

ROZDZIAŁ 17

NIERÓWNOWAGA NA RYNKU PRACY A POSTAWY PRACOWNICZE

Wprowadzenie

Nierównowaga na rynku pracy przejawiająca się niedoborem lub nadwyżką siły roboczej – oprócz innych skutków ekonomicznych i społecznych ma także bezpośredni wpływ na postawy i zachowania występujących tutaj podmiotów. Nierównowaga ta bowiem zapewnia bądź pracownikom bądź też pracodawcom możliwości wykorzystywania uzyskanej z tego tytułu władzy rynkowej i kształtowanie postaw decydentów odpowiednich do możliwości stwarzanych im na rynku. Zmiany sytuacji na rynku pracy powodują więc automatycznie zmiany „właścicieli” władzy rynkowej i tym samym zmiany postaw pracowników i pracodawców. Powyższą tezę w pełni potwierdzają wyniki badań prowadzonych na szczecińskim rynku pracy charakteryzujący się w poszczególnych okresach wymienionymi typami nierównowagi tj. niedoborem i nadwyżką siły roboczej.¹

Oczywistym jest, że te typy nierównowagi można odnosić także do innych lokalnych rynków pracy w Polsce. Wybór jednakże szczecińskiego rynku pracy jako podmiotu badań dotyczących kształtowania się postaw pracowniczych wydaje się tutaj szczególnie interesującym. Występująca bowiem na tym rynku nierównowaga „odbiegła” w bardzo znacznym stopniu od tzw. przeciętnej krajowej i to zarówno wówczas gdy występował w Polsce niedobór pracowników, jak i w okresie gdy nierównowaga ta przejawiała się w nadwyżce siły roboczej skutkującej bezrobociem.

Szczecin, w okresie istnienia niedoboru siły roboczej w Polsce zajmował **czołową pozycję wśród miast notujących wolne** miejsca pracy przypadające na jedną osobę poszukującą, a w okresie istnienia nadwyżki siły roboczej – zajął z kolei **czołową pozycję w kraju pod względem notowanej tutaj stopy bezrobocia**. Postawy pracownicze występujące w dwóch, tak skrajnych sytuacjach na rynku pracy wydają się więc godne zaprezentowania. Szczególnie istotne są tutaj **postawy młodych pracowników rozpoczynających dopiero swoją karierę zawodową i to właśnie te postawy stanowią cel niniejszego opracowania**.

Dla ilustracji omawianego zagadnienia postawy pracowników przedstawione zostaną w dwóch wybranych okresach stanowiących zamknięte etapy funkcjonowania rynku pracy tj. - w 1988 będącym ostatnim rokiem gospodarki centralnie planowanej w Polsce, w którym postawy pracownicze były jednocześnie postawami wyjściowymi do wprowadzanej gospodarki rynkowej,
- i w 2003 roku stanowiącym ostatni rok przed wejściem Polski do Unii Europejskiej, w którym postawy pracownicze były postawami wyjściowymi do otwieranego dla polskich pracowników europejskiego rynku pracy.

¹ Badania dotyczące funkcjonowania rynku pracy i postaw pracowniczych Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego prowadzi nieprzerwanie od 1985 roku. Od 2002 roku badania te prowadzone są także w ramach projektów Unii Europejskiej. Ze względu na ograniczone ramy – w niniejszym opracowaniu przedstawione zostanie jedynie wybrane wyniki badań realizujące cel tego artykułu.

I. Postawy pracownicze na szczecińskim rynku pracy w okresie niedoboru siły roboczej.

Przed transformacją systemową, Szczecin, z bardzo licznymi, dużymi państwowymi zakładami pracy takimi jak: Stocznia Szczecińska, Stocznia Remontowa Gryfia, Szczecińska Stocznia Remontowa, Zarząd Portu Szczecin, PPDiU Gryf, Huta Szczecin, Z.Ch. Wiskord, Z.Ch. Police, Dolna Odra, Cukrownia Szczecin, Famabud, Espebepe, ZPO Odra, ZPO Dana itp. należał do czołówki polskich miast w których liczba wolnych miejsc pracy stwarzała komfortową sytuację dla wszystkich poszukujących zatrudnienia, niezależnie od ich wykształcenia, doświadczenia zawodowego czy umiejętności.

W 1987 roku liczba wolnych miejsc pracy przypadająca na 1 osobę poszukującą pracy wynosiła bowiem; **123 przy średniej krajowej: 44,5**, a w ostatnim roku gospodarki centralnie planowanej liczba ta wynosiła: **104 przy średniej w Polsce: 86²**. Ten głęboki niedobór siły roboczej w Szczecinie powodował narastającą walkę pracodawców o pracowników i nasilający się kryzys pracy przejawiający się między innymi ogromną fluktuacją pracowników poszukujących coraz to innej, lepszej ich zdaniem pracy. Jakie więc cechy pracy były szczególnie cenione w tym okresie przez szczecińskich pracowników? Przeprowadzone badania wykazały, że dla ok. 80% ogółu ankietowanych pożądanymi cechami pracy były jedynie: **wysokie zarobki i możliwości dalszego ich wzrostu, miejsce pracy blisko miejsca zamieszkania, odpowiednie warunki socjalno bytowe i odpowiednie warunki bhp³**.

Wszyscy ankietowani – wysokość zarobków odnosili do przeciętnego wynagrodzenia w Polsce, i mimo, że średnie wynagrodzenie w szczecińskich przedsiębiorstwach przekraczało średnią krajową – pożądaną wysokość zarobków stanowiła zawsze zwiększone kwota średniego wynagrodzenia: od 50% do 4 razy. Podobne, subiektywne odczucie odnoszono do innych, poświadczonych cech pracy. Stąd też prawie wszyscy ankietowani (98%) „wędrowali” od jednego do drugiego pracodawcy w poszukiwaniu tej „lepszej” pracy a pracodawcy oferowali im coraz lepsze warunki aby tylko zatrzymać ich u siebie. Prawie 70% wszystkich ankietowanych zmieniło pracę od 4 do 13 razy podając niezmiennie jako powód każdej zmiany: niskie zarobki, uciążliwość pracy, uciążliwość dojazdów do pracy, złe warunki socjalno-bytowe. Godnym wydaje się tutaj podkreślenie, że zarówno miejsce zamieszkania jak i miejsce pracy respondentów był Szczecin, a warunki socjalno-bytowe dużych zakładów pracy były bardzo dobre⁴. Dla naszych dalszych rozważań niezmiernie istotnym jest **przedstawienie pozycji na rynku młodych pracowników rozpoczynających swoją karierę zawodową⁵**.

Badania wykazały, że omawiana przewaga na rynku pracy dotyczyła nie tylko pracowników z określonym stażem pracy i doświadczeniem zawodowym ale absolwentów poszczególnych typów szkół, dla których w badanym okresie miejsca pracy stały zawsze otworem już w chwili ukończenia nauki. Stwierdzenie to odnosi się do wszystkich respondentów tej grupy, ze szczególnym jednakże uprzywilejowaniem absolwentów szkół wyższych, którzy mieli dodatkowo „pierwszeństwo” w przyjęciu do **pracy czekającej na nich w kilku lub kilkunastu zakładach pracy już w chwili startu** i dobrze o tym wiedzieli.

