowolenie konsumentów, konkurencja zagraniczna itp. Tradycyjne wartości przemysłowe — zysk czy wzrost — są kwestionowane, a na przedsiębiorstwa patrzy się podejrzliwie, m.in. z powodu stwarzanych przez nie zagrożeń ekologicznych. Nowym zjawiskiem wewnątrz przedsiębiorstw jest rozrost sfery B&R, w coraz większym stopniu decydującej o przetrwaniu firmy (Ansoff, 1985, ss. 46 i nast.).

W pierwszym okresie rozwoju przedsiębiorstw najbardziej poszukiwanymi specjalistami byli więc inżynierowie, w drugiej — ekonomiści, a w trzeciej są nimi specjaliści w zakresie badań i wdrożeń. Niestety nie da się tej typologii zastosować jeszcze do analizy polskich przedsiębiorstw, ponieważ dotyczy ona rozwiniętej gospodarki rynkowej. Cykl rozwojowy polskich przedsiębiorstw charakteryzował się bowiem innymi cechami.

Odmienny sposób charakteryzowania przedsiębiorstw, w oparciu o informacje na temat struktury zatrudnienia i zapotrzebowania na nowych pracowników, nawiązuje do sposobów postrzegania kluczowych źródeł niepewności i związanej z tym kultury organizacyjnej. Postrzeganie źródeł niepewności odnosi się do przekonań mówiących o tym, które rodzaje działalności mają największe znaczenie dla przetrwania i rozwoju przedsiębiorstwa. W poprzednim okresie najważniejszym źródłem niepewności była podaż czynników produkcji, obecnie wzrasta znaczenie czynnika popytu na wytwarzane przez przedsiębiorstwa dobra lub usługi. Począwszy od 1989 r., obserwować można mniej lub bardziej udane próby przeorientowania się przedsiębiorstw w kierunku rynku. Wynika to np. z badań nad państwowymi przedsiębiorstwami gminnymi (Hryniewicz, 1992).

To przeorientowanie gospodarcze wcale nie oznacza, że wyciągnięte zostały właściwe wnioski w zakresie działań organizacyjnych i polityki zatrudnienia. Może być bowiem tak, że typowe dla przedsiębiorstw «podażowych» postrzeganie działalności gospodarczej w kategoriach technicznych trwa nadal i znajduje swój wyraz w relatywnie dużym zapotrzebowaniu na inżynierów, a w małym na ekonomistów i specjalistów z zakresie zarządzania i nauk społecznych.

Jak już wspomniano poprzednio, rynek pracy intelektualnej w Polsce dzieli się na wyraźnie wyodrębnione segmenty: zatrudnionych w firmach prywatnych zagranicznych i krajowych, przedsiębiorstwach publicznych i państwowych oraz w instytucjach zaliczanych do sfery budżetowej, która tylko częściowo uczestniczy w rynku pracy z powodu administracyjnego ustalania wysokości płacy.

Rynek pracy intelektualnej jest stosunkowo najlepiej zrównoważony w porównaniu z innymi rynkami zatrudnienia, a popyt wydaje się przewyższać podaż. Wskaźniki bezrobocia są minimalne, a występujący margines osób z wyższym wykształceniem poszukujących pracy obejmuje jedynie niektóre zawody i niektóre kategorie wiekowe pracowników, przede wszystkim absolwentów i osoby w wieku przedemerytalnym.

7.1. Poszukiwane specjalności

Jak wynika z przeprowadzonych badań ankietowych wśród firm i instytucji oraz analizy ogłoszeń w «Gazecie Wyborczej», występuje wyraźny niedobór niektórych kategorii specjalistów z wyższym wykształceniem.

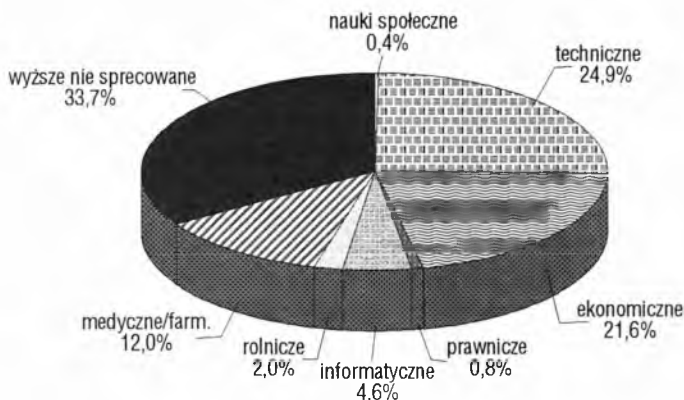
Wśród ponad tysiąca przedsiębiorstw i instytucji, które nadesłały odpowiedź na ankietę, 1/3 ma trudności z pozyskaniem niezbędnych pracowników. Najwięcej firm — blisko 18% — poszukuje inżynierów, a ponad 10% przedsiębiorstw — księgowych i specjalistów w dziedzinie finansów (tab. 7.1). Kolejna grupa poszukiwanych specjalistów to nauczyciele, a szczególnie nauczyciele języków obcych. Braki kadrowe, odczuwane przez szkoły różnych typów, wynikają z bardzo niskich, zupełnie nieatrakcyjnych płac, które mogą one zaoferować poszukiwanym specjalistom. Szanse na ich znalezienie są raczej niewielkie, a trudności kadrowe szkół będą się prawdopodobnie w najbliższych latach jeszcze pogłębiać.

Tabela 7.1

Trudności firm z pozyskaniem specjalistów z wyższym wykształceniem w badanej populacji

Wyszczególnienie	Udział w%
N = 1052	100,0
Firma nie ma trudności	66,3
Firma ma trudności	33,7
N = 579	100,0
Firma ma trudności z pozyskaniem specjalistów:	
inżynierów	17,7
nauczycieli języków obcych	15,4
księgowych	11,9
nauczycieli	10,7
biologów	9,8
ekonomistów	8,6
prawników	6,4
specjalistów organizacji i zarządzania	5,7
informatyków	4,1
psychologów, socjologów	3,5
lekarzy	2,9
specjalistów marketingu	2,1
bibliotekarzy, archiwistów	1,2

Analiza wykształcenia poszukiwanych pracowników przez ogłoszenia prasowe potwierdza powyższe spostrzeżenia, ponieważ najczęściej poszukiwani są inżynierowie i ekonomiści. Należy jednak zauważyć, że stosunkowo bardzo dużo firm poszukuje pracowników bez sprecyzowania konkretnego kierunku wykształcenia (rys. 35). Jak wynika z opinii firm konsultacyjnych zajmujących się poszukiwaniem pracowników, czyli tzw. łowców głów, specjalizacja w jakimś zawodzie może być niekiedy przeszkodą w objęciu posady wymagającej elastycznego przygotowania do zupełnie nowego rodzaju pracy. Ogłoszenia prasowe dostarczają oczywiście informacji selektywnych, ponieważ są zamieszczane przede wszystkim przez przedsiębiorstwa prywatne, głównie zagraniczne, bądź bezpośrednio, bądź za pośrednictwem firm konsultacyjnych.



Rys. 35 Pracownicy poszukiwani przez ogłoszenia w «Gazecie Wyborczej» według rodzajów wykształcenia, grudzień 1993 – styczeń 1994

Interesujące może być również przedstawienie zapotrzebowania na pracowników z wyższym wykształceniem w zależności od typu własności i rodzaju działalności firmy oraz wielkości miejscowości, w której działa dane przedsiębiorstwo.

W tabeli 7.2 zawarte są informacje mówiące o tym, o ile procent mogłoby zwiększyć się w danej firmie zatrudnienie pracowników z wyższym wykształceniem. Zapotrzebowanie na specjalistów jest bardzo duże, ponieważ we wszystkich firmach brakuje 38,4% osób w stosunku do aktualnie zatrudnionych.

Tabela 7.2

Poszukiwani specjaliści według własności przedsiębiorstw w badanej populacji

Rodzaj własności	% brakujących specjalistów w stosunku do zatrudnionych w 1993 r.
Ogółem	38,4
Prywatna krajowa	54,1
Prywatna krajowo-zagraniczna	54,2
Prywatna zagraniczna	24,8
Prywatno-państwowa krajowa	22,3
Państwowa	27,0
Spółdzielcza	50,6
Samorządowa	50,6
Fundacje	28,4

W latach 1989–1993 największe przyrosty miejsc pracy dla specjalistów miały miejsce w firmach prywatnych. Również obecnie zapotrzebowanie jest w nich największe, 54% w porównaniu z 27% w przypadku przedsiębiorstw państwowych. Dość duże zapotrzebowanie na pracowników z wyższym wykształceniem zgłaszają także firmy spółdzielcze i samorządowe (po 50%).

Analiza zapotrzebowania na pracowników z wyższym wykształceniem w przekroju rodzajów działalności firm pokazuje, że najmniejsze przyrosty zatrudnienia spodziewane są w nauce, oświacie i kulturze — o 26%, w służbie zdrowia — o 35% oraz w usługach osobistych i komunalnych — o 30%. Z kolei największe zapotrzebowanie na specjalistów ma miejsce w transporcie i łączności, administracji rządowej i samorządowej — około 52% oraz w produkcji — 47%. Natomiast w budownictwie (41%), handlu (40%) i usługach finansowych (42%) zapotrzebowanie na specjalistów nie odbiega znacząco od przeciętnego w badanej populacji (tab. 7.3).

Struktura popytu jest więc dość tradycyjna i typowa dla okresu «cywilizacji industrialnej», ponieważ największe zapotrzebowanie na nowe miejsca pracy dla specjalistów występuje w sferze produkcji, a znacznie mniejsze w usługach.

Tabela 7.3

Poszukiwani specjaliści według rodzajów działalności przedsiębiorstw w badanej populacji

Rodzaje działalności	% brakujących specjalistów w stosunku do zatrudnionych w 1993 r.
Ogółem w populacji	38,4
Produkcja	47,2
Usługi osobiste i komunalne	29,6
Usługi finansowe i ubezpieczenia	42,4
Administracja rządowa i samorządowa	51,7
Nauka, oświata i kultura	25,9
Służba zdrowia	34,5
Budownictwo	41,0
Transport i łączność	52,7
Handel	39,9

Reasumując dotychczasowe rozważania, można stwierdzić, że w najbliższych latach będzie istniał duży popyt na kadry z wyższym wykształceniem. Tak więc **decyzje uczelni o rozszerzaniu kształcenia, jak i indywidualne decyzje o podejmowaniu studiów wyższych są w pełni uzasadnione sytuacją na rynku pracy**. Trzeba jednak przypomnieć, że rynek pracy obejmuje tylko część pracowników z wyższym wykształceniem, ponieważ w oświacie, nauce, służbie zdrowia i częściowo administracji państwowej istnieje nadal «socjalistyczny sposób» kształtowania wynagrodzeń. Utrzymywanie takiej sytuacji w sektorze publicznym jest możliwe tylko dlatego, że zatrudnia on ok. 2/3 specjalistów z wyższym wykształceniem.

