

„Nauka i Szkolnictwo Wyższe” 1/21/2003

Aleksander Kobylarek

Studia uniwersyteckie wobec wymagań rynku pracy transformującego się społeczeństwa

W artykule zawarte są refleksje na temat sytuacji społeczno-zawodowej absolwentów uniwersytetu w okresie transformacji ustrojowej państwa. Podstawą do sformułowania tez stały się wyniki badań przeprowadzonych na celowo dobranej próbie absolwentów Uniwersytetu Wrocławskiego w 2002 r., które zostały skonfrontowane z wynikami podobnych badań z lat wcześniejszych. Analiza otrzymanych danych w kontekście teorii Jarla Bengtssona ujawnia powszechnie występujące tendencje do wybierania przez absolwentów uniwersytetów liniowego typu kariery oraz dążenia do stabilności zawodowej w ramach struktur przedsiębiorstw tradycyjnych (postfordowskich, industrialnych), takich jak szkoła czy urząd. Nadmierne dążenie do wykonywania zawodów zgodnych z ukończonym kierunkiem i brak elastyczności zawodowej mogą jednak stanowić poważną przeszkodę w rozwoju społeczeństwa transformacyjnego, którego rynek pracy podlega gwałtownym i nieprzewidzianym zmianom i w którym istotną rolę odgrywają odpowiednie proporcje między pracownikami wyspecjalizowanymi a elastycznymi zawodowo.

Wprowadzenie

Analiza sytuacji współczesnego uniwersytetu oraz znaczenia funkcji kształceniowej tej instytucji dowodzą, że wzmagająca się z każdym rokiem presja społeczna wywierana na szkolnictwo wyższe w celu sprowadzenia go do Wyższej Szkoły Dyrektyw Praktycznych klóci się z podstawową zasadą istnienia uniwersytetu, która polega na elitarności kształcenia, poświęceniu prawdzie i dociekaniu¹. Szczególnie dwie tendencje rysują się tu dość wyraźnie. Pierwsza polega na wyrażaniu roszczeń wobec uczelni, żeby pokazała najskuteczniejsze sposoby działania możliwie najszybciej i najtaniej. Druga – to ogólny klimat zwątpienia we wszelkie ideały i wartości, w tym również we wszystkie możliwe autorytety, co nieuchronnie wiąże się z podważeniem autorytetu wiedzy naukowej i traktowaniem jej jako kolejnej wielkiej narracji. W związku z tym uniwersytetowi coraz trudniej przychodzi uzasadnianie swojej szczególnej pozycji wśród innych szkół wyższych.

¹ Dokładniej objaśniłem tę tezę w: Kobylarek 2002, s. 90–100.

Transformacja ustrojowa spowodowała, że pojawiły się nowe wymagania wobec człowieka, który pretenduje do zajęcia szczególnej pozycji w społeczeństwie. Przede wszystkim obniżyła się chłonność rynku pracy: absolwenci studiów wyższych coraz częściej są zmuszeni podjąć pracę w zawodzie nie związanym z ukończonym kierunkiem lub poniżej swoich kwalifikacji, gdyż struktura zapotrzebowania rynku pracy zmienia się w trudny do przewidzenia sposób.

Zwiększające się wymagania pracodawców wobec „białych kołnierzyków” i uczynienie szybkiego wzrostu gospodarczego podstawowym celem rozwoju społeczeństwa zakwestionowały jednocześnie dotychczasowy etos inteligenta. Prawie nikt nie pyta o wartości autoteliczne, lecz o wartość produktu krajowego brutto. Tym samym praca przynosząca zysk wysuwa się na pierwszy plan, często jako wartość nadrzędna, ale jednocześnie coraz trudniejsza do osiągnięcia.

Idea *studium generale* (kształcenia polegającego na przekazywaniu wiedzy ogólnej) – realizowana obecnie na poziomie wyższym prawie tylko przez uniwersytety – opiera się na przekonaniu, iż absolwentom, którzy przeszli taki trening łatwiej jest zmienić pracę czy zawód; przekwalifikować się – a przez to łatwiej niż innym jest im zrozumieć świat i odnaleźć się w otaczającej rzeczywistości. Z drugiej strony ogólne wykształcenie uniwersyteckie nie tylko nie gwarantuje pracy, czy stanowiska, ale nawet niejednokrotnie nie daje konkretnego zawodu, co zwykle utrudnia start życiowy. Powstają więc pytania: jak jest w rzeczywistości? Czy absolwenci uniwersytetów odnajdują się w otaczającym świecie oraz są zdolni do sterowania zmianami, czy też mają problemy ze zdobyciem pracy i utrzymaniem się?

Badania sondażowe, które miały odpowiedzieć m.in. na te pytania, zostały przeprowadzone dobrowolnie przez studentów studiów stacjonarnych i zaocznych III roku pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego w semestrze zimowym w roku akademickim 2001/2002. Ankietowani absolwenci Uniwersytetu Wrocławskiego zostali wyłonieni do badań według zasad doboru celowego. Interesujące były dla mnie przede wszystkim przypadki tych absolwentów, którzy otrzymali dyplom ukończenia studiów w latach 1996–2000, gdyż to właśnie oni znaleźli się „w ogniu zmian” spowodowanym m.in. przez transformację ustrojową.