² Dane: GUS i WUS

³ Omawiane badania prowadzone były w latach 1987-1988 przez zespół szczeciński pod moim kierunkiem w ramach CPBP. Badania te obejmujące łącznie 650 pracowników przedsiębiorstw szczecińskich przybrały formę dwóch ankiet wywiadów a mianowicie: „Praca jako wartość” i „Motywy zachowań pracowniczych w aspekcie zmiany miejsca zatrudnienia”. Szczegółowe wyniki tych badań zawierają m.in. artykuły:

D. Kopycińska Praca jako wartość dla jednostki w polskim kryzysie pracy, Ekonomista 6/1990,

D. Kopycińska, Pracowniczy czy wędrownicy, Gospodarka Planowa 1988 nr 8.

⁴ Zakłady pracy posiadały własne szkoły, przedszkola, stołówki, domy wczasowe itp.

⁵ Młodzi pracownicy do 30 roku życia stanowili 30% ankietowanych.

Badani absolwenci szkół wyższych doskonale zdawali sobie sprawę także z tego, że wybrany przez nich z pośród licznych ofert pierwszy zakład pracy może być zmieniony w każdej chwili na inny „lepszy”, który z kolei będzie można zmienić na „jeszcze lepszy”, a każdorazowy wyborem kolejnej pracy będzie zawsze wyborem z pośród kilku propozycji. Trzeba tu podkreślić, że młodzi pracownicy wykorzystywali tę wiedzę i swoją władzę nad pracodawcami bez żadnych skrupułów tworząc grupy pracowników – „wędrowników” zmieniających wielokrotnie miejsca pracy. I tak:

- w przedziale wiekowym do 25 roku życia 70% ankietujących zmieniło miejsce pracy w tym, ponad 40% ogółu tej grupy zmieniło pracę od 3 do 6 razy,
- w wieku od 26 do 30 lat ok. 90% zmieniło miejsce pracy a ponad 25% ogółu respondentów tej grupy zmieniło ją od 3 do 4 razy,
- w przedziale wiekowym natomiast od 31 do 35 lat 45% pracowników zmieniło pracę 4 – 5 razy, 26% - 5 razy i 26% od 6 do 10 razy.

Z tych też grup pracowniczych około 60% respondentów **nie wybrało pierwszego przedsiębiorstwa, które chciało ich zatrudnić a dopiero drugie, trzecie lub czwarte kierując się przede wszystkim proponowanymi warunkami pracy (cechami pożądanymi).** Także, ponad 70% ogółu badanych tych grup **deklarowało chęci dalszych zmian pracy.**

Jest rzecz interesująca, że młodzi pracownicy zmieniający wielokrotnie pracę – pozytywnie oceniali panującą atmosferę w zakładzie pracy, dobre stosunki z przełożonymi czy możliwości zdobywania doświadczenia zawodowego. Jednakże te cechy nie były brane pod uwagę jako istotne elementy pracy podobnie jak: stabilizacja zawodowa, pewność pracy czy podnoszenie poziomu wykształcenia i kwalifikacji. Wszyscy natomiast ankietowani, młodzi pracownicy jako przyczyny zmian miejsca pracy wymieniali: **niskie zarobki, uciążliwy dojazd do pracy i złe warunki socjalno-bytowe.** Warto jest tutaj podkreślić, że także respondenci tej grupy – podobnie jak i pozostali – **odnosili wysokość swoich zarobków do średniej krajowej,** przy czym nikt z absolwentów szkół wyższych **nie wymieniał kwoty tej średniej jako wystarczającej dla podjęcia pracy** w określonym zakładzie pracy. Kwota ta zawsze była zwiększana – nigdy zmniejszana – w zależności od oceny własnej pracownika i jego siły przetargowej w stosunku do pracodawcy.

Reasumując można stwierdzić, że w końcowym okresie gospodarki centralnie planowanej szczyński rynek pracy stwarzał szczególnie komfortową sytuacją dla młodych pracowników – absolwentów szkół wyższych przejawiającą się w:

- licznych ofertach pracy już w chwili startu zawodowego absolwentów,
- i możliwością wielokrotnych zmian miejsca pracy nie tylko bez żadnych ujemnych dla siebie skutków takiego postępowania, ale wręcz przeciwnie – zapewniających dla „wędrowników” coraz to lepsze warunki pracy i umacniających ich o swojej silnej pozycji wobec pracodawcy.

Sytuacja ta kształtowała specyficzne, roszczeniowe postawy absolwentów ceniących jedynie własną wygodę i aspekty ekonomiczne pracy. Stąd też wśród najważniejszych cech pracy wymienionych w badaniach – respondenci (ponad 90%) wymienili jedynie:

- wysokie zarobki (rozumiane jako wielkości powyżej średniej krajowej) i możliwości ich dalszego wzrostu,
- miejsce pracy jak najbliżej miejsca zamieszkania,
- dobre warunki socjalno-bytowe
- dobre warunki bhp.⁶

Bardzo niskie noty uzyskiwały takie cechy pracy jak: dobra atmosfera w pracy i sprawiedliwa ocena pracy zajmująca 14 i 15 miejsce ze wskazaniem ok. 3% respondentów

⁶ W badaniach wymieniono 18 cech pożądanej pracy ze wskazaniem 5-ciu najważniejszych i możliwością uzupełniania tych cech przez respondentów.

oraz: możliwość inicjatywy i efektywności pracy czy: samodzielna i odpowiedzialna praca zajmująca przedostatnie i ostatnie miejsce w hierarchicznej strukturze ważności cech pracy.

Na liście pożądanых cech pracy sporządzonej przez respondentów w **ogóle nie wystąpiły (zerowe noty)** takie cechy pracy jak:

- możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- stabilizacja finansowa i zawodowa,
- pewność pracy.

Oczywistym wydaje się tutaj stwierdzenia, że w badanym okresie ze strony młodych pracowników **nie było mowy o żadnych ustępstwach na rzecz pracy** a jedynie formą ich przedsiębiorczości w celu poprawienia własnej sytuacji życiowej były **zmiany kolejnych miejsc pracy**.

Te roszczeniowe postawy młodych pracowników na szczecińskim rynku pracy dominowały w zasadzie do 1996 roku. Zwiększająca się w latach następnych nadwyżka siły roboczej w Szczecinie i coraz większy udział absolwentów szkół wyższych w bezrobociu absolwentów ogółem – powoduje zmiany ich mentalności i kształtowanie nowych postaw pracowniczych coraz bardziej odbiegających od postaw ich rówieśników z okresu gospodarki centralnie planowanej.