7.2. Sposoby poszukiwania pracowników

W jaki sposób firmy poszukują niezbędnych pracowników? Jak wynika z przeprowadzonej ankiety, w badanych przedsiębiorstwach panują raczej tradycyjne sposoby poszukiwania nowych pracowników, głównie przez osobiste znajomości i relacje kierownictwa — blisko 75% przypadków. Kiedy to nie wystarcza, ok. 15% kierowników firm sięga z reguły po kontakty dotychczas zatrudnionych pracowników, a ponadto 26% korzysta z takiej pomocy od czasu do czasu. Ogłoszenia w prasie daje na ogół ok. 15% firm, a mniej więcej tyle samo korzysta czasami z tej formy rekrutacji pracowników (tab. 7.4). Poszukiwanie pracowników przez wyspecjalizowane firmy ma miejsce, jak na razie, dość sporadycznie i jedynie 5% firm ucieka się stale do tej formy, a dalsze 6% niekiedy ją stosuje.

Tabela 7.4

Sposoby pozyskiwania kadr z wyższym wykształceniem, odpowiedzi w %, N = 1052

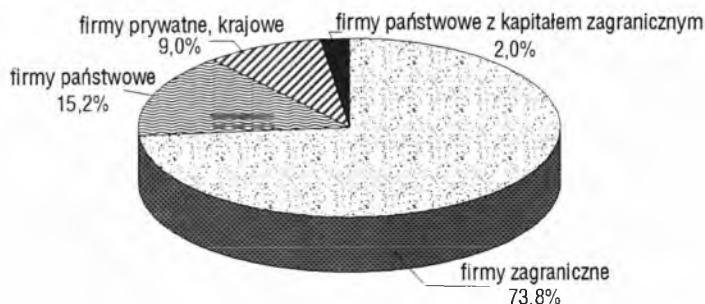
Sposoby	Na ogół	Rzadko	Wcale	Brak odpowiedzi
Rozeznanie kierownictwa	72,6	7,5	1,1	18,7
Sugestie pracowników	14,4	26,0	5,8	53,9
Ogłoszenia w prasie	14,1	13,4	16,9	55,6
Przez «łowców głów»	4,8	6,3	25,1	63,9

Z kolei analiza ogłoszeń prasowych pozwala zauważyć, że liczba przedsiębiorstw państwowych i instytucji poszukujących tą drogą pracowników jest stosunkowo niewielka (15%), a znaczna część anonsów są to ogłoszenia obligatoryjne, związane z koniecznością rozpisywania konkursów na niektóre stanowiska. Ogłoszenia te wyróżniają się zdecydowanie biurokratyczną stylistyką przejawiającą się m.in. w długiej liście wymaganych od przyszłego pracownika dokumentów. Przy lekturze tych ogłoszeń odnosi się wrażenie, że ich celem jest raczej zniechęcenie ewentualnych kandydatów, ponieważ ogłoszenia te i tak nie mają znaczenia, gdyż większość konkursów — jak to wynika z posiadanych informacji — jest fikcyjna i z góry wiadomo kto wygra.

Ogłoszenia firm prywatnych pomijają listę dokumentów, które muszą przedstawić ewentualni kandydaci do pracy i koncentrują się przede wszy-

stkim na zachęceniu ich do złożenia oferty. Zachęty polegają na atrakcyjnej prezentacji przedsiębiorstwa i korzyściach, które może odnieść osoba podejmująca pracę właśnie w tej firmie.

Wśród przedsiębiorstw poszukujących pracowników przez ogłoszenia przeważają (blisko 3/4) firmy zagraniczne (rys. 36). Większość ogłoszeń zamieszczana jest bezpośrednio przez zainteresowane firmy, ale w 23 przypadkach korzystano z pośrednictwa firm konsultacyjnych. Jak wynika z analizy anonsów zamieszczonych w «Gazecie Wyborczej», na polskim rynku działa 11 agencji «łowców głów»; prawdopodobnie jest to lista dalece niepełna. Na podstawie materiałów prasowych trudno jest ustalić, które z nich są polskie, a które obce, prawie wszystkie mają bowiem nazwy anglojęzyczne. Z pewnością jednak kilka agencji to filie renomowanych europejskich firm pośrednictwa personalnego.

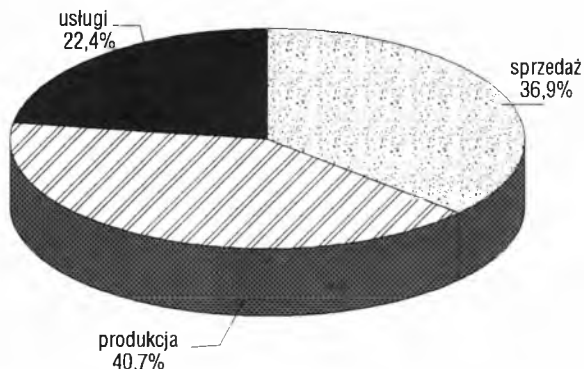


Rys. 36 Firmy poszukujące pracowników z wyższym wykształceniem przez ogłoszenia w «Gazecie Wyborczej», grudzień 1993 — styczeń 1994

Jak wynika z rys. 37, najczęściej poszukiwani są pracownicy handlu i usług, a więc sektora III (blisko 60%). Biorąc pod uwagę niedorozwój tego sektora w Polsce oraz współczesne kierunki przekształceń gospodarczych, jest to zjawisko optymistyczne.

7.3. Preferowane cechy pracowników

W rozсланey ankiecie pytano o cechy preferowane przy zatrudnianiu pracowników. Ponad połowa przedsiębiorstw nie ma żadnych preferencji,



Rys. 37 Pracownicy poszukiwani przez ogłoszenia w «Gazecie Wyborczej» według rodzaju zatrudnienia, grudzień 1993 – styczeń 1994

jeżeli chodzi o płeć, ale blisko 40% preferuje mężczyzn. Również dla mniej więcej połowy firm obojętny jest wiek przyszłego pracownika. Wśród firm, które deklarowały takie preferencje, mniej więcej połowa chciała zatrudnić przede wszystkim osoby w wieku do 30 lat (tab. 7.5).

Jak wynika z tab. 7.5, nieco mniej niż połowa firm nie ma preferencji odnośnie stażu pracy, natomiast blisko 40% woli zatrudnić pracowników co najmniej z 5-letnim stażem pracy, a jedynie ok. 17% — bezpośrednio po studiach. Jest więc rzeczą oczywistą, że absolwenci mają mniejsze szanse na rynku pracy intelektualnej niż osoby posiadające już pewne doświadczenie. Nie inaczej jest, zresztą, na innych europejskich rynkach pracy.

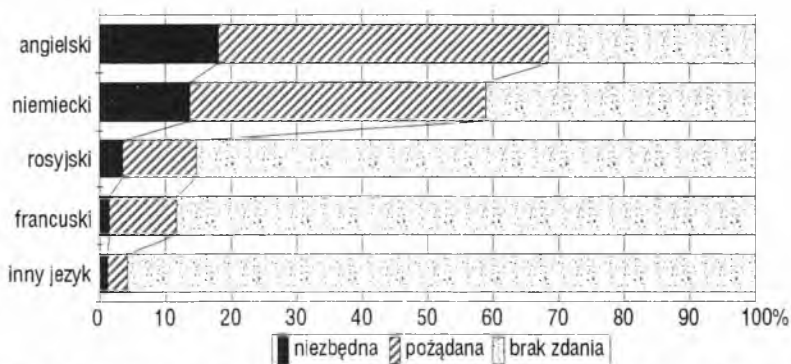
Dla znacznej większości badanych przedsiębiorstw cechą pożądaną jest znajomość języka angielskiego, a w przypadku niemal 1/5 firm jest to umiejętność niezbędna (rys. 38). Jedynie dla 1/3 ankietowanych znajomość języka angielskiego nie ma znaczenia. Język niemiecki jest nieco mniej popularny, aczkolwiek blisko 2/3 firm jego znajomość uważa za pożądaną, a blisko 15% — za niezbędną. Popularność rosyjskiego jest znacznie mniejsza i jedynie 15% firm uważa znajomość tego języka u przyszłych pracowników za pożądaną. Jeszcze mniejsza jest popularność francuskiego, ponieważ jedynie ok. 10% przedsiębiorstw wymienia ten język. Jeżeli chodzi o inne języki, to pojedynczo wymieniane były: czeski, duński, hiszpański, hebrajski, norweski i włoski.

Dobór kadr kierowniczych ma również charakter tradycyjny i awansuje się przede wszystkim własnych pracowników. Jest to praktyka charakterystyczna dla 1/3 badanych przedsiębiorstw, nieco ponad połowa firm stosuje

Tabela 7.5

Cechy preferowane przy zatrudnianiu pracowników z wyższym wykształceniem, N = 1052

Cechy pracownika	% odpowiedzi
Płeć:	
mężczyzna	39,1
kobieta	7,1
brak preferencji	53,8
Wiek:	
do 30 lat	24,8
31 — 40	26,4
powyżej 40	0,6
brak preferencji	48,2
Staż pracy:	
bezpośrednio po studiach	16,5
5-letni staż pracy	36,7
brak preferencji	46,8
Staż w firmie zagranicznej:	
TAK	2,3
brak preferencji	97,7



Rys. 38 Wymagania badanych firm w zakresie znajomości języków obcych
N = 1052

formy mieszane, awansując własnych pracowników i zatrudniając specjalistów z zewnątrz. Można jednak przypuszczać, że w przypadku stosowania

obydwu rozwiązań, pierwszeństwo ma raczej pierwsze. Zatrudnianie specjalistów z zewnątrz jako główny sposób rekrutacji stosuje jedynie ok. 6% firm (rys. 39).



Rys. 39 Kryteria doboru kadr kierowniczych w badanych przedsiębiorstwach, N = 1052

7.4. Samoocena przedsiębiorstwa i stosowane zachęty

W ankiecie pytano również o samoocenę firmy, to znaczy o cechy przedsiębiorstwa, które zdaniem badanych mogą przyciągać pracowników (rys. 40). Na pierwszym miejscu znalazła się interesująca praca (ok. 40% odpowiedzi), następnie możliwości rozwoju zawodowego (ponad 30% przedsiębiorstw). W sumie więc, atrakcyjność ok. 3/4 firm polega na czynnikach pozamaterialnych. Jedynie ok. 1/5 firm uważa, że czynnikiem przyciągającym pracowników są w ich przypadku wysokie zarobki, a już zupełnie znikomym margines przedsiębiorstw za czynnik atrakcyjny uważa wyjazdy zagraniczne. Oczywiście nie należy nadmiernie generalizować, ale można przypuszczać, że materialne czynniki przyciągające pracowników występują raczej w firmach zagranicznych.

