

Janusz T. Hryniewicz

# Pozycja na rynku pracy osób z wyższym wykształceniem

## (w Polsce Ludowej i po 1989 roku)

Zaprezentowane dalej analizy mają na celu opis sytuacji zarobkowej osób z wyższym wykształceniem na tle zarobków innych grup pracowniczych i próbę wyjaśnienia tych różnic przez odwołanie się do mechanizmów funkcjonowania systemu gospodarczego. Dla identyfikacji omawianej grupy będą używał takich pojęć, jak: specjaliści, inteligenci i pracownicy wysoko kwalifikowani.

Informacje na temat rynku pracy w najwcześniejszych latach Polski Ludowej toną w pomroku dziejów i są bardzo fragmentaryczne. Bezsporne jest jednak, że po 1945 roku nastąpiło daleko idące przewartościowanie „kapitalistycznych hierarchii płacowych”. Badacze dziejów Polski Ludowej zwracają uwagę na fakt, że w wyniku prowadzenia polityki płacowej preferującej bezpośrednio produkcyjną działalność zawodową „do 1960 roku poziom zarobków robotniczych w stosunku do międzywojennych wzrósł o połowę (o 45%), a przeciętny zarobek pracowników umysłowych obniżył się o czwartą część (o 26%)”. Niemniej jednak, jeżeli przyjąć zarobki kierowników za 100%, to zarobki pracowników inżynieryjno-budowlanych wyniosły 67%, a robotników 51% [8, s. 76]. Socjalistyczny rynek pracy 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 zjawiska mieliśmy możliwość obserwować w dalszych stadiach rozwoju socjalistycznej industrializacji. Przykładem niech będą relacje płac robotniczych 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 roku – 160, w 1970 roku – 150 i w 1973 – 144,3 [4, s. 78]. Stwierdzamy więc systematyczne niwelowanie różnic zarobkowych w polskim przemyśle. Relatywnie bardziej syntetyczną ocenę opisywanych tu zjawisk znajdujemy w sprawozdaniu z badań przeprowadzonych w Łodzi w 1967 i w 1976 roku przez K. M. Słomczyńskiego. Autor ten opracował skalę nagród społeczno-ekonomicznych dzięki pracy. Na tę skalę złożyły się pozycje respondentów na następujących zmiennych: zarobki miesięczne, prestiż, standard mieszkaniowy, posiadanie dóbr trwałego użytku, stanowisko w organizacji, partycypacja w dobrach kultury. W rezultacie badań okazało się, że wykonywanie wysoko wykwalifikowanej pracy dawało w 1976 roku relatywnie mniejsze korzyści niż w 1967 roku [9, s. 45 i 112].

Ten swoisty egalitaryzm zacierający różnice między pracą fizyczną i specjalistyczną wydaje się być zjawiskiem w miarę uniwersalnym, cechującym wszelkie gospodarki socjalistyczne. Oto bowiem z badań porównawczych polsko-węgierskich, przeprowadzonych w 1979 roku wynika, że jeżeli średnią wysokość płac w przemyśle przyjmiemy za 100, to zarobki inteligentów wyniosły w Polsce 137,2, a na Węgrzech 134,7. Natomiast zarobki robotników wykwalifikowanych wyniosły w Polsce 104,8 i na Węgrzech 104,2 [2, s. 112].

Nie inaczej było w Czechosłowacji, wtedy gdy określał ją przymiotnik Republika Socjalistyczna. Za-

sadniczym rysem tamtejszego realnego socjalizmu był, zdaniem P. Machonina, egalitaryzm połączony z antymerytokratyzmem. Egalitaryzm ów faworyzował osoby niżej wykształcone i gorzej wykwalifikowane. Antymerytokratyzm z kolei polegał na tym, że dostęp do najwyższych pozycji społecznych był limitowany pochodzeniem z klas ludowych oraz posiadaniem „politycznych kwalifikacji” [5, s. 5 i 6].

Znacznie większe rozpiętości płacowe istnieją w krajach o gospodarce rynkowej. Np. w USA, w 1988 roku przeciętny zarobek pracownika z wyższym wykształceniem od czasu ukończenia studiów do 65 roku życia wynosił 3,1 mln USD, po ukończeniu szkoły średniej 2,1 mln, bez szkoły średniej 1,5 mln [6]. We Francji w latach 70. stosunek zarobków kadr wyższego szczebla do zarobków robotniczych wynosił jak 2,98 do 1 [7].