II. Postawy pracownicze na szczecińskim rynku pracy w warunkach głębokiej nadwyżki siły roboczej

Po kilkunastu latach transformacji systemowej – z mapy Szczecina zniknęły liczne zakłady państwowe z tysiącami miejsc pracy a Szczecin, z czołowych miast Polski motywujących najwięcej wolnych miejsc pracy przypadających na jedną osobę poszukującą przesunął się **w 2003 roku do czołowych miast w Polsce notujących najwyższą stopę bezrobocia**.⁷ Te radykalne zmiany na rynku pracy spowodowały osłabienie pozycji pracowników i przejęcie specyficznej władzy rynkowej przez pracodawców wymuszając na „zwycięzonych” zmiany ich postaw i oczekiwań wobec pracy. Niewątpliwie, najbardziej poszkodowaną grupą na szczecińskim rynku pracy są **absolwenci szkół wyższych**, których udział w ogólnej liczbie bezrobotnych absolwentów w Szczecinie wzrastał z roku na rok osiągając **w 2003 roku zastraszającą wielkość 56%, dwukrotnie przekraczającą średnią krajową i wojewódzką**.⁸

Z grupy więc szczególnie uprzywilejowanych pracowników na szczecińskim rynku pracy w latach niedoboru siły roboczej, dla których liczne oferty miejsca pracy tak w chwili startu jak i dalszej kariery zawodowej były codziennością – absolwenci szkół wyższych prze wejściem Polski do Unii Europejskiej znalazł się na tym samym, lokalnym rynku pracy w grupie osób mających największe trudności ze znalezieniem pracy i dysponujących najniższą siłą przetargową wobec pracodawców. Jakie więc postawy są charakterystyczne dla młodych, wykształconych pracowników w warunkach głębokiej nadwyżki siły roboczej?

Dla celów analizy porównawczej z postawami ich rówieśników z okresu niedoboru siły roboczej w Szczecinie – prezentowane postawy pracownicze z badań 2003 roku będą dotyczyć:⁹

- oceny przez respondentów rynku pracy i swoich szans na tym rynku,

⁷ W 2003 roku stopa bezrobocia w Szczecinie wynosiła 15,6%. Wyższą stopę bezrobocia zanotowano jedynie w Łodzi i Gorzowie Wlkp.

⁸ W tym czasie wielkości te wynosiły dla Polski: 22% a dla województwa zachodniopomorskiego 25%

⁹ Badania prowadzone w 2003 roku były pierwszym etapem badawczym realizowanym przez pracowników Katedry Mikroekonomii w ramach wieloletniego projektu Unii Europejskiej; „Lama. Konkurencyjność rynku pracy”. W niniejszym opracowaniu przedstawione zostaną jedynie wybrane wyniki badań i odnoszące się do jednej grupy badawczej: studentów piątego roku studiów kierunków ekonomicznych n=240.

- pożądanym cech pracy i ustępstw na rzecz pracy,
- form przedsiębiorczości zapewniającej poprawę sytuacji życiowej ankietowanych.

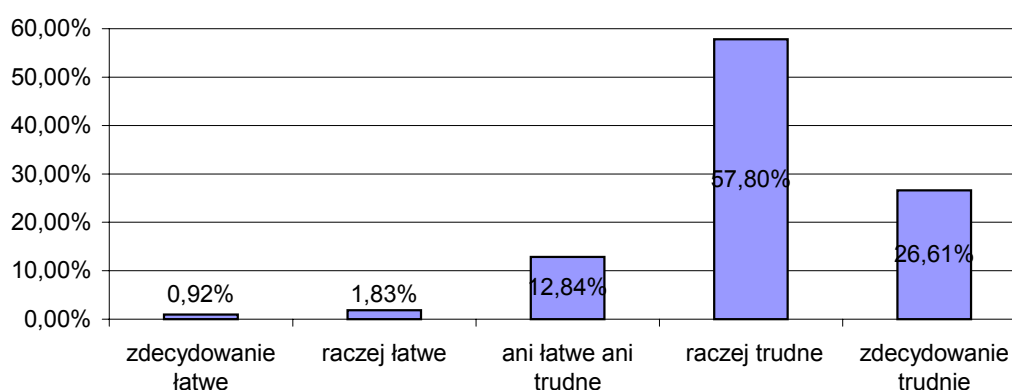
Ocena rynku pracy i szans respondentów na tym rynku

Podobnie jak i ich rówieśnicy z okresu niedoboru siły roboczej – tak i badani w 2003 roku respondenci wykazali się doskonałą znajomością rynku pracy – w tym szczecińskiego i swojej pozycji na tym rynku. Ocenę respondentów dotyczącą możliwości zdobycia pracy w Polsce przedstawia wykres nr 1.

SZANSE ZNALEZIENIA PRACY

Wykres 1.

Jak łatwe Pana/Pani zdaniem jest dzisiaj znalezienie pracy?



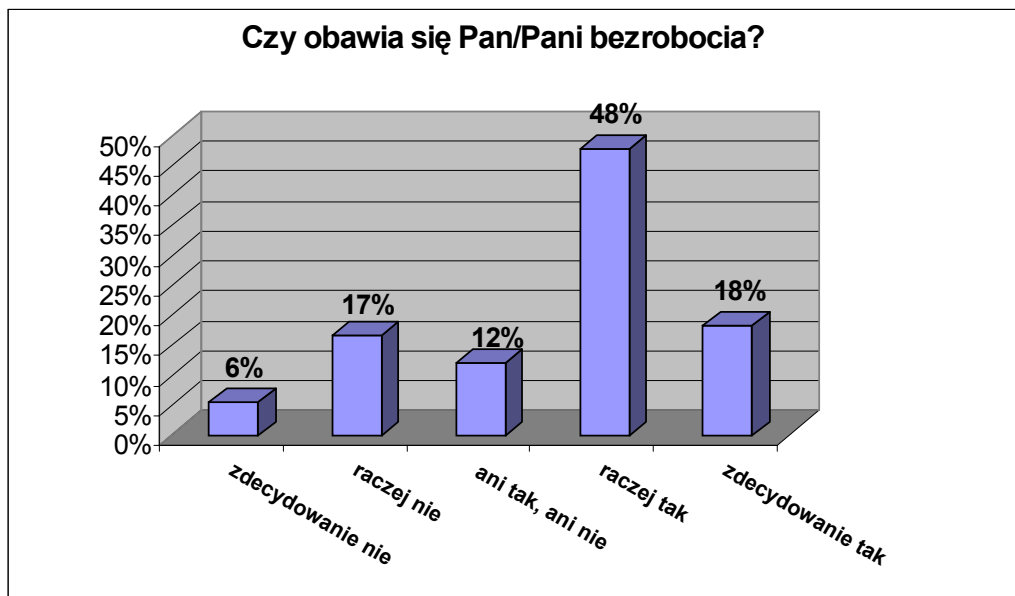
Źródło danych: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Jak wynika z wykresu nr 1 – ponad 84 % ankietowanych uważało, że znalezienie pracy dla wszystkich poszukujących jest trudne i bardzo trudne. Przekonanie o łatwym znalezieniu miejsca pracy wyrażało jedynie niecałe 3% respondentów co stanowi najgorszy wynik ze wszystkich, poprzednich badań przeprowadzonych na szczecińskim rynku pracy wśród podobnej grupy respondentów.