Nieco bardziej konkretne wypowiedzi mają miejsce w przypadku kolejnego pytania o zachęty stosowane przez przedsiębiorstwo, które mają na celu przyciągnięcie specjalistów z wyższym wykształceniem (rys. 41). Wśród ponad tysiąca firm, które nadesłały odpowiedź na ankietę, jedynie nieco ponad 100 stosuje zachęty materialne. Najczęściej stosowaną zachętą jest



Rys. 40 Cechy badanych przedsiębiorstw przyciągające pracowników (opinie przedsiębiorstw), N = 947

obietnica mieszkania, a następnie — samochód służbowy; kolejne miejsce zajmują dobre zarobki, a ostatnie — wyjazdy i staże zagraniczne, ponieważ trudno brać pod uwagę pojedyncze przypadki oferowania podwyższenia kwalifikacji.



Rys. 41 Zachęty stosowane w badanych przedsiębiorstwach w celu przyciągnięcia pracowników, N = 119

Hierarchia zachęt, mających przyciągnąć pracowników, jest w ogłoszeniach prasowych nieco odmienna (tab. 7.6), ponieważ na pierwszym miejscu znalazła się możliwość awansu i kariery zawodowej, a następnie wysoka płaca (łącznie ponad 40% ogłoszeń). Kolejne miejsca zajmują szkolenia za granicą i samochód służbowy; co dziesiąta firma podkreśla twórczy charakter pracy. Jedynie sporadycznie oferowane jest mieszkanie. Pod tym względem występuje znaczna różnica między wynikami uzyskanymi w an-

kiecie i w analizie ogłoszeń prasowych. Wyjaśnienie tego zjawiska jest jednak proste. Mieszkanie jest właściwie jedyną zachętą, którą jeszcze czasem dysponują działające poza dużymi miastami przedsiębiorstwa oraz instytucje państwowe i dzięki temu mają jeszcze jakieś szanse na rynku pracy. Z kolei przedsiębiorstwa zagraniczne, które działają głównie w wielkich aglomeracjach miejskich nie muszą stosować tego typu zachęt oferując bowiem znacznie wyższe płace i dodatkowe korzyści (wyjazdy zagraniczne, samochód). A ponadto mieszkania, które muszą wynająć lub kupić na wolnym rynku, są dla nich na tyle drogie, że oferują je jedynie w koniecznych przypadkach, co z reguły dotyczy cudzoziemców.

Tabela 7.6

Pracownicy poszukiwani przez ogłoszenia w «Gazecie Wyborczej» według rodzaju zachęt stosowanych przez firmę, grudzień 1993 — styczeń 1994

Rodzaj zachęty	Poszukiwani pracownicy	
	w liczbach	w %
Możliwość awansu i kariery zawodowej	54	22,4
Wysoka płaca	53	22,0
Szkolenie za granicą	35	14,5
Samochód służbowy	31	12,8
Twórczy charakter pracy	24	10,0
Mieszkanie	6	2,5
Brak zachęt	38	15,8
Ogółem	241	100,0

7.5. Cudzoziemcy na polskim rynku pracy intelektualnej

Zatrudnianie cudzoziemców przez polskie firmy jest jeszcze stosunkowo bardzo rzadkie, również firmy zagraniczne zatrudniają w większo-

ści Polaków. Cudzoziemcy pracują głównie na kilku kluczowych stanowiskach kierowniczych, ale i to nie zawsze. Strategia niektórych firm, jak np. międzynarodowego przedsiębiorstwa produkującego turbiny — ABB — polega na zatrudnianiu wyłącznie personelu miejscowego w filii znajdującej się w danym kraju, nawet na kluczowych stanowiskach kierowniczych. Wśród ponad tysiąca firm, które nadesłały odpowiedź na ankietę, jedynie ok. 20 zatrudnia cudzoziemców, a dalsze kilkanaście zamierza zatrudnić ich w najbliższym czasie. Najwięcej specjalistów pochodzi (będzie pochodzić) z Europy Zachodniej, a następnie z krajów b. ZSRR i z USA (tab. 7.7). Jak na razie, cudzoziemcy stanowią w Polsce jedynie niewielki margines rynku pracy intelektualnej, który jednak prawdopodobnie będzie się rozszerzał w związku z niemożnością zaspokojenia popytu, zwłaszcza w silnie deficytowych specjalnościach.

W przypadku zatrudniania cudzoziemców segmentacja rynku pracy jest szczególnie widoczna. Specjaliści z Europy Zachodniej i USA pracują w firmach zagranicznych i są to na ogół najwyższej klasy menedżerowie. Specjaliści z krajów b. ZSRR pracują w nisko płatnej sferze budżetowej; szczególnie tam, gdzie występuje silny deficyt osób z wyższym wykształceniem. Np. Rosjanie czy Ukraińcy zatrudniani są jako nauczyciele angielskiego lub muzycy, szczególnie w prowincjonalnych orkiestrach symfonicznych, gdzie zastąpili Polaków od dawna zatrudnionych w orkiestrach Europy Zachodniej.

Tabela 7.7

Zatrudnienie cudzoziemców w polskich przedsiębiorstwach

Wyszczególnienie	Udział przedsiębiorstw w %
Zatrudnia	2,7
Zamierza zatrudnić	3,9
N = 58	100,0
Kraje:	
Europa Zachodnia	55,4
b. ZSRR	17,2
USA	15,5
Kanada	5,1
Inne pozaeuropejskie	6,8

7.6. Zatrudnianie Polaków za granicą

Sporadycznie występowały ogłoszenia oferujące pracę polskim specjalistom z wyższym wykształceniem za granicą. Blżej nie określona firma poszukiwała pracowników nadzoru (specjalności techniczne) do zatrudnienia na rynkach Bliskiego Wschodu, PHZ «PolSERVICE» poszukiwał programistów do zatrudnienia w USA, a Japan Machinery Company poszukiwała kilku inżynierów-elektroników i kilku chemików do pracy w Japonii na okres minimum 3 lat. Jak na razie, ofert pracy za granicą nie jest zbyt wiele, ale już niedługo polski rynek pracy intelektualnej stanie się miejscem penetracji «łowców głów» poszukujących pracowników dla firm operujących w skali światowej. Hipoteza ta wynika co najmniej z dwóch przesłanek: ostrego deficytu pewnych specjalności na światowym rynku pracy intelektualnej, przede wszystkim niektórych kierunków inżynierskich, oraz poznania jakości polskich specjalistów przez działające w Polsce firmy międzynarodowe. Obiektem «drenażu mózgów» będą oczywiście nadal uczeni niektórych specjalności, których wykształcenie jest bardzo drogie i których opłaca się «kupić» już uformowanych.

7.7. Regionalne zróżnicowanie rynku pracy intelektualnej

Rynek pracy intelektualnej występuje przede wszystkim w wielkich aglomeracjach miejskich, tam ma miejsce największa podaż i popyt na specjalistów z wyższym wykształceniem. Nic więc dziwnego, że miejsca proponowanego zatrudnienia przez firmy poszukujące pracowników za pośrednictwem ogłoszeń prasowych skupiają się w dużych miastach. Mniej więcej 1/3 miejsc pracy oferowanych jest w Warszawie, a kolejna 1/4 — w Poznaniu, Trójmieście, Łodzi i Krakowie (tab. 7.8).

Poza rynkiem pracy intelektualnej, rozwiniętym w dużych aglomeracjach miejskich, obserwuje się znaczny popyt na tę kategorię pracowników w mniejszych ośrodkach.

Wielkość miejscowości ma i będzie miała w przyszłości znaczny wpływ na kształt rynku pracy. Z tab. 7.9 wynika bowiem, że największe zapotrzebowanie na kadry z wyższym wykształceniem istnieje w najmniejszych

Tabela 7.8

Pracownicy poszukiwani przez ogłoszenia w «Gazecie Wyborczej» według miejsca proponowanego zatrudnienia, grudzień 1993 — styczeń 1994

Miejsce zatrudnienia	Poszukiwani pracownicy	
	w liczbach	w %
Warszawa	84	30,8
Poznań	23	8,4
Gdańsk/Gdynia	17	6,2
Łódź	16	5,8
Kraków	15	5,4
Katowice	13	4,7
Wrocław	13	4,7
Rzeszów	8	2,9
Szczecin	8	2,9
Olsztyn	7	2,5
Białystok	5	1,8
Bydgoszcz	4	1,4
Kielce	3	1,1
Płock	3	1,1
Chełm	2	0,7
Piotrków	2	0,7
Sochaczew	2	0,7
Sosnowiec	2	0,7
Biała Rawska, Bełchatów, Berkowo (śląskie), Bielsko, Gorzów, Grodzisk Mazowiecki, Kostrzyn, Koszalin, Opole, Police, Sieradz, Suwałki, Wałbrzych, Zduny (kaliskie).	15	5,5
Za granicą	5	1,8
Miejsce nie sprecyzowane	28	10,2
Ogółem	275	100,0

Wielkość miejscowości	% brakujących specjalistów w stosunku do zatrudnionych w 1993 r.
Do 50 tys. mieszkańców	47,0
50 — 100 tys.	38,6
100 — 500 tys.	30,1
Ponad 500 tys.	20,0

miejscowościach, liczących do 50 tys. mieszkańców. W miastach tych obecne zatrudnienie specjalistów może być zwiększone o 47%, czyli o ponad dwukrotnie więcej niż w miastach największych. W miastach średnich, istniejące zapotrzebowane na specjalistów, waha się od 30% do prawie 39%.

7.8. Ocena wybranych przedsiębiorstw z punktu widzenia ich atrakcyjności dla przyszłych ekonomistów

Ograniczone możliwości finansowe nie pozwoliły na przeprowadzenie badań przedstawiających zachowania specjalistów z wyższym wykształceniem na rynku pracy intelektualnej. Może być jednak interesująca krótka prezentacja rezultatów ankiety przeprowadzonej przez AIESEC — Międzynarodowe Stowarzyszenie Studentów Nauk Ekonomicznych i Handlowych («Gazeta Wyborcza», 22.02.1994). Badania te, przeprowadzone na próbie 746 osób, informują o atrakcyjności poszczególnych przedsiębiorstw i oczekiwaniach płacowych absolwentów.

Przedsiębiorstwa klasyfikowano ze względu na dotychczasowe osiągnięcia i rozwój, pozycję na rynku i podejście do pracowników (szkolenie, możliwość kariery). Wśród najbardziej poszukiwanych pracodawców, co nie wydaje się być szczególną niespodzianką, na sześciu pierwszych miejscach znalazły się firmy międzynarodowe. Dopiero 7 miejsce zajmuje Exbud.