Przykłady te stanowią wystarczającą podstawę do dokonania kilku uogólnień, mających znaczenie nie tylko dla opisu socjalistycznego rynku pracy, ale także takiego, w którym dominują państwowi pracodawcy. Na początek przyjrzyjmy się bliżej tendencji egalitarnej, zrównującej dochody robotników i specjalistów. Tendencja ta nie wydaje się być wyłącznym efektem ogólnych usiłowań regulacyjnych. Wręcz przeciwnie, osobliwości socjalistycznej gospodarki sprawiły, że socjalistyczne zakłady pracy faktycznie doświadczały deficytu robotników. Sprawiało to, że pozycja przetargowa tej grupy wobec socjalistycznych zakładów pracy systematycznie rosła; malała natomiast pozycja przetargowa specjalistów. Byli oni bowiem, obiektywnie rzecz biorąc, socjalistycz-

nym zakładom pracy mniej potrzebni. Te relatywne różnice mocy przetargowej niezależnie od różnego typu politycznych okoliczności, mniej lub bardziej malowniczych, które tu pominąłem, uzyskały zwłaszcza w latach 70. i później decydujący wpływ na kształtowanie się relacji płacowych w Polsce Ludowej.

Zwrócimy teraz uwagę na kolejną ważną determinantę zarobków w Polsce Ludowej, mającą związek z politycznymi barierami wejścia na rynek pracy. Z badań wykonanych w latach 70. i 80. wynika, że najważniejszymi czynnikami kształtującymi różnice zarobkowe były: władza ekonomiczna, partyjna przynależność i w znacznie mniejszym stopniu wykształcenie [3]. Wynika stąd sugestia o znacznym zróżnicowaniu zarobków osób z wyższym wykształceniem w zależności od tego, czy zajmowały one kierownicze stanowiska i czy należały do PZPR. Przyjrzyjmy się teraz wynikom badań reprezentatywnych dla ludności dwu miast: Puław i Łodzi.

Tabela 4. Rozkład miesięcznych dochodów z pracy w Puławach i Łodzi w latach 80.

grupy społeczne	średnie dochody z pracy w tysiącach złotych	
	Puławy – 1986 rok	Łódź – 1988 rok
– dysponenti 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: [3, s. 51].

Rozkład zarobków w Puławach i Łodzi stanowi dobitne potwierdzenie tezy o relatywnie niskiej mocy przetargowej specjalistów. Widzimy bowiem, że w drugiej połowie lat 80., zarówno w Puławach, jak i w Łodzi, zarobki pracowników z wyższym wykształceniem, nie będących kierownikami były niższe od zarobków wszystkich trzech grup robotniczych. Oznacza to mniej więcej tyle, że uzyskiwane w badaniach średnie

zarobki inteligenckie przewyższające średnie zarobki robotnicze brały się stąd, że średnia wielkość zarobków inteligenckich była nadwartościowana przez zarobki dyrektorskie, kierownicze i innych członków komunistycznej nomenklatury.

Odnosić zatem należy silne wewnętrzne zróżnicowanie szans specjalistów na rynku pracy, a także relatywną słabość przetargową tej grupy na tle mocy przetargowej robotników.

Obecnie chciałbym poświęcić nieco uwagi zmianom pozycji rynkowej różnych grup pracowniczych, jakie zaistniały po 1989 roku. Informacje dalej zaprezentowane oparte są na wyjątkowo wielkich próbach badawczych i dlatego ich reprezentatywność dla omawianych dalej zjawisk nie podlega dyskusji.

W 1986 roku zarobki osób z wyższym wykształceniem były wyższe od średniej krajowej o 67%, natomiast w roku 1989 o 60%. W 1991 roku wzrosła nieco rozpiętość zarobków, w tym roku zarobki pracowników

z wyższym wykształceniem były bowiem wyższe od przeciętnych o 96%. Podobne zjawiska możemy zaobserwować, jeżeli porównamy stosunek zarobków ludzi z najniższym i najwyższym wykształceniem. I tak, stosunek najwyższych zarobków osób najgorzej wykształconych wynosił w 1986 roku 1-2,22, następnie w 1989 roku 1-1,92, natomiast w roku 1991 1-2,65.