Pytanie dotyczące stopnia trudności w znalezieniu pracy było pytaniem ogólnym, dotyczącym oceny wszystkich pracowników, niezależnie od poziomu wykształcenia czy też dodatkowych umiejętności. Istotnym więc wydawała się odpowiedź dotycząca bezrobocia (obaw wobec bezrobocia) badanych osób, charakteryzujących się wyższym wykształceniem co teoretycznie uznawane jest za istotny atut danego pracownika. Subiektywna ocena własnej osoby przez ankietowanych wykazały, że ich zdaniem sytuacja na rynku pracy dla absolwentów szkół wyższych jest korzystniejsza niż innych absolwentów, stąd też ich obawy wobec bezrobocia nie pokrywają się z oceną trudności ze znalezieniem pracy. Obrazuje to wykres nr 2.

OBAWY WOBEC BEZROBOCIA

Wykres 2.



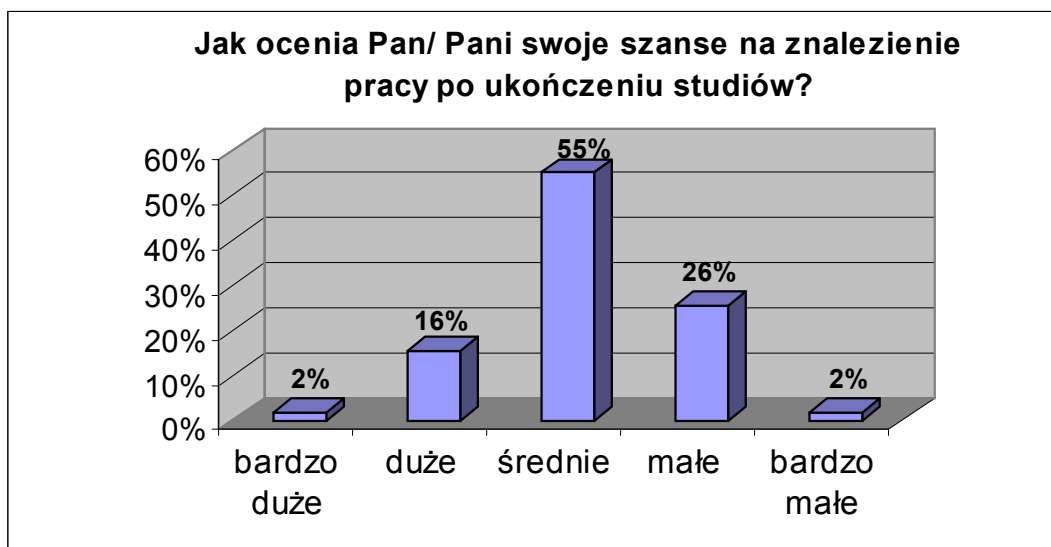
Źródło danych: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Jak wynika z przedstawionych danych - na wykresie nr 2 – bezrobocia obawiało się tutaj 60% badanych a więc o 18% mniej, niż wynikałoby z ich oceny dotyczącej trudności w znalezieniu pracy przez wszystkich zainteresowanych. Jednocześnie, 23% respondentów deklarowało, że nie obawia się bezrobocia, a 12% nie miało zdania ten temat. Porównując te dane z oceną jedynie 2,7% ankietowanych uważających, że łatwo jest znaleźć miejsca pracy – wyraźnie widać, że respondenci są przekonani o swojej lepszej pozycji na rynku pracy w stosunku do innych osób poszukujących zatrudnienia.

Przekonanie takie w sposób jeszcze bardziej wyraźny wyłania się z odpowiedzi na pytanie dotyczące oceny własnych szans na rynku pracy co obrazuje wykres nr 3.

SZANSE NA ZNALEZIENIE PRACY PO STUDIACH

Wykres 3



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Jak wynika z przedstawionego wykresu nr 3 – 18% badanych uważa, że ma bardzo duże i duże szanse znalezienia pracy po studiach a ponad połowa respondentów (55%) oceniło te szanse jako średnie.

W ocenie 26% badanych ich szanse na znalezienie pracy są małe a w ocenie 2% ankietowanych bardzo małe. Porównując te odpowiedzi do odpowiedzi dotyczących znalezienia pracy dla ogółu poszukujących (wykres nr 1) – wyraźnie uwidacznia się przekonanie wyższej konkurencyjności badanych respondentów w stosunku do pozostałych poszukujących pracy. Na podstawie uzyskanych wyników badań można stwierdzić, że konkurencyjność ta występowała tutaj w dwojakim znaczeniu a mianowicie: skłonności respondentów do ustępstw na rzecz pracy oraz chęci zdobywania doświadczenia zawodowego już w trakcie studiów aby zwiększyć swoją pozycję w chwili startu zawodowego. Ustępstwa na rzecz pracy ankietowani deklarują już w chwili formułowania oczekiwań związanych z pracą co obrazuje wykres nr 4.

GOTOWOŚĆ NA USTĘPSTWA WOBEC WARUNKÓW PRACY

Wykres 4.



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

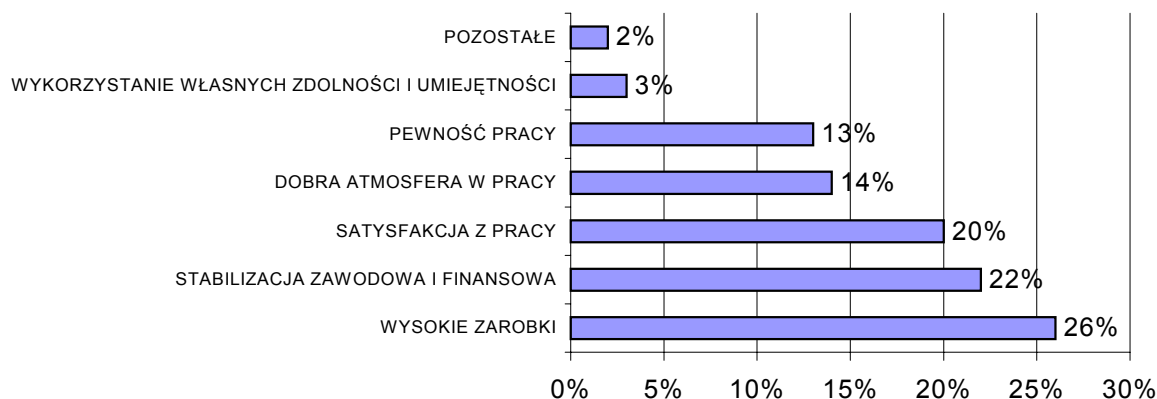
Jak wynika z wykresu nr 4 – 22% ankietowanych chciało podjąć pracę nie spełniającą ich oczekiwań a 12% z nich chciało **podjąć każdą pracę**, co stanowi ponad dwukrotny wzrost tego typu odpowiedzi w porównaniu do badań z lat ubiegłych. Ponad połowa badanych (55%) deklarowała podjęcie pracy, która w większości spełnia ich oczekiwania, a jedynie 6% respondentów chciało podjąć tylko pracę, która w pełni spełniałaby ich oczekiwania. Jakie więc są pożądane cechy pracy według potencjalnych pracowników w 2003 roku?