Tabela 7.10

Atrakcyjność przedsiębiorstw na polskim rynku pracy w opinii absolwentów uczelni

Najbardziej popularne przedsiębiorstwo	Najbardziej poszukiwany pracodawca	Najbardziej popularna firma polska
1. Procter&Gamble 2. Coca-Cola 3. PepsiCo 4. Unilever 5. Artur Andersen&Co 6. Exbud SA 7. Master Foods 8. Mc Donald's 9. Curtis Companies 10. Elektrim SA	1. Procter&Gamble 2. Coca-Cola 3. PepsiCo 4. Unilever 5. Artur Andersen&Co 6. Master Foods 7. Exbud SA 8. Bank Śląski 9. BRE SA 10. Bank Handlowy SA	1. Exbud SA 2. Bank Handlowy 3. Elektrim SA 4. WBK SA 5. Curtis Companies 6. Bank Śląski 7. BIG SA 8. BRE SA 9. Własna firma 10. Pomorski Bank Kredytowy

Źródło: «Gazeta Wyborcza» z 22.02.1994 r.

Trzy ostatnie miejsca w pierwszej dziesiątce zajęły skomercjalizowane banki (tab. 7.10).

Dość zaskakujące są stosunkowo niskie oczekiwaniu płacowe przyszłych absolwentów; z badań wynika bowiem, że studenci oczekują bezpośrednio po studiach średnio 5,5 mln zł, a po roku pracy — 9 mln zł.

ZAKOŃCZENIE

Istniejące w Polsce przedsiębiorstwa można podzielić na kilka kategorii, które różnią się zachowaniem na rynku pracy intelektualnej:

- Przedsiębiorstwa zorientowane na technikę — od specjalistów oczekuje się biegłości technicznej, opracowania norm pracy, nadzoru nad procesem technologicznym.
- Przedsiębiorstwa zorientowane na zaopatrzenie — od specjalistów oczekuje się znajomości rynku zaopatrzeniowego, dostosowania materiałów do potrzeb produkcyjnych.
- Przedsiębiorstwa zorientowane na zbyt — od specjalistów oczekuje się umiejętności w zakresie organizacji sprzedaży, planowania rynkowego, współpracy z klientami itp.
- Przedsiębiorstwa zorientowane na finanse — od specjalistów oczekuje się umiejętności w zakresie obniżania kosztów, księgowania itp.
- Przedsiębiorstwa zorientowane na style kierowania — od specjalistów oczekuje się umiejętności rozwiązywania konfliktów, współpracy ze związkami zawodowymi itp.
- Przedsiębiorstwa zorientowane na efektywną gospodarkę kadrową — od specjalistów oczekuje się umiejętności pracy w zespole w warunkach zmienności ról (wykonawcze — kierownicze), przejawiania daleko idącej inicjatywy, a także umiejętności wykorzystania wyników badań naukowych.

Można przyjąć, że orientacja kadrowa jest właściwa dla epoki postindustrialnej, wszelkie pozostałe charakteryzują różne stadia cywilizacji przemysłowej. Nacisk na zaopatrzenie świadczy o relatywnie małym dostosowaniu do gospodarki rynkowej, natomiast orientacja marketingowa i kosztowa potwierdza to dostosowanie.

Kolejnym ważnym problemem są systemy motywacyjne w badanych przedsiębiorstwach. W ramach tej problematyki — w oparciu o cytowaną poprzednio typologię potrzeb — można wskazać, do jakiego typu motywacji w trakcie wysuwania ofert zatrudnienia pracowników z wyższym wykształceniem odwołują się różne przedsiębiorstwa. Z dotychczasowych obserwacji wynika, że w Polsce systemy motywacyjne akcentują w głównej mierze bodźce finansowe, co wiąże się zapewne z dość niską kulturą organizacyjną. W polskich firmach od specjalistów oczekuje się raczej działalności rutynowej i konformizmu zawodowego niż inicjatywy, innowacyjności czy twórczości. Typowe dla polskiej kultury organizacyjnej nastawienie na solidarność grupową stoi w sprzeczności z nastawieniem na indywidualną twórczość, niezależność i konkurencję.

Zjawiska te są dostrzegane przez zewnętrznych obserwatorów polskiego życia gospodarczego. I tak np. D.F. Abell, ekspert UNDP, w rezultacie badań kilku polskich przedsiębiorstw stwierdził, że gospodarka zasobami ludzkimi sprowadza się do pobudzania zainteresowań korzyściami socjalnymi, a winna być powiązana z aspiracjami i rozwojem kariery, a to z kolei powinno zależeć od strategicznych celów przedsiębiorstwa (Abell, 1993).

Z wcześniejszych badań nad społecznościami lokalnymi (Hryniewicz, 1992, rozdz. IV) wynika, że polska kultura organizacyjna charakteryzuje się wieloma osobliwościami, z których najważniejszą jest relatywnie silne nastawienie na zaspokojenie w miejscu pracy potrzeb afiliacyjnych. Towarzyszy temu dość silna solidarność grupowa połączona z niechęcią do wchodzenia w sytuacje konfliktowe. **Mimo stosunkowo dużej formalizacji życia zbiorowego, istnieje bardzo wyraźny lęk wobec bezosobowych mechanizmów regulacji życia społecznego, np. takich, jak: rynek, konkurencja czy przetarg.** Są one postrzegane w kategoriach «niesprawiedliwości» i «szkodliwości», i dlatego efekty takich działań należy korygować, a najlepiej starać się ich unikać.

W odniesieniu do polityki personalnej owocuje to poleganiem na osobistych kontaktach w zakresie poszukiwania kandydatów do prac wymagających wysokich kwalifikacji. Wobec ogłoszeń prasowych występuje duża wstrzeźliwość. To samo dotyczy korzystania z firm doradztwa personalnego nastawionych na wyszukiwanie kandydatów na kluczowe stanowiska organizacyjne. Ten rodzaj usług, jak można oczekiwać, będzie dość długo spotykać się z nieufnością. Natomiast po pewnym czasie, kiedy firmy te wejdą w miarę w trwałe kontakty z polskimi firmami i stosunki między kadrą kierowniczą firm doradczych i kadrą kierowniczą przedsiębiorstw

nabiorą koleżeńskiego charakteru, wtedy usługi tych firm będą częściej wybierane niż np. ogłoszenia prasowe.

Główną zachętą stosowaną przez przedsiębiorstwa są zarobki i inne bodźce finansowe, znacznie mniejszą rolę odgrywa inny typ motywacji, chociaż firmy poszukujące pracowników zachwalają pracę u siebie — często w sposób dość głośłowny — jako interesującą i dającą szansę zawodowego rozwoju.

Wśród specjalistów z wyższym wykształceniem stosunkowo najczęściej poszukiwani są inżynierowie oraz ekonomiści. Wśród cech pożądanых u przyszłych pracowników stosunkowo bardzo często występuje znajomość języka angielskiego i niemieckiego. W ogłoszeniach prasowych prywatnych firm podkreślana jest dość często umiejętność współpracy, inicjatywa itp.

Powyższe stwierdzenia odnoszą się do analizy globalnych trendów w skali ogólnopolskiej. Nie sposób jednak zapominać o dość dużym zróżnicowaniu polskiej gospodarki oraz kultury organizacyjnej w przekroju regionalnym i branżowym. Jak wynika z różnych analiz, polskie regiony są pod tym względem silnie zróżnicowane i w różnym stopniu podatne na przyjmowanie innowacji (Gorzelak, Jałowiecki, 1992).

Dość ważną determinantą różnych sposobów uczestnictwa firm na rynku pracy wydaje się być branża i rodzaj produkowanych wyrobów. Wcześniejsze badania zarówno polskie (Hryniewicz, 1981), jak i zagraniczne (Lanham, 1955; Woodward, 1965; Kreckel, 1980) dobitnie świadczą o celowości tego typu analiz. Istotny jest zatem związek między rodzajem działalności danej organizacji i jej polityką personalną oraz zapotrzebowaniem na pracowników z wyższym wykształceniem.

Kolejny ważny czynnik wpływający na zachowania firm na rynku pracy to rodzaj własności. Istnieje dość dobrze ugruntowane przekonanie o zasadniczej odmienności w funkcjonowaniu firm prywatnych i państwowych. Uważa się, że firmy prywatne w większym stopniu związane są z rynkiem i z tego względu relatywnie silniej od firm państwowych nastawione są na obniżanie kosztów. Należy zatem oczekiwać, że w firmach prywatnych istnieją lepsze systemy motywacyjne prowadzące do bardziej efektywnego wykorzystania kadr z wyższym wykształceniem.

Szczególą rolę na polskim rynku pracy odgrywają firmy zagraniczne, których zachowania na rynku pracy intelektualnej są odmienne od firm polskich. Panuje uzasadnione przekonanie, że obcy kapitał jest w Polsce potrzebny nie tylko dlatego, że zwiększa globalny fundusz inwestycyjny, ale także dlatego, że wraz z obcym kapitałem napływają współczesne wzorce

kultury organizacyjnej, a więc nowe metody zarządzania, kierowania personelem, motywowania, organizacji pracy itp.

Rozpowszechniony jest obecnie pogląd o szczególnej roli małych i średnich przedsiębiorstw we współczesnej gospodarce kapitalistycznej. Firmy te bywają określane mianem głównego źródła innowacji, elastyczności gospodarczej i rozwoju technologii. Jakkolwiek nie można kwestionować większej elastyczności małych przedsiębiorstw, to jednak w zakresie prowadzenia badań i wdrażania ich wyników mają one mniejsze możliwości niż duże firmy. Np. skuteczna kampania reklamowa pochłania olbrzymie kwoty, dochodzące nawet do 30% ceny wyrobów. Na takie wydatki małe firmy nie mogą sobie pozwolić. Nie ulega jednak wątpliwości, że wzrost innowacyjności gospodarki kapitalistycznej i jej ekspansja rynkowa są w głównej mierze dziełem wielkich przedsiębiorstw (Domańska, 1986). Towarzyszą temu pewne negatywne zjawiska w postaci powstania rynku oligopolu i spadku znaczenia obniżki kosztów wśród celów działalności gospodarczej (Hodson, Kaufman, 1982; Kreckel, 1980).

Wielkich przedsiębiorstw funkcjonujących w gospodarce kapitalistycznej nie można jednak porównywać z wielkimi państwowymi przedsiębiorstwami w Polsce, ponieważ mają one nadal wszystkie negatywne cechy charakterystyczne dla gospodarki socjalistycznej: monopolistyczną pozycję na rynku, nieliczenie się z kosztami, przerosty zatrudnienia w celu zapewnienia spokoju społecznego, oczekiwanie na subwencje z budżetu oraz ochronę celną przed konkurencją lepszych i tańszych produktów zagranicznych. Z badań przeprowadzonych w latach osiemdziesiątych wynika dość wyraźnie, że wielkie przedsiębiorstwa państwowe wykorzystywały swoje relatywnie duże znaczenie polityczne dla uzyskiwania różnego typu priorytetów zaopatrzeniowych i płacowych nie popartych efektywnością gospodarowania, były one zatem bardzo wyraźnymi współsprawcami inflacji (Bobińska, Hryniewicz, 1989). Podobne zjawiska obserwować można nadal w wielkich państwowych firmach, które nie regulują swoich zobowiązań finansowych, uciekając się stale do politycznego szantażu. Analogiczna sytuacja miała miejsce na początku lat dziewięćdziesiątych, gdy chodziło o dostęp przedsiębiorstw do kredytów bankowych (Hryniewicz, 1992).