W ostatnich latach Polski Ludowej odpowiedzią na kryzys było podtrzymanie dotychczasowej tendencji do egalitaryzacji dochodów z pracy, natomiast po 1989 zaczęły się one różnicować drogą dowartościowania pracowników o najwyższych kwalifikacjach. Jest to zatem restrukturyzacja typu merytokratycznego. Można się jednak domyślać, że następujący po 1989 roku wzrost zarobków osób z wyższym wykształceniem dotyczył w głównej mierze zarobków osób zatrudnionych w firmach prywatnych, natomiast zarobki pozostałych specjalistów nie rosły równie szybko. Tak czy inaczej, mamy tu do czynienia z restrukturyzacją prokapitalistyczną, o czym przekonuje praktyka krajów o ugruntowanej gospodarce rynkowej, gdzie zarobki są znacznie silniej skorelowane z wykształceniem, niż miało i ma to miejsce w Polsce.

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

Z drugiej jednak strony należy wskazać na czynnik obniżający moc przetargową, a mianowicie na względną nadwyżkę na rynku pracy

Tabela 5. Poziom wykształcenia a zarobki roczne w latach 1986-1991 (w tys. zł)

wykształcenie	1986	1989	1991
– podstawowe	139	1454	8962
– zasadnicze zawodowe	229	1995	13.068
– średnie	214	2036	14.982
– wyższe	309	2792	23.717
przeciętnie w populacji	185	1765	12.095
liczebność próby badanej	58.562	66.611	63.706

Źródło: GUS, materiały zamawiane przez Europejski Instytut Rozwoju Regionalnego i Lokalnego UW.

osób o danych kwalifikacjach. Zakładając, że wskaźnikiem owej nadwyżki może być stopa bezrobocia, stwierdzić należy, że sytuacja osób z wyższym wykształceniem na tle innych uczestników rynku pracy wygląda dość korzystnie. Dla ilustracji przyjrzyjmy się wskaźnikom bezrobocia wśród absolwentów szkół różnych typów w 1991 roku. Przeciętny wskaźnik bezrobocia dla ogółu absolwentów wynosił wtedy 44,7%, dla absolwentów szkół wyższych – 27,6%, natomiast dla absolwentów średnich szkół zawodowych – 59%, zasadniczych zawodowych – 48,7% i liceów – 19% [1, s. 103].

Kończąc te rozważania, chciałbym zwrócić uwagę na zniknięcie, po 1989 roku, politycznej bariery wejścia na rynek pracy, polegającej na tym, że wyższe pozycje kierownicze w firmach państwowych mogły być osiągnięte w zasadzie tylko przez członków partii rządzącej.

Janusz T. Hryniewicz

#### BIBLIOGRAFIA

- [1] ADAMCZYK F., GIEORGICA J. P., MASEWICZ W., *Rynek pracy w Polsce*, Warszawa 1992.
- [2] BESKID L., KOŁOSI T., *Różnice w zamożności w Polsce i na Węgrzech [w:] Nierówności społeczne w Polsce i na Węgrzech*, pod red. T. Kolosiego i E. Wnuka-Lipińskiego, Wrocław 1984.
- [3] HRYNIEWICZ J. T., *Pozycje społeczne i nierówności w społecznościach lokalnych*, „Studia Socjologiczne”, nr 2/1989.
- [4] MACH B. W., *Ruchliwość społeczna w Polsce 1945-1990*, „Przeгляд Socjologiczny”, tom XXXIX, 1991.
- [5] MACHONIN P., *Post-Communist Transformation in the Social and Political Sphere in the Czech Republic*, maszynopis powielony, Instytut Socjologii Czeskiej Akademii Nauk, Praga, wrzesień 1993.
- [6] MACIEJA J., *Oświata to dobry biznes*, „Gazeta Wyborcza”, 29 listopada 1993.
- [7] MARCEAU J., *Class and Status in France, Economic Changes and Social Immobility 1945-1975*, Oxford 1977.
- [8] SŁABEK H., *Rewolucja polska – studia rozwoju i charakter (1944-1970)*.
- [9] SŁOMCZYŃSKI K. M., *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe i jego korelacje*, Wrocław 1972.