Z pośród wymienionych następujących cechy pracy: (z możliwością ich uzupełnień) *wysokie zarobki, satysfakcja z pracy, dobra atmosfera w pracy, stabilizacja zawodowa i finansowa, pewność pracy, możliwość kariery zawodowej, wykorzystanie własnych zdolności i umiejętności, społeczna przydatność wyników pracy, dogodne położenie miejsca pracy, odpowiednie warunki socjalne prestiż, inne, jakie..* .najwięcej wskazań otrzymały cechy zawarte na wykresie nr 5.

POŻĄDANE CECHY PRACY

Wykres 5.

Jak ocenia Pan/Pani swoje szanse na znalezienie opracy po ukończeniu studiów?



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

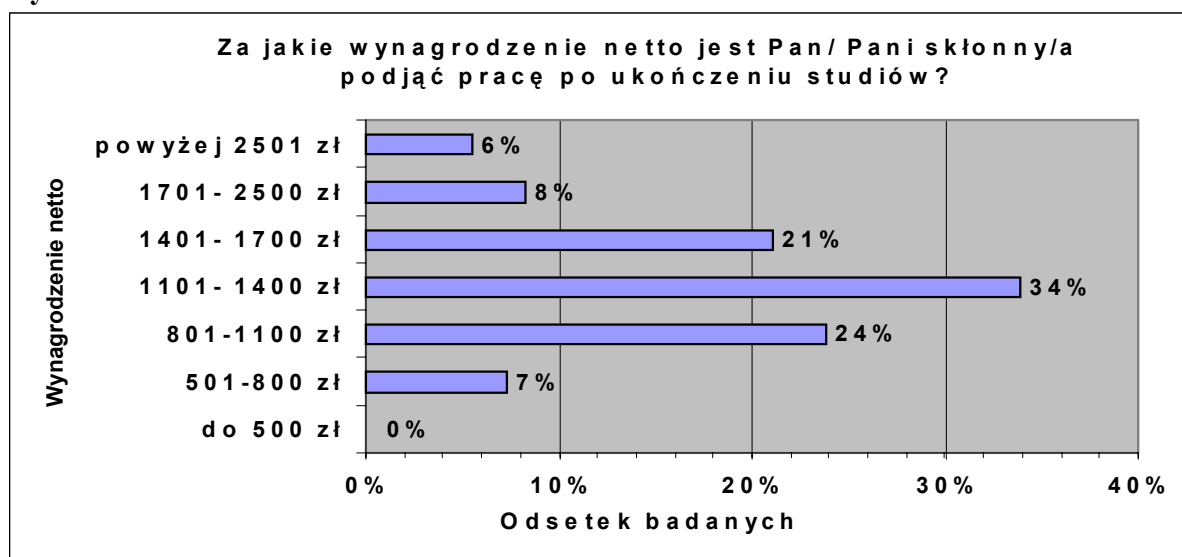
Gdybyśmy porównali wymienione powyżej pożądane cechy pracy młodych respondentów z 2003 roku z pożądanymi cechami pracy młodych respondentów z 1988 r. widzimy, że jedynie wspólną cechą pożądanej pracy obu grup ankietowych są **wysokie zarobki**.

Jednakże u respondentów z 2003 roku – „wysokie zarobki” rozumiane są zupełnie inaczej niż u ich rówieśników z okresu niedoboru siły roboczej. Wówczas bowiem wysokość płacy, za którą respondenci byliby skłonni podjąć pierwszą pracę musiała być wyższa (i to dużo) niż średnia krajowa, a każdorazowa zmiana miejsca pracy musiała zapewnić płacę wyższą niż poprzednia.

Respondenci 2003 roku oceniając realnie swoje możliwości nie stawiali wygórowanych, nierealnych żądań płacowych potencjalnym pracodawcom. Wysokość wynagrodzenia, za które badani byliby skłonni podjąć pracę po studiach przedstawia wykres 6.

WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

Wykres 6.



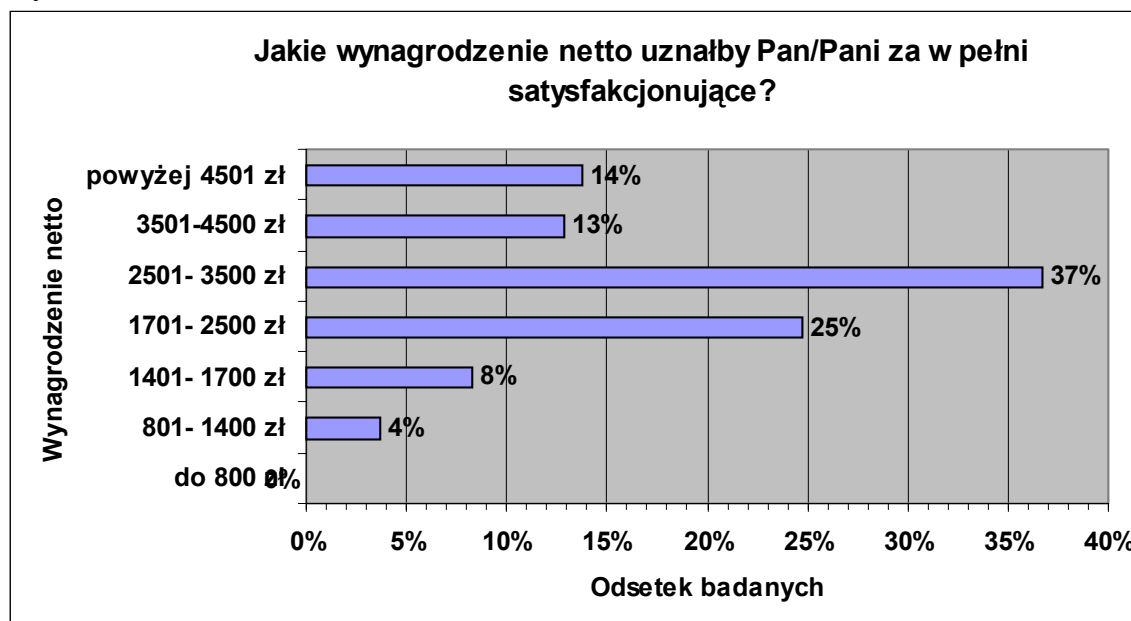
Źródło danych: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

W 2003 roku – średnia płaca w Polsce wynosiła 2.276,84 brutto. Zdecydowana więc część badanych – 86% - skłonna byłaby podjąć pracę poniżej średniej krajowej.¹⁰, z czego aż 61 % respondentów podjęłoby pracę przy proponowanej płacy w wysokości ok. 60% średniej krajowej.¹¹

Interesującym wydawało się ustalenie w badaniach nie tylko wysokości płacy za jaką respondenci gotowi byłiby podjąć pracę ale także, jaką płacę uznawali w pełni za satysfakcjonującą dla siebie w swojej dalszej pracy? Odpowiedź na to pytanie zawiera wykres nr 7.

PLACA SATYSFAKCJONUJĄCA

Wykres 7.