Wyniki badań reprezentatywnych zrealizowanych przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową dowodzą, że od 1991 r. systematycznie rośnie udział firm deficytowych. W latach 1992 i 1993 około 50% firm państwowych notowało deficyt. Najwięcej było wśród nich dużych przedsiębiorstw (*Cztery lata...*, 1993).

Nie ulega więc wątpliwości, że jedynym sposobem wyjścia z tej sytuacji jest szybka prywatyzacja dużych przedsiębiorstw państwowych.

Z zaprezentowanych wyżej analiz wynika, że rynek pracy intelektualnej w Polsce kształtują obecnie dwie zasadnicze tendencje. Pierwsza wynika z ogólnych prawidłowości rozwojowych cywilizacji przemysłowej. Chodzi głównie o sygnalizowane w innych rozdziałach zjawisko stopniowego przemieszczania się podstawowych źródeł produktywności od technologii przez rynek do wysoko wykwalifikowanych kadr. Polski rynek pracy znajduje się obecnie w stadium dość szybko odbywającej się reorientacji polegającej na wyeksploatowaniu czynników wzrostu tkwiących w technologii i przechodzeniu do opanowywania rynkowych i finansowych źródeł wzrostu. Nakłada się na to druga tendencja polegająca na odejściu od gospodarki o praktycznie nieograniczonym popycie do gospodarki, w której wydajność, dobra organizacja pracy i umiejętność sprzedaży warunkują przetrwanie. Ta tendencja wyraźnie wzmacnia opisane wyżej prawidłowości regulujące rozwój organizacji w cywilizacji przemysłowej.

Należy również zauważyć, że organizacje funkcjonujące w krajach Europy Zachodniej wykreowały postindustrialny rynek pracy charakteryzujący się relatywnie większym zapotrzebowaniem na specjalności z zakresu nauk humanistycznych, społecznych i medycznych. Za podstawowe źródło produktywności uważane są kwalifikacje i motywacje pracownicze. Zjawiska te są oczywiście fragmentem szerszego kompleksu zjawisk składających się na cywilizację postindustrialną. Na podstawie innych badań można szacować, że Polska jest w dziedzinie zaawansowania procesów zmian struktury zawodowej opóźniona wobec krajów Zachodniej Europy o co najmniej 25 lat. Można więc przyjąć, że podobnie jest w przypadku rynku pracy intelektualnej.

Polski rynek pracy intelektualnej jest jednak nie tylko odbiciem tendencji regulujących globalne procesy gospodarcze, ale także pozostałości realnego socjalizmu. I tak np. duże zapotrzebowanie na nauczycieli, szczególnie języków obcych, jest nie tyle rezultatem pojawienia się nowych potrzeb edukacyjnych, ile znacznym dopływem osób znających języki obce do sektora prywatnego.

Istnieje duża, około 30%, podatność badanych organizacji na zwiększenie zatrudnienia kadr z wyższym wykształceniem. Analiza zapotrzebowania dowodzi, że polski rynek pracy intelektualnej charakteryzuje się zarówno cechami właściwymi dla przeciętnie zaawansowanego stadium cywilizacji

przemysłowej, pozostałością «socjalistycznych stosunków pracy», jak i zjawiskami związanymi z pierwszą fazą ekspansji gospodarki rynkowej.

Jak już wyżej wspomniano, analiza popytu na kadry z wyższym wykształceniem dowodzi, że dotyczy on przede wszystkim inżynierów, ekonomistów i nauczycieli. W dwóch pierwszych przypadkach popyt jest dość duży i będzie miał prawdopodobnie trwały charakter, natomiast w przypadku nauczycieli sytuacja jest niejasna, ponieważ podaż jest w tym przypadku silnie ograniczona rażąco niskimi wynagrodzeniami w oświacie.

Na podstawie przeprowadzonych badań można jeszcze raz stwierdzić, że inwestowanie w rozwój szkolnictwa wyższego jest uzasadnione nie tylko zapóźnieniem Polski w tej dziedzinie, ale także dużym realnym popytem na kadry wysoko kwalifikowane. Biorąc pod uwagę występujące tendencje rynkowe, wskazany jest znaczny wzrost liczby studentów kierunków ekonomicznych i społecznych oraz filologii obcych. Zaspokojenie popytu na tego rodzaju specjalistów, podobnie jak telekomunikacja i bankowość, warunkuje procesy rozwojowe Polski.

LITERATURA CYTOWANA

- Abell D.F., 1993: Rozmowa opublikowana w: Przegląd Organizacji nr 12.
- Adamczyk F., Gieorgica J.P., Masewicz W., 1992: *Rynek pracy w Polsce*, Warszawa.
- Ansoff I., 1985: *Zarządzanie strategiczne*, Warszawa.
- Bassa Z., 1994: *Research and Development Policy in South Korea*, Referat na seminarium EUROREG UW w Konstancinie, kwiecień.
- Beskid L., Kolosi T., 1984: *Różnice w zamożności w Polsce i na Węgrzech*, [w:] „Nierówności społeczne w Polsce i na Węgrzech”, pod red. T. Kolosi i E. Wnuk-Lipińskiego, Wrocław.
- Beskid L., 1977: *Konsumpcja w rodzinach pracowniczych*, Warszawa.
- Biuletyny CBOS, dane bibliograficzne zostały zaznaczone w tekście.
- Bobińska K., Hryniewicz J.T., 1989: *Motywacje kadry kierowniczej do podejmowania produkcji przeznaczonych na eksport*, Raport z badań w ramach CPBP 10.03., maszynopis.
- Brainard R., 1990: *Toward Technoglobalism: A Summary of the Tokyo TEP Conference*, dokument nie publikowany OECD, Paris.
- Chałasiński J., 1958: *Przeszłość i przyszłość inteligencji polskiej*, Warszawa.
- Ciurla M., Hopej M., 1994: *Kultura a struktura organizacyjna*, Przegląd Organizacji nr 4.
- Cztery lata na państwowym, 1993: „Gazeta Wyborcza” nr 290.
- De l'enseignement supérieur à l'emploi. Rapport de synthèse*, 1993: OCDE, Paris.
- Dépenses publiques, coûts et financement de l'éducation: Analyse des tendances 1970-1988*, 1992: OCDE, Paris.
- Domańska E., 1986: *Kapitalizm menedżerski*, Warszawa.
- Drucker P.F., 1993: *Productivity — Key to the Future*, «Dialogue» no. 3.
- Estymator, 1993: Wyniki badań nad słuszną płacą opublikowane w «Gazecie Wyborczej» nr 289.
- Flory M., 1993: *Etudiants d'Europe, La Documentation Française*, Paris.
- «Gazeta Wyborcza», 1994, 22 kwietnia.
- Gorzela G., Jałowiecki B., 1992: *Eastern and Central Europe 2000, The Polish Scenario. A Summary*, maszynopis powielony, EUROREG UW, Warszawa.

- Herod C., 1971: *Kształtowanie się składu i struktury społeczno-zawodowej PZPR*, Nowe Drogi nr 2.
- Herzberg F., 1966: *Work and the Nature of Man*, World Publishing Company, Cleveland.
- Hodson R., Kaufman R.L., 1982: *Economic Dualism: A Critical Review*, American Sociological Review, vol. 46, No. 4.
- Hoser J., 1969: *Inżynierowie w przemyśle*, [w:] „Przemysł i społeczeństwo w Polsce Ludowej”, pod red. J. Szczepańskiego, Wrocław.
- Hryniewicz J.T., 1981: *Cechy pracy i ich znaczenie w badaniach socjologicznych*, Studia Socjologiczne nr 2.
- Hryniewicz J.T., 1989: *Pozycje społeczne i nierówności w społecznościach lokalnych*, Studia Socjologiczne nr 2.
- Hryniewicz J.T., 1990: *Struktura społeczna i społeczne nierówności*, [w:] „Społeczności lokalne u progu przemian ustrojowych”, pod red. J.T. Hryniewicza, EUROREG UW, Warszawa.
- Hryniewicz J.T., 1992: *Funkcjonowanie przedsiębiorstw państwowych w okresie transformacji ustrojowej*, [w:] „Społeczeństwo i gospodarka w Polsce lokalnej”, pod red. B. Jałowieckiego, EUROREG UW, Warszawa.
- Hryniewicz J.T., Jałowiecki B., Mync A., 1992: *Ucieczka mózgów ze szkolnictwa wyższego i nauki*, EUROREG UW, Warszawa.
- Kreckel R., 1980: *Unequal Opportunity Structure and Labour Market Segmentation*, Sociology No. 4, November.
- Lanham E., 1955: *Job Evaluation*, New York.
- La technologie et l'économie — relation déterminantes*, 1992: OCDE, Paris.
- Le problème de l'exode des compétences: causes, conséquences et remèdes et rôle de l'UNESCO à cet égard*, 1987: UNESCO.
- Mach B.W., 1991: *Ruchliwość społeczna w Polsce 1945–1990*, Przegląd Socjologiczny, tom XXXIX.
- Machonin P., 1993: *PostCommunist Transformation in the Social and Political Sphere in the Czech Republic*, maszynopis powielony, Instytut Socjologii Czeskiej Akademii Nauk, Praga, wrzesień.
- Maciej J., 1993: *Oświata to dobry biznes*, «Gazeta Wyborcza», 29 listopada.
- Morin P., 1994: *La grande mutation du travail et de l'emploi*, Les éditions d'organisation, Paris.
- Najduchowska H., 1969: *Dyrektorzy przedsiębiorstw przemysłowych*, [w:] „Przemysł i społeczeństwo...”, op. cit.
- Opsahl R.L., Dunette M.D., 1983: *Rola wynagrodzenia pieniężnego w motywacji do pracy*, [w:] „Zachowanie człowieka w organizacji”, pod red. W.E. Scotta jr. i L.L. Cummingsa, Warszawa.
- O'Reilly B., 1993: *Today's Global Work Force*, «Dialogue» no. 3.
- Petrella R., 1989: *Un nouveaux partage du Monde*, «Le Monde Diplomatique» août.
- Poziom wykształcenia ludności Polski w latach 1970–1988*, 1992: GUS, Warszawa.
- Preiss A., 1972: *Kadra techniczna w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłowym*, Warszawa.

- Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE*, 1993: Paris.
- Raynor M.E., 1993: *Living on a Service Economy*, «Dialogue» no. 3.
- Rhode B., 1992: *East-West Migration/Brain Drain*, COST, Commission of the European Community, Brussels.
- Rocznik Statystyczny 1991*, 1991: GUS, Warszawa.
- Rynek pracy w Polsce*, 1993: IPIPS, Warszawa, Tom 1–2.
- «Rzeczpospolita», 1994: 5–6 marca.
- Sarapata A., 1965: *Zawód jako wyznacznik miejsca w społeczeństwie*, [w:] „Socjologia zawodów”, pod red. A. Sarapaty, Warszawa.
- Słabek H., 1977: *Rewolucja polska — stadia rozwoju i charakter (1944–1970)*, [w:] „Społeczeństwo Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej”, pod red. A. Czubińskiego, Warszawa.
- Słomczyński K.M., 1972: *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe i jego korelaty*, Wrocław.
- Słomczyński K.M., 1983: *Pozycja społeczna i jej związki z wykształceniem*, Warszawa.
- Statystyka procesów demograficznych*, 1979: [w:] „Tendencje rozwoju społecznego”, GUS, Warszawa.
- Szczepański J., 1960: *Struktura inteligencji w Polsce*, *Kultura i Społeczeństwo*, nr 12.
- Szczepański J., 1973: *Odmiany czasu teraźniejszego*, Warszawa.
- Tixier M., 1991: *Travailler en Europe, mobilité — recrutement — culture*, Ed. Liaison, Paris.
- Topolski S., 1977: *Procesy twórcze kształtowania się socjalistycznego społeczeństwa polskiego (1944–1974)*, [w:] „Społeczeństwo Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej”, op.cit.
- Wasilewski J., 1981: *Kariery społeczno-zawodowe dyrektorów*, Wrocław.
- Wesołowski W., Koralewicz-Zębik J., 1969: *Przemiany struktury klasowej i warstwowej w Polsce*, [w:] „Przemysł i społeczeństwo...”, op. cit.
- Williams P., 1992: *Academic Mobility and the Brain Drain*.
- Woodward J., 1965: *Industrial Organization: Theory and Practice*, London.
- Zatrudnienie w gospodarce narodowej 1993*, 1993: GUS, Warszawa.

ANEKS

I. CZĘŚĆ MIĘDZYNARODOWA

Tabela 1

Stopień koncentracji produkcji i usług w skali światowej w latach osiemdziesiątych

Branże	Liczba przedsiębiorstw	% produkcji lub usług
Komputery	2 10	59 90
Telekomunikacja	10	85
Półprzewodniki	10	61
Samochody	11	78
Części szklane do samochodów	7	85
Sprzęt medyczny	7	90
Polipropylen	8	50
Polistyren	4	55
Rynek reasekuracji	32	71
Usługi informatyczne	8	54
Reklama	16	61
Doradztwo i zarządzanie strategiczne	15	80

Źródło: *La technologie et l'économie — relation déterminantes*, OCDE, Paris 1992, ss. 245–246.

Tabela 2

Liczba ludności i studentów oraz wskaźnik dostępności wyższego wykształcenia w krajach Unii Europejskiej i w Polsce w latach osiemdziesiątych

Kraje	Liczba ludności	Liczba studentów	Wskaźnik dostępności ¹ w %	Liczba studentów na 10 000 miesz- kańców
	w tys.			
Polska	38 365	394	8,4	103
Belgia	9 948	273	19,8	270
Dania	5 135	133	43,1	259
Francja	56 577	1 584	36,4	280
Grecja	10 046	194	.	193
Hiszpania	38 925	1 169	36,6	300
Holandia	14 892	438	29,9	294
Irlandia	3 506	84	30,9	240
Luksemburg	379	1	15,4	—
Niemcy ²	62 350	1 720	28,7	276
Portugalia	9 878	152	16,0	154
Wielka Brytania	57 323	1 178	30,9	205
Włochy	57 576	1 373	28,3	238
Europa 12	326 535	8 299	.	254

¹Wskaźnik dostępności jest to stosunek liczby studentów pierwszego roku do liczby ludności w odpowiedniej klasie wieku;

²Tylko Niemcy Zachodnie.

Źródło: M. Flory, *Etudiants d'Europe, La Documentation Française*, Paris 1993, ss. 20–21.
Dla Polski obliczenia własne: % studentów I r. w stosunku do ogółu młodzieży w wieku 18 i 19 lat.

Tabela 3

Zmiany liczby studentów w krajach Unii Europejskiej i w Polsce

Kraje	1975/76	1980/81	1985/86	1989/90
	W tys.	1975/76 = 100		
Polska	468	97	73	84
Belgia	176	123	140	120
Dania	111	95	104	120
Francja	1 053	112	129	150
Grecja	117	103	156	166
Hiszpania	548	127	170	213
Holandia	291	125	139	151
Irlandia	46	119	152	182
Luksemburg	1	100	100	100
Niemcy ¹	1 044	117	148	165
Portugalia	89	101	115	171
Wielka Brytania	733	113	141	161
Włochy	977	115	122	141
Europa 12	5 186	116	139	160

¹ Tylko Niemcy Zachodnie.Źródło: M. Flory, *Etudiants d'Europe, La Documentation Française*, Paris 1993, s. 84.

Tabela 4

Wydatki publiczne na szkolnictwo wyższe w wybranych krajach pod koniec lat osiemdziesiątych

Kraje	Wydatki na 1 studenta	
	w dolarach USA	w % PKB na 1 mieszkańca ¹
Belgia	4 987	39,4
Dania	10 847	78,0
Francja	4 362	31,9
Hiszpania	2 545	26,9
Holandia	9 939	77,8
Irlandia	5 429	66,9
Luksemburg	12 238	77,6
Niemcy ²	5 085	36,3
Portugalia	4 637	68,8
Wielka Brytania	7 960	58,7
Włochy	4 250	32,7
USA	9 844	50,4
Japonia	6 105	42,0
Średnia OECD	8 298	47,1

¹ Biorąc pod uwagę fakt, że wydatki na szkolnictwo są liczone na 1 studenta, a PKB na 1 mieszkańca, wartość tego wskaźnika zależy od liczby studentów w danym kraju. Jeżeli dwa kraje przeznaczają taką samą część PKB na szkolnictwo wyższe, ale w jednym z nich liczba studentów jest mniejsza w stosunku do ogółu ludności, to udział wydatków na szkolnictwo na mieszkańca w PKB będzie wyższy.

² Tylko Niemcy Zachodnie.

Źródło: M. Flory, *Etudiants d'Europe, La Documentation Française*, Paris 1993, ss. 71 i 73.

Tabela 5

Odsetek osób rozpoczynających studia wyższe na poszczególnych kierunkach w wybranych krajach w latach osiemdziesiątych

Kraje	Kierunek studiów			
	Nauki ścisłe i techniczne	Nauki humanistyczne i społeczne	Ekonomia, zarządzanie, prawo	Medycyna
Polska ¹	35	26	16	10
Dania	29	41	16	14
Hiszpania	29	39	24	8
Holandia	29	47	19	6
b. Jugosławia	48	33	12	6
Szwajcaria	34	32	29	5
Szwecja	31	35	18	16
Włochy	29	47	19	5

¹Ze względu na nieco inne grupowanie kierunków studiów w Polsce niż w pozostałych krajach dane dla Polski nie sumują się do 100.

Źródło: *De l'enseignement supérieur à l'emploi. Rapport de synthèse*, OCDE, Paris 1993, s. 29

Tabela 6

Odsetek osób porzucających studia na poszczególnych kierunkach w wybranych krajach w latach osiemdziesiątych

Kierunek studiów	Austria	Holandia	Niemcy ¹	Szwecja	Włochy
Medycyna	40	13	6	17	16
Prawo	43	35	7	51	27
Rolnictwo	50	18	7	32	27
Nauki ścisłe	46	25	8	54	27
Humanistyka	44	31	10	61	31
Ekonomia	45	36	10	43	30
Nauki społeczne	63	29	10	35	37
Nauki techniczne	44	32	12	26	24

¹Tylko Niemcy Zachodnie

Źródło: *De l'enseignement supérieur à l'emploi. Rapport de synthèse*, OCDE, 1993 Paris, s. 59.

Tabela 7

Wskaźnik sprawności nauczania w szkołach wyższych w wybranych krajach w latach osiemdziesiątych

Kraje	Wiek rozpoczęcia studiów	Wiek uzyskania dyplomu	Liczba lat nauki	Wskaźnik sprawności nauczania ¹
Belgia	18	22	4	61,2
Dania	19	22	3	70,7
Francja	18	21	3	55,3
Hiszpania	18	21	3	48,9
	18	23	5	69,3
Holandia	19	23	4	87,2
Niemcy ²	19	22	3	82,7
Wielka Brytania	19	22	3	70,7
Włochy	19	23	4	31,3

¹Odsetek kończących studia w stosunku do rozpoczynających.

² Tylko Niemcy Zachodnie.

Źródło: M. Flory, *Etudiants d'Europe, La Documentation Française*, Paris 1993, s. 57.

Tabela 8

Udział osób z wyższym wykształceniem wśród czynnych zawodowo w wybranych krajach

Kraje	Rok	W %	Rok	W %
Polska	1972	5,5	1993	12,7
Dania	1983	15,3	1988	17,0
Francja	1983	12,2	1988	14,5
Hiszpania	1980	6,9	1989	11,4
Holandia	1979	12,2	1985	16,6
b. Jugosławia	1978	11,0	1988	13,3
Niemcy ¹	1976	7,0	1987	10,7
Norwegia	1975	12,0	1989	22,0
Szwecja	1976	6,0	1991	12,0
Szwajcaria	1980	6,7	1989	6,1

¹Tylko Niemcy Zachodnie.

Źródło: *De l'enseignement supérieur à l'emploi. Rapport de synthèse*, OCDE, Paris 1993, ss. 96–99.

Tabela 9

Odsetek osób z wyższym wykształceniem zatrudnionych w sektorze publicznym
w wybranych krajach w końcu lat osiemdziesiątych

Kraje	%
Polska	86
Belgia	60
Dania	58
Hiszpania	47
Niemcy ¹	66
Norwegia	57
Szwecja	58
Szwajcaria	52
Włochy	50

¹Tylko Niemcy Zachodnie.

Źródło: *De l'enseignement supérieur à l'emploi. Rapport de synthèse*, OCDE, Paris 1993, s. 95.

Tabela 10

Udział absolwentów wśród zatrudnianych pracowników z wyższym wykształceniem
w krajach Unii Europejskiej w latach osiemdziesiątych

Kraje	% zatrudnionych absolwentów
Belgia	27
Dania	11
Francja	23
Grecja	24
Hiszpania	22
Holandia	10
Irlandia	13
Luksemburg	27
Niemcy ¹	10
Portugalia	14
Wielka Brytania	8
Włochy	6
Europa 12	14

¹Tylko Niemcy Zachodnie.

Źródło: M. Flory, *Etudiants d'Europe, La Documentation Française*, Paris 1993, s. 110.