Autor jest pracownikiem naukowym Instytutu Rozwoju Regionalnego i Lokalnego Uniwersytetu Warszawskiego.

Mieczysław Ciurla, Marian Hopej

## Kilka uwag o etyce menedżerów

Według opinii wielu Polaków postępowanie naszych menedżerów dość często jest nieetyczne. Zdaniem większości respondentów ośrodka badania opinii publicznej Polonia, polscy kierownicy z wyższych szczebli zarządzania zachowują się naganie, bowiem: doszli do dużych pieniędzy dzięki znajomościom, układom politycznym i łapówkom<sup>1)</sup>.

Należy jednak podkreślić, że niewłaściwe (z etycznego punktu widzenia) działania menedżera są nie tylko naszą rodzimą specjalnością. Na przykład badania R. Baumharta wskazują, że w amerykańskich przedsiębiorstwach bywają stosowane przez kierowników pewne „nieczyste” praktyki<sup>2)</sup>. Ich istnienie ujawniają również przeprowadzone kilkanaście lat później badania St. N. Breunera i E.A. Molandera<sup>3)</sup>.

Niemieckie studia z 1986 r. (badaniami objęto 530 kierowników) wskazują z kolei, że zwłaszcza młodsza generacja menedżerów jest zorientowana „oportunistycznie”. Charakterystycznymi cechami takiej postawy są:

- egocentryzm,
- poszukiwanie sukcesu za wszelką cenę; jego osiągnięcie wymaga czasami „specjalnych” środków – twierdzili respondenci,
- materialno-hedonistyczne nastawienie, zgodnie z którym należy sobie urządzać życie tak miło i przyjemnie, jak to jest tylko możliwe,
- przekonanie, że moralność to czysto subiektywna sprawa. Moje „ja” jest ostateczną instancją rozstrzygania między dobrem a złem – podkreślali ankietowani<sup>4)</sup>.

W świetle badań G. Zinkhana, M. Bisesi i M. J. Saxtona w zasadzie taka sama postawa charakteryzuje również amerykańskich studentów – przyszłych menedżerów. Okazało się ponadto, że ich skłonność do indywidualizmu i egoizmu była silniejsza niż wśród młodych menedże-

rów, już zatrudnionych w amerykańskich przedsiębiorstwach<sup>5)</sup>.

Wszystkie przedstawione wyżej wyniki badań rysują dość pesymistyczny obraz moralnych kwalifikacji menedżerów. Z drugiej jednak strony są badania, których wyniki są bardziej optymistyczne. Należą do nich m.in. studia T. M. Jonesa i F. H. Gautschiego III. Nastrajają one optymistycznie przede wszystkim dlatego, że amerykańskie studentki kierunków ekonomicznych wykazały niezależność w myśleniu oraz podkreślały konieczność brania pod uwagę przy podejmowaniu decyzji kierowniczych „dobra ogółu zatrudnionych”<sup>6)</sup>.

Podejmując próbę wyraźniejszego określenia ujawnionych przez badania empiryczne moralnych kwalifikacji menedżerów R. P. Nielsen zaproponował, opierając się na koncepcjach H. Arendt, typologię menedżerów. Wyróżnił mianowicie trzy typy menedżerów, które w alegorycznej aluzji określił jako „Eichmann”, „Ryszard III” i „Faust”<sup>7)</sup>.

Jak wiadomo, H. Arendt scharakteryzowała „Eichmanna” jako przeciętnego obywatela, który dążył do wypełniania swoich obowiązków, nie zważając na moralne konsekwencje swoich czynów. Sumiennie realizował przydzielane zadania, nie próbując nawet zastanawiać się nad tym, co robi.

„Eichmann” reprezentuje ten typ menedżera, którego w ogóle nie interesuje moralna strona podejmowanych działań. Dąży do technicznej doskonałości w realizacji zadań, bez oglądania się na etyczną jakość swoich czynów. Jest to menedżer technicznie sprawny, lecz moralnie beznadziejny.

Drugi typ menedżera – „Ryszard III” – jest zdolny do rozróżniania dobra i zła. Gotów jest jednak sięgać po nieetyczne działania po to, aby osiągnąć osobiste korzyści. Są one