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Jak wynika z przedstawionych opinii – nawet w swoich marzeniach respondenci 2003 roku są umiarkowani, gdyż 37% z nich byłoby w pełni zadowolonych z płacy do 2.500 zł. a dalsze 37% z płacy od 2.501- 3.500 zł., co trudno uznać za kwoty wygórowane, tym bardziej, że dotyczą one przyszłości.

Wśród najważniejszych pożądanych cech pracy w warunkach głębokiej nadwyżki siły roboczej potencjalni pracownicy wymienili cechy, które nigdy nie występowały u ich rówieśników w warunkach niedoboru pracowników a mianowicie: stabilizację zawodową i finansową oraz: pewność pracy. Godnym wydaje się podkreślenie, że cechy te uzyskały tak wysoką rangę ważności wśród respondentów będących jeszcze studentami, co świadczy dobitnie o zmianie hierarchicznej struktury ważności poszczególnych cech pracy na rynku pracodawcy.¹²

Wysoko oceniana została również nie doceniona w poprzednich badaniach cecha „dobra atmosfera pracy”, na którą wskazało 14% badanych. Uznane przez respondentów 1987-1988 roku najważniejsze cechy pracy: **miejsce pracy blisko miejsca zamieszkania i**

¹⁰ W 2003 średnia płaca w Polsce netto to około 1.840 zł.

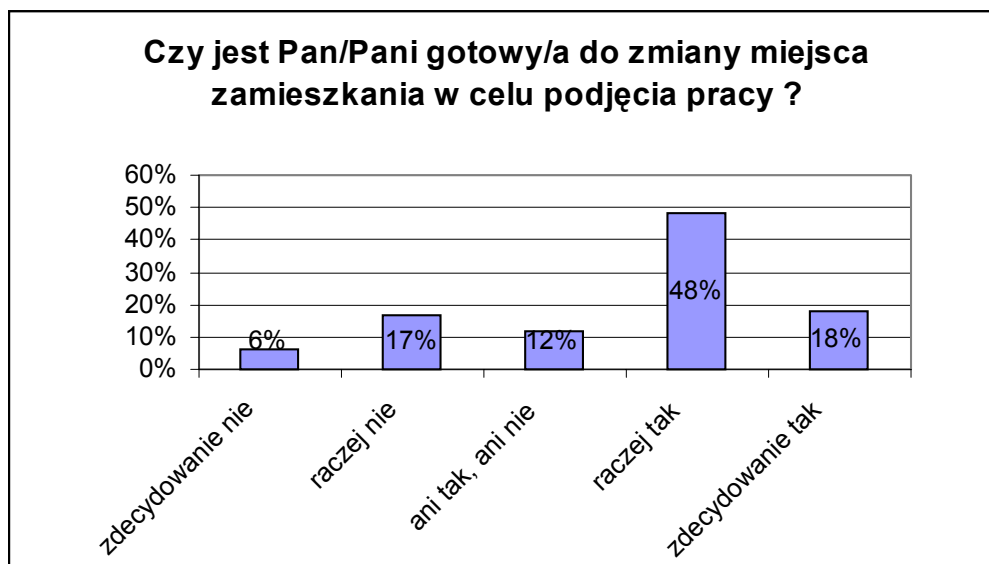
¹¹ W badaniach 1987-1988 roku nikt z respondentów nie wyraził chęci podjęcia pracy za płacę równą średniej

¹² W badaniach 2004 roku, obejmujących z kolei absolwentów wyższych uczelni Szczecina – „pewność zatrudnienia” uzyskało 3 – ciałą pozycję w hierarchicznej strukturze wartości pożądanych cech pracy. Badania te prowadzone przez mgr J. Poteralskiego realizowały projekt badawczy KBN (grant promotorski) „Rynek pracy absolwentów wyższych uczelni w województwie zachodniopomorskim”. N = 448

odpowiednie warunki socjalno-bytowe¹³ nie tylko uzyskiwały zerowe noty u respondentów 2003 roku, ale i zdecydowana większość z nich wyrażała gotowość do zmiany miejsca zamieszkania bądź też do codziennego dojeżdżania do pracy i to wiele kilometrów. Położenie miejsca pracy w opinii ankietowanych przedstawia wykres 8 i 9.

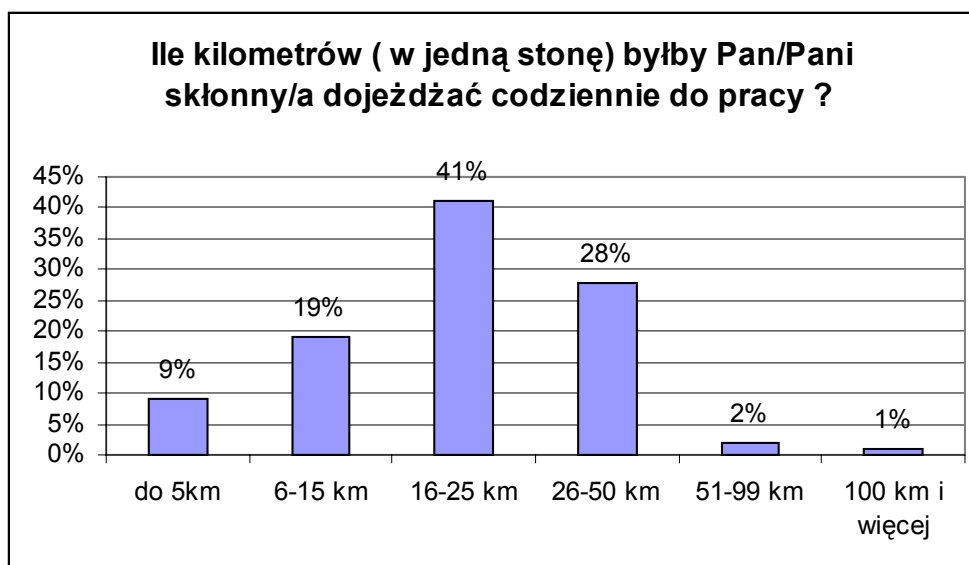
POŁOŻENIE MIEJSCA PRACY

Wykres 8.



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Wykres 9.



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Jak wynika z przedstawionych danych 64% ankietowanych było gotowych do zmiany miejsca zamieszkania a wszyscy (100%) respondenci skłonni byli codziennie dojeżdżać do pracy, z których 41% deklarowało codziennie dojazdy w granicach od 16 do 25 km.