Tabela 11

Stopa bezrobocia wśród osób z wykształceniem podstawowym i uniwersyteckim
w wybranych krajach

Kraje	Rok	% bezrobotnych	
		z wykształceniem podstawowym	z wykształceniem uniwersyteckim
Polska	1993	13,6	4,5
Hiszpania	1989	16,4	13,7
Niemcy ¹	1990	16,0	4,7
Włochy	1988	8,3	5,3
USA	1990	9,9	2,4

¹ Tylko Niemcy Zachodnie.

Źródło: *De l'enseignement supérieur à l'emploi. Rapport de synthèse*, OCDE, Paris 1993, ss. 105–108.

Tabela 12

Podaż i popyt na inżynierów w wybranych krajach w 1990 r., w tys. osób

Kraje	Podaż	Popyt	Różnica
Belgia	4,7	8,7	-4,0
Dania	4,0	3,2	+0,8
Francja	14,0	25,0	-11,0
Hiszpania	8,7	14,0	-5,3
Holandia	11,0	9,0	+2,0
Niemcy ¹	31,0	31,0	0,0
Portugalia	2,0	3,5	-1,5
Szwecja	2,6	2,9	-0,3
Wielka Brytania	18,0	26,0	-8,0
Włochy	8,5	23,0	-14,5

¹Tylko Niemcy Zachodnie.

Źródło: *De l'enseignement supérieur à l'emploi. Rapport de synthèse*, OCDE, Paris 1993, s. 112.

Tabela 13

Wskaźnik rocznych średnich zarobków według poziomu wykształcenia w % przeciętnych zarobków osób z pełnym wykształceniem średnim w wybranych krajach na początku lat dziewięćdziesiątych

Kraje	Mężczyźni		Kobiety	
	Wykształcenie		Wykształcenie	
	podstawowe	wyższe	podstawowe	wyższe
Belgia	91	148	84	173
Dania	86	146	86	135
Finlandia	93	187	95	177
Holandia	86	140	74	135
Norwegia	82	161	78	159
Portugalia	65	175	68	185
Szwecja	88	155	90	158
Szwajcaria	80	152	70	164
USA	69	164	69	174

Źródło: *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE*, Paris 1993, s. 191.

II. CZĘŚĆ POLSKA

Tabela 14

Długofalowe tendencje przemian struktury wykształcenia ludności w wieku 15 lat i więcej w Polsce w latach 1960–1991, w %.

Lata	Wykształcenie			
	wyższe	średnie	zasadnicze zawodowe	podstawowe
1960 ¹	2,1	10,3	3,1	39,3
1970 ¹	2,7	13,4	10,6	48,8
1976 ¹	3,6	17,9	14,7	47,1
1985 ²	9,4	29,9	26,7	—
1986 ³	4,9	20,4	24,7	50,0
1989 ³	4,2	19,2	26,4	50,0
1990 ²	10,8	32,2	29,0	—
1991 ³	4,8	21,6	27,2	46,3

Źródła:

¹ *Statystyka procesów demograficznych, (w:) Tendencje rozwoju społecznego*, GUS, Warszawa 1979, s. 146;

² *Pracownicy pełnozatrudnieni, Rocznik statystyczny 1991*, GUS, Warszawa 1991, s. 101.

³ GUS, *Badania budżetów gospodarstw domowych*. Materiały zamawiane przez EURO-REG UW.

Tabela 15

Struktura społeczna Polski lat dziewięćdziesiątych w przekroju ugrupowań klasowych, w %

Ugrupowania ¹	1990	1991	1992	1993
Inteligencja	8,0	5,4	5,5	7,5
Pracownicy umysłowi	25,6	21,3	20,5	21,6
Pracownicy handlu i usług	5,2	6,4	6,9	8,3
Robotnicy wykwalifikowani	25,5	26,4	25,6	21,3
Robotnicy niewykwalifikowani	9,9	14,8	16,1	12,3
Robotnicy rolni	3,3	3,8	4,3	—
Chłopi	16,8	17,5	17,2	19,8
Przedsiębiorcy	5,6	4,4	3,8	6,6
Liczba respondentów	1457	974	1486	587

¹Ugrupowania klasowe utworzono w oparciu o samoidentyfikacje respondentów w badaniach ogólnopolskich CBOS na reprezentatywnych próbach ludności czynnej zawodowo.

Źródła: Biuletyny CBOS: październik 1990, kwiecień 1991, kwiecień 1992, kwiecień 1993.

Tabela 16

Zróżnicowanie przeciętnego dochodu na osobę w pracowniczych gospodarstwach domowych w pierwszej połowie lat siedemdziesiątych

Wykształcenie «głowy» gospodarstwa domowego	Przeciętny dochód na jedną osobę = 1	
	1970	1974
Wyższe	1,50	1,47
Średnie	1,15	1,12
Zasadnicze zawodowe	0,94	0,96
Podstawowe	0,86	0,87
Podstawowe nie ukończone	0,76	0,77

Źródło: L. Beskid, *Konsumpcja w rodzinach pracowniczych*, Warszawa 1977, s. 69.

Tabela 17

Zatrudnieni w sektorach gospodarki według poziomu wykształcenia w lutym 1993 r.

Wykształcenie	Udział w liczbie pracujących w danej kategorii wykształcenia w %			Udział w liczbie pracujących w danym sektorze w %		
	Sektory					
	publiczny	prywatny poza rol- nictwem	rolnictwo indywi- dualne	publiczny	prywatny poza rol- nictwem	rolnictwo indywi- dualne
Ogółem	49,5	29,2	21,3	100,0	100,0	100,0
Wyższe	73,2	25,3	1,5	15,3	9,0	0,7
Średnie zawodowe	59,9	31,5	8,6	32,5	29,0	10,9
Średnie ogólne	56,9	37,2	5,9	6,9	7,7	1,7
Zasadnicze zawodowe	47,2	36,1	16,7	30,0	38,9	24,7
Podstawowe	29,9	17,8	52,3	15,3	15,4	62,1

Źródło: *Rynek pracy w Polsce*, IPSS, Warszawa 1993, T. I, s. 95.

Tabela 18

Pracownicy z wyższym wykształceniem według działów gospodarki i sektorów własności
w grudniu 1992 r.

Działy gospodarki	Ogółem	W %	Sektor publiczny		Sektor prywatny	
			Pracownicy			
			w liczbach	w %	w liczbach	w %
Rolnictwo i leśnictwo	27419	2,7	25637	3,0	1782	1,2
Przemysł i budownictwo	196342	19,6	135989	15,8	60353	42,9
Transport i łączność	28100	2,8	25309	2,9	2791	2,0
Handel	39683	3,9	12134	1,4	27549	19,8
Inne gałęzie produkcji materialnej	16689	1,7	4861	0,5	11828	8,6
Gospodarka komunalna i mieszkaniowa	20771	2,7	14157	1,6	6614	4,7
Nauka, oświata, sport	430829	42,3	423873	49,2	6956	5,0
Kultura i sztuka	16819	1,7	15558	1,8	1261	0,8
Ochrona zdrowia	109079	10,9	107999	12,6	1080	0,7
Inne usługi niematerialne	5305	0,5	1346	0,1	3959	2,8
Administracja państwowa i wymiar sprawiedliwości	76026	7,6	73932	8,6	2094	1,5
Finanse i ubezpieczenia	33481	3,3	22565	2,6	10916	7,8
Organizacje polityczne, związki zawodowe	3122	0,3			3122	2,2
Ogółem	1003665	100,0	863360	100,0	140305	100,0

Źródło: *Zatrudnienie w gospodarce narodowej 1993*, GUS, Warszawa 1993.

Tabela 19

Pracownicy pełnozatrudnieni z wykształceniem wyższym według województw i sektorów własności w grudniu 1992 r.

Województwo	Ogółem			W tym w sektorze prywatnym w %
	w liczbach	w %	w %	
Polska	1003665	100,00	12,7	14,0
Warszawskie	129169	12,86	20,2	24,3
Białkopodlaskie	5492	0,55	12,5	8,5
Białostockie	19941	1,99	14,5	12,4
Bielskie	19755	1,96	11,0	12,7
Bydgoskie	27412	2,73	11,2	15,7
Chełmskie	4953	0,49	12,1	6,9
Ciechanowskie	6203	0,61	10,8	11,3
Częstochowskie	17044	1,69	12,4	11,4
Elbląskie	9001	0,89	10,6	18,0
Gdańskie	45715	4,55	14,9	19,5
Gorzowskie	10276	1,02	9,9	11,6
Jeleniogórskie	9784	0,97	9,2	9,5
Kaliskie	12339	1,22	9,3	9,3
Katowickie	97964	9,76	9,3	11,7
Kieleckie	27977	2,78	12,7	10,7
Konińskie	7621	0,76	9,5	8,8
Koszalińskie	11935	1,19	11,7	11,9
Krakowskie	53374	5,31	18,2	14,0
Krośnińskie	10605	1,06	11,5	7,9
Legnickie	11413	1,14	9,2	8,1
Leszczyńskie	6376	0,63	9,8	11,2
Lubelskie	36295	3,61	16,8	13,1
Łomżyńskie	5275	0,52	13,4	7,8
Łódzkie	39514	3,93	14,9	14,6
Nowosądeckie	12049	1,20	11,8	8,7
Olsztyńskie	19526	1,95	12,6	10,2
Opolskie	23116	2,30	10,8	10,6
Ostrołęckie	5424	0,54	10,5	10,2
Piłskie	8736	0,87	10,2	12,9
Piotrkowskie	11359	1,13	9,2	7,9
Płockie	9264	0,92	9,9	9,9
Poznańskie	48432	4,82	15,6	18,3
Przemyskie	6901	0,68	10,9	6,7
Radomskie	14390	1,43	11,5	9,5
Rzeszowskie	21366	2,12	13,8	11,0
Siedleckie	9769	0,97	11,0	10,8
Sieradzkie	6668	0,66	10,8	7,5
Skiernewickie	6790	0,67	11,2	11,7
Ślupskie	8898	0,88	11,6	9,3
Suwałskie	8688	0,86	11,7	7,8
Szczecińskie	29941	2,99	13,0	14,5
Tarnobrzeskie	11948	1,19	11,2	6,1
Tarnowskie	12699	1,26	11,2	8,7
Toruńskie	14886	1,48	11,5	11,2
Wałbrzyskie	13096	1,30	8,7	8,1
Włocławskie	6823	0,68	9,8	10,3
Wrocławskie	44605	4,44	16,2	15,2
Zamojskie	7784	0,77	11,5	7,7
Zielonogórskie	15154	1,50	10,8	13,7

Źródło: Zatrudnienie w gospodarce narodowej 1993, GUS, Warszawa 1993, ss. 53–57.