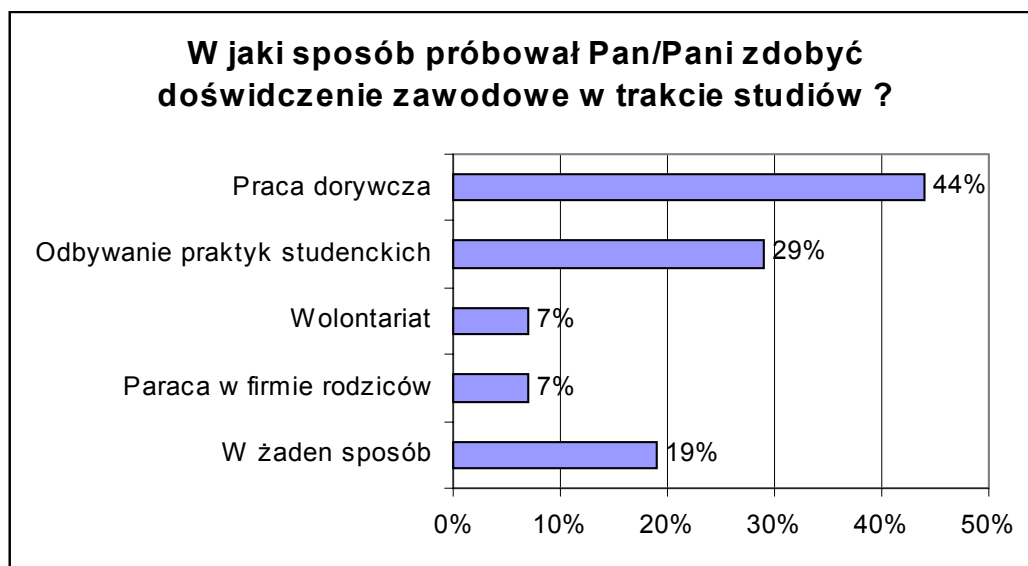
¹³ Niespełnienie tych cech stanowiło główną przyczynę zmiany miejsca pracy.

Badani respondenci nie tylko deklarowali gotowość do wielu ustępstw na rzecz pracy, ale i wykazywali się także konkretnymi działaniami (przedsiębiorczością) zwiększającymi ich konkurencyjność na rynku pracy. Ponad 80 % ankietowanych zdobyło bowiem doświadczenie zawodowe już w trakcie studiów, co ich zdaniem może być przydatne w znalezieniu pracy.¹⁴

Formy zatrudnienia respondentów przedstawia wykres nr 10.

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE W TRAKCIE STUDIÓW

Wykres 10.



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

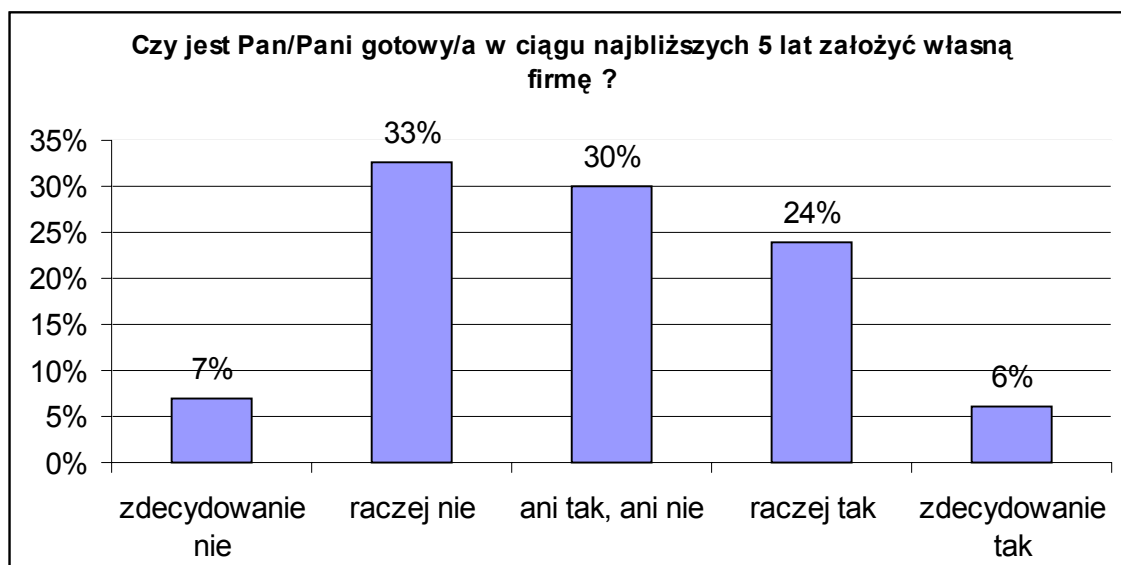
Niezależnie od deklarowanych ustępstw na rzecz ewentualnej pracy czy też działań zwiększających swoją pozycję na rynku – część respondentów zdając sobie sprawę z braku miejsc pracy odpowiadających ich kwalifikacji w Szczecinie – czy szerzej - z braku miejsc pracy w Polsce gotowa była podjąć – działania mające na celu radykalną zmianę ich sytuacji życiowej, chociaż zmiana taka wymagałaby od nich dodatkowego wysiłku. Działania te to przede wszystkim założenie własnej firmy oraz skorzystanie z szansy zatrudnienia w innych krajach.

Gotowość do założenia własnej firmy oraz znajomość procedur związanych z jej założeniem obrazuje wykres nr 11 i wykres 12.

¹⁴ Często w zgłaszanych ofertach pracy jako warunek zatrudnienia występuje: doświadczenie zawodowe.

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ STUDENTÓW

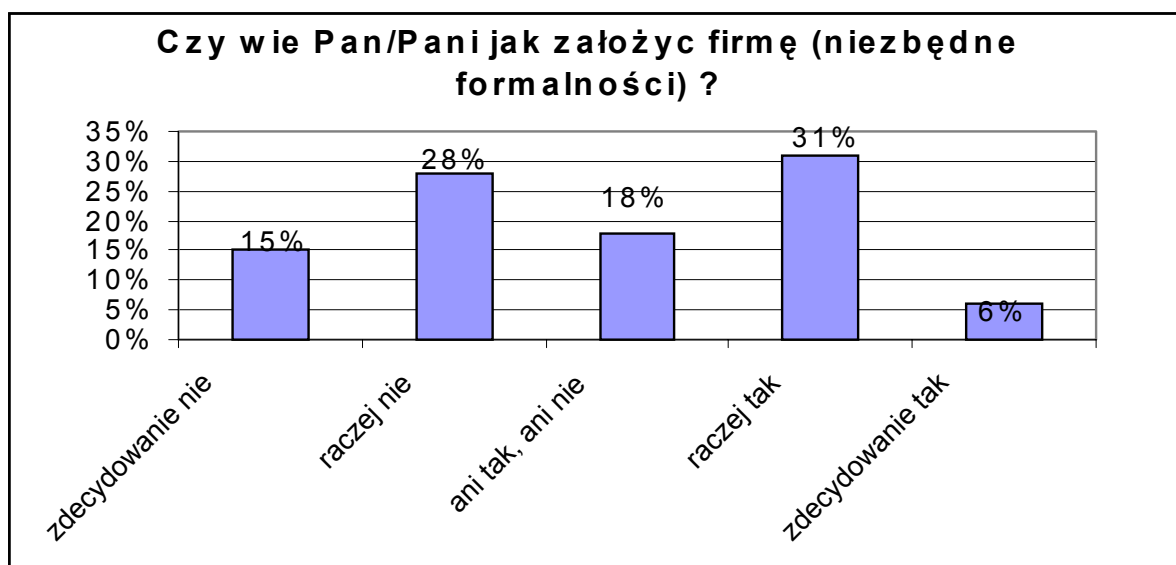
Wykres 11.



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

ZNAJOMOŚĆ PROCEDUR ZWIĄZANYCH Z ZAŁOŻENIEM FIRMY

Wykres 12.



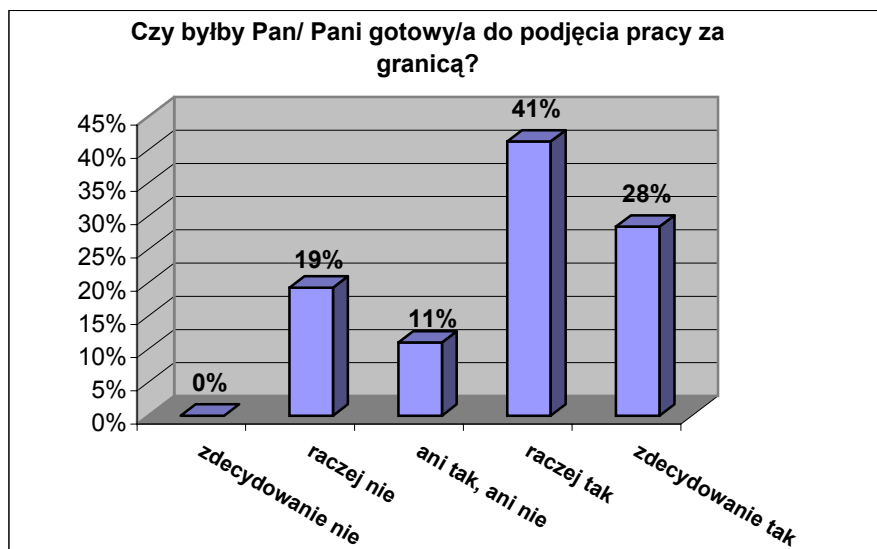
Źródło danych: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Jak wynika z przedstawionych danych – zwolenników do prowadzenia własnej firmy była mniej niż przeciwników, co wynikało zarówno z nieznanymi procedurami związanymi z założeniem firmy u licznej grupy respondentów (43%) jak: stworzonymi możliwościami podjęcia pracy od 2004 roku w krajach Unii Europejskiej.

Gotowość respondentów do wyjazdu za granicę oraz okres pobytu w innych krajach przedstawia wykres nr 13 i 14.

GOTOWOŚĆ DO WYJAZDU ZA GRANICĘ

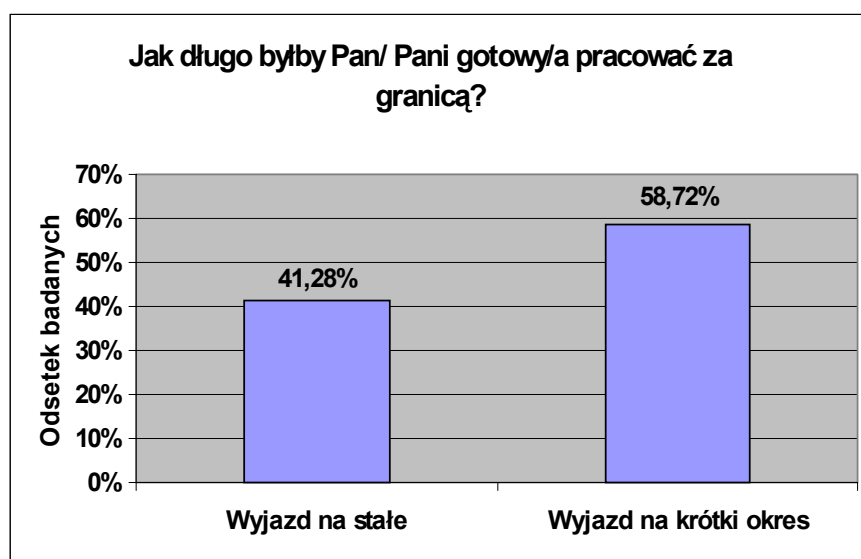
Wykres 13.



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

OKRES POZOSTAWANIA ZA GRANICĄ

Wykres 14.



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Deklarowana gotowość podjęcia pracy za granicą aż przez 69% ankietowanych przy jednoczesnej zerowej deklaracji „zdecydowanie nie” stanowi swoisty rekord tego typu odpowiedzi w dotychczasowych badaniach. Oczywiście jest, że deklaracje te nie muszą odpowiadać rzeczywistości, gdyż realny wyjazd z kraju łączy się z licznymi uwarunkowaniami. Jednakże trzeba tu podkreślić, że wynik ten doskonale odzwierciedla stopień frustracji młodych pracowników związanej z oceną swojej sytuacji życiowej w Szczecinie – i szerzej w Polsce – i tym samym powinien on stanowić sygnał alarmowy dla władz samorządowych i państwowych.

Frustracja ta jest jeszcze bardziej widoczna przy deklarowanym okresie pracy za granicą, gdyż ponad 41% respondentów chciałoby wyjechać z Polski na stałe, co świadczy o

tym, że duża grupa młodych wykształconych ludzi nie widzi ani możliwości wykorzystania swoich kwalifikacji, ani też możliwości poprawy swojej sytuacji życiowej w kraju.

Zakończenie

Przedstawione wyniki badań w pełni potwierdziły przyjętą we wstępie tezę o bezpośrednim wpływie sytuacji rynkowej na kształtowanie się postaw i zachowań podmiotów decyzyjnych na rynku pracy. Głęboka nierównowaga istniejąca na szczecińskim rynku pracy w końcowym okresie gospodarki centralnie kierowanej zapewniała ogromną siłę przetargową wszystkim pracownikom, niezależnie od ich wykształcenia, umiejętności zawodowych czy stażu pracy. Siła ta pozwalała na kształtowanie się specyficznych, roszczeniowych postaw pracowniczych nastawionych głównie na realizację własnych celów i własnych żądań bez uwzględnienia realizacji celów pracodawcy.

W wyniku transformacji systemowej – głęboką nierównowagę siły roboczej na szczecińskim rynku pracy zastąpiła głęboka nadwyżka tej siły, co przesunęło władzę rynkową od pracowników do pracodawców i ukształtowało nowe, adekwatne do sytuacji postawy pracownicze. W 2003 roku ponad połowa bezrobotnych absolwentów w Szczecinie to absolwenci z wyższym wykształceniem, które to wykształcenie nie uczyniło z nich pożądanym pracownikom. Zamiast licznych ofert pracy w 1988 roku czekających na 1 osobę poszukującą pracy – w 2003 roku są liczni wykształceni pracownicy przypadający na 1 ofertę pracy. Na miejsce zaś konkurujących ze sobą osób o pracownika pracodawców - pojawili się konkurujący ze sobą o pracę pracownicy, a dawna postawa roszczeniowa królująca na szczecińskim rynku pracy została zastąpiona postawą ugodową, pełną ustępstw na rzecz pracy (pracodawcy) i pomysłów na poprawę własnej postawy życiowej.