Tabela 20

Ludność z wykształceniem wyższym według kierunków wykształcenia w latach 1970, 1978 i 1988

Wykształcenie	1970		1978		1988	
	W liczbach	W %	W liczbach	W %	W liczbach	W %
Techniczne	202632	30,9	392317	32,6	543916	29,6
Rolnicze	52224	7,9	83439	6,9	135474	7,4
Ekonomiczne	81377	12,4	141113	11,7	206951	11,3
Prawno-administracyjne	48351	7,4	81332	6,8	110691	6,0
Humanistyczne	102699	15,8	142996	11,9	233217	12,7
Matematyczno-przyrodnicze	50712	7,7	88875	7,4	120900	6,6
Nauczycielskie	—	—	114253	9,5	270379	14,6
Medyczne	86754	13,3	115109	9,6	164143	8,9
Inne i nie ustalone	29818	4,6	42954	3,6	52660	2,9
Razem	654567	100,0	1202388	100,0	1838331	100,0

Źródło: *Poziom wykształcenia ludności Polski w latach 1970–1988*, GUS, Warszawa 1991, s. 92.

Bezrobotni według poziomu wykształcenia

Tabela 21

Wykształcenie	Udział		Stopa bezrobocia	
	w %			
	V 1992 r.	II 1993 r.	V 1992 r.	II 1993 r.
Wyższe	3,9	2,9	5,5	4,5
Średnie zawodowe	25,8	24,3	12,6	13,1
Średnie ogólne	7,9	6,9	16,3	15,9
Zasadnicze zawodowe	37,8	42,0	15,5	18,2
Podstawowe	24,7	23,9	12,0	13,6

Źródło: *Rynek pracy w Polsce*, IPSS, T. I, Warszawa 1993, s. 92.

Tabela 22

Struktura wykształcenia bezrobotnych w woj. krakowskim i łódzkim w latach 1991–1992,
w %

Wykształcenie	Województwo krakowskie		Województwo łódzkie	
	1991	1992	1991	1992
Wyższe	9,1	6,1	4,8	3,9
Średnie zawodowe i policealne	29,1	23,6	23,2	23,4
Średnie ogólne	10,6	7,9	9,7	10,5
Zasadnicze zawodowe	42,2	39,7	22,2	20,6
Podstawowe	9,0	22,7	40,1	41,5
Ogółem w %	100,0	100,0	100,0	100,0
Ogółem w liczbach	36 047	52 774	87 240	92 205

Źródło: *Rynek pracy w Polsce*, IPSS, T. II, Warszawa 1993, ss. 225 i 241.

Tabela 23

Porównanie bezrobocia wśród pracujących ogółem i wśród absolwentów szkół według poziomu wykształcenia w lutym 1993 r.

Wykształcenie	Bezrobotni ogółem		Bezrobotni absolwenci	
	Stopa bezrobocia w%	Relacja stopy bezrobocia do przeciętnej	Stopa bezrobocia w %	Relacja stopy bezrobocia do przeciętnej
Ogółem	14,3	100,0	50,9	100,0
Wyższe	4,5	31,5	29,3	57,6
Średnie zawodowe	13,1	91,6	50,0	98,2
Średnie ogólne	15,9	111,2	56,0	110,0
Zasadnicze zawodowe	18,2	127,3	60,0	117,9

Źródło: *Rynek pracy w Polsce*, IPSS, T. I, Warszawa 1993, s. 97.

Tabela 24

Ludność z wykształceniem wyższym przebywająca czasowo za granicą na 1000 osób danej grupy wieku w 1988 r.

Wiek w latach	Wskaźnik
15–24	29
25–34	39
35–44	36
45–54	25
55–64	19
65 i więcej	8
Ogółem	31

Źródło: *Poziom wykształcenia ludności Polski w latach 1970–1988*, GUS, Warszawa 1991, s. 71.

Tabela 25

Przebywający czasowo za granicą o wykształceniu ponadpodstawowym na 10 tys. mieszkańców w wieku 35–54 lat według regionów i kierunków wykształcenia w 1988 r.

Region	Ogółem	Kierunek wykształcenia			
		techniczny	ekonomiczny	nauk ścisłych	humanistyczny
Polska	235	258	178	249	210
I – Stołeczny	321	293	295	455	372
II – Pomorze	269	321	182	230	210
III – Wielkopolska	118	129	75	149	110
IV – Śląsk	285	312	223	257	246
V – Małopolska Południowa	329	380	213	284	281
VI – Małopolska Północna	199	236	121	187	156
VII – Ściana Wschodnia	216	228	189	274	184
VIII – Mazowsze Zachodnie	116	128	74	144	104

Klasyfikacja regionalna województw:

Region I — Stołeczny: warszawskie;

Region II — Pomorze: elbląskie, gdańskie, koszalińskie, olsztyńskie, słupskie, szczecińskie;

Region III — Wielkopolska: bydgoskie, gorzowskie, kaliskie, konińskie, leszczyńskie, pilskie, poznańskie, toruńskie, włocławskie, zielonogórskie;

Region IV — Śląsk: bielskie, częstochowskie, jeleniogórskie, katowickie, legnickie, opolskie, wałbrzyskie, wrocławskie;

Region V — Małopolska Południowa: krakowskie, krośnieńskie, nowosądeckie, przemyskie, rzeszowskie, tarnowskie;

Region VI — Małopolska Północna: chełmskie, kieleckie, lubelskie, tarnobrzskie, zamojskie;

Region VII — Ściana Wschodnia: białkopodlaskie, białostockie, ciechanowskie, łomżyńskie, ostrołęckie, siedleckie, suwalskie;

Region VIII — Mazowsze Zachodnie: łódzkie, piotrkowskie, płockie, radomskie, sieradzkie, skierniewickie.

Źródło: *Poziom wykształcenia ludności Polski w latach 1970–1988*, GUS, Warszawa 1991, s. 72.

Tabela 26

Ludność w wieku 15–64 lat według poziomu wykształcenia w latach 1978 i 1988 oraz prognoza na 1998 r., w tys.

Wykształcenie Grupa wieku	Stan ludności			Przyrost ludności	
	faktyczny		prognoza	1979–1988	1989–1998
	1978	1988			
Wyższe					
15–24	49	28	21	–21	–7
25–34	468	553	494	85	–59
35–44	307	580	796	273	216
45–54	229	349	678	120	329
55–64	81	223	292	142	69
Średnie i policealne					
15–24	1414	1132	1395	–282	263
25–34	1713	2233	2123	520	–110
35–44	911	1703	2363	792	660
45–54	654	873	1587	219	714
55–64	311	629	730	318	101

Źródło: *Poziom wykształcenia ludności Polski w latach 1970–1988*, GUS, Warszawa 1991, s. 81.

Tabela 27

Dynamika oczekiwanej zmiany stanu czynnych zawodowo z wykształceniem wyższym, policealnym i średnim w latach 1988–1998 według regionów

Regiony	1998
	1988 = 100
Polska	127
Stołeczny	110
Pomorze	128
Wielkopolska	132
Śląsk	124
Małopolska Południowa	130
Małopolska Północna	133
Ściana Wschodnia	141
Mazowsze Zachodnie	127

Klasyfikacja regionalna województw: patrz przypis pod tab. 25.

Źródło: *Poziom wykształcenia ludności Polski w latach 1970–1988*, GUS, Warszawa 1991, s. 83.

Tabela 28

Struktura wykształcenia ludności w wieku 15–64 lat w okresie 1978–1998

Wykształcenie	Ludność w wieku 15–64 lat			Dynamika zmian	
	1978	1988	prognoza 1998	1988	prognoza 1998
	w %			1978 = 100	1988 = 100
Wyższe	4,9	7,1	8,7	145	123
Średnie i policealne	21,6	26,8	31,1	124	116
Zasadnicze zawodowe	19,6	26,4	33,3	135	126
Pozostałe poziomy	53,9	39,7	26,9	74	68

Źródło: *Poziom wykształcenia ludności Polski w latach 1970–1988*, GUS, Warszawa, 1991, s. 82.

Tabela 29

Pracownicy poszukiwani przez ogłoszenia w «Gazecie Wyborczej» według rodzajów wykształcenia, grudzień 1993 — styczeń 1994

Rodzaj wykształcenia	Pracownicy	
	w liczbach	w %
Ekonomiczne	52	21,6
Techniczne	60	24,9
Medyczne/farmaceutyczne	29	12,0
Informatyczne	11	4,6
Rolnicze	5	2,0
Prawnicze	2	0,8
Nauki społeczne	1	0,4
Wyższe nie sprecyzowane	81	33,7
Ogółem	241	100,0

Tabela 30

Firmy poszukujące pracowników z wyższym wykształceniem przez ogłoszenia w «Gazecie Wyborczej», grudzień 1993 — styczeń 1994

Typ firmy	Liczba	%
Firmy zagraniczne	165	73,8
Firmy państwowe	34	15,2
Firmy prywatne, krajowe	20	9,0
Firmy państwowe z kapitałem zagranicznym	5	2,0
Ogółem	224*	100,0

*W 23 przypadkach poszukiwano pracowników przez wyspecjalizowane przedsiębiorstwa. W 26 przypadkach poszukiwano osoby na stanowisko dyrektora.

Tabela 31

Pracownicy poszukiwani przez ogłoszenia w «Gazecie Wyborczej» według rodzaju zatrudnienia, grudzień 1993 — styczeń 1994

Rodzaj zatrudnienia	Liczba	%
Sprzedaż	89	36,9
Produkcja	98	40,7
Usługi	54	22,4
Ogółem	241	100,0

Tabela 32

Wymagania badanych firm w zakresie znajomości języków obcych, N = 1052

Znajomość języka	% odpowiedzi
Angielskiego:	
Niezbędna	18,1
Pożądana	50,4
Brak zdania	31,5
Niemieckiego:	
Niezbędna	13,7
Pożądana	45,2
Brak zdania	41,1
Rosyjskiego:	
Niezbędna	3,5
Pożądana	11,2
Brak zdania	85,3
Francuskiego:	
Niezbędna	1,5
Pożądana	10,2
Brak zdania	88,3
Inny język:	
Niezbędna	1,2
Pożądana	3,0
Brak zdania	95,7

Tabela 33

Kryteria doboru kadr kierowniczych w badanych przedsiębiorstwach, N = 1052

Kryteria	% odpowiedzi
Awans własnych pracowników	34,1
Zatrudnienie specjalistów z zewnątrz	5,7
Stosowane są oba kryteria	54,2
Brak odpowiedzi	6,0

Tabela 34Cechy badanych przedsiębiorstw przyciągające pracowników (opinie przedsiębiorstw),
N = 947

Cechy przedsiębiorstwa	% odpowiedzi
Wysokie zarobki	21,6
Możliwości rozwoju zawodowego	34,0
Interesująca praca	39,1
Wyjazdy zagraniczne	5,3

Tabela 35Zachęty stosowane w badanych przedsiębiorstwach w celu przyciągnięcia pracowników,
N = 119

Rodzaje zachęt	% odpowiedzi
% firm stosujących zachęty	11,3
Rodzaje zachęt:	
finansowe	21,0
wyjazdy, staże zagraniczne	15,1
samochód służbowy	24,4
mieszkanie	37,0
dokształcanie	2,5