Takie podejście uzasadniają te teorie zmian cywilizacyjnych, które dowodzą, iż na sytuację zawodową współczesnego młodego intelektualisty wpływają nie tylko zmiany cywilizacyjno-kulturowe w korelacji z typem wykształcenia, lecz w dużym stopniu jest ona kształtowana przez warunki intensywnej i szybkiej transformacji ustrojowej (por. np. Marody 1987; Podgórecki 1994; Świda-Zięba 1998). Osoby, które otrzymały dyplom w latach 1996–2001 zaczynały studia w okresie, gdy w życiu politycznym Europy Środkowo-Wschodniej dokonał się już nagły i zdecydowany zwrot. Proces ich kształcenia przebiegał na pograniczu dwóch ustrojów. Decyzję o podjęciu studiów musiały podejmować w warunkach dużej niepewności, gdyż nie było do końca wiadomo, jak będzie wyglądała rzeczywistość społeczno-ekonomiczna kraju za kilka lat².

W założeniach badawczych przyjąłem, iż do określenia pozycji społeczno-zawodowej absolwentów uniwersytetu niezbędne jest przede wszystkim oszacowanie sprawności ich

² Określenie w konstytucji modelu polskiej gospodarki jako „społecznej gospodarki rynkowej” również nie rozwiązało problemu, gdyż istnieją różne jej odmiany.

funkcjonowania zawodowego. Przyjąłem również założenie, że dobre radzenie sobie z rynkiem pracy jest równoznaczne z **elastycznością** lub **stabilnością** pracownika, rozpatrywanymi kontekstualnie. Jeżeli pracownik nie jest ani stabilny, ani elastyczny, to nie radzi sobie z wymaganiami żadnego środowiska pracy: ani typu fordowskiego, ani postfordowskiego.

Aby określić, jak człowiek funkcjonuje w sytuacji pracy, trzeba przede wszystkim odpowiedzieć na pytanie, czy ma pracę, jak długo, czy jest z niej zadowolony, czy chce ją zmienić, czy pełni rolę eksperta, czy jest ceniony w swoim miejscu pracy. Przyjęte zmienne, przesądzające o dobrym lub złym funkcjonowaniu w zawodzie, to:

- **prestż pracownika**: usytuowanie zawodu w hierarchii (w świadomości społecznej), zajmowane obecnie stanowisko, dochód, zatrudnienie *versus* brak zatrudnienia, stopień samodzielności zawodowej;
- **elastyczność zawodowa**: częstotliwość zmian miejsca pracy, rozpatrywana w kontekście przyczyn, oraz wykonywanie innego zawodu niż wynika to z ukończonego kierunku. Wysoka częstotliwość zmian zawodu i miejsca pracy świadczy o elastyczności tylko i wyłącznie wtedy, gdy zmiany te są wynikiem decyzji pracownika, a nie czynników zewnętrznych, np. redukcji personelu czy zwolnienia dyscyplinarnego;
- **stabilność zawodowa**: podstawowym wskaźnikiem tej cechy była długość okresu pracy (im dłuższy okres pracy, tym większa stabilność), jako dopełniający wskaźnik była rozpatrywana chęć zmiany pracy w kontekście przyczyn i stopnia zadowolenia (jeżeli ktoś ciągle czuje się zagrożony zwolnieniem, to nie możemy stwierdzić, że jest stabilny zawodowo, nawet jeśli to samopoczucie towarzyszy mu przez długi okres jego pracy w danej instytucji);
- **fachowość**, mierzona częstotliwością wydawania opinii w sprawach związanych z działalnością zawodową.

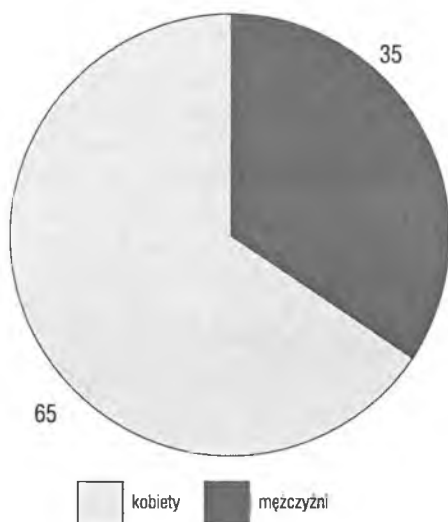
Charakterystyka badanej próby

W założeniach badawczych sytuację społeczno-zawodową absolwenta miały charakteryzować takie zmienne jak jego prestż jako pracownika, elastyczność bądź stabilność zawodowa oraz fachowość. Nawet jednak już sam pogłębiony i szczegółowy opis badanej próby może nam dostarczyć cennych informacji na temat absolwentów uniwersytetu. Wyszedłem tutaj z założenia, iż szczególnie interesujące może się okazać wzięcie pod uwagę dodatkowo takich zmiennych jak płeć respondentów, tryb ukończenia studiów, miejsce zamieszkania, a także poziom kompetencji formalnych, którego wskaźnikiem może być średnia ocen ze studiów.

Po wykonaniu badań terenowych, zebraniu kwestionariuszy i selekcji wstępnej, do analizy właściwej zakwalifikowałem wyniki badań 368 przypadków, w tym: 35% mężczyzn (127 osób) i 65% kobiet (241 osób); 20% absolwentów wydziału filologicznego (75 osób), 34% – wydziału nauk historycznych i pedagogicznych (124 osoby), 20% – prawa i administracji (75 osób), 12% – nauk społecznych (43 osoby), 6% – nauk przyrodniczych (23 osoby), oraz niecałe 8% absolwentów wydziału matematyki, fizyki i chemii (28 osób)³. Rysunek 1 obrazuje proporcje między płciami w badanej próbie, rysunek 2 przedstawia, jak te proporcje kształtują się na poszczególnych wydziałach. Warto zaznaczyć, iż na każdym wydziale proporcje te kształtują się inaczej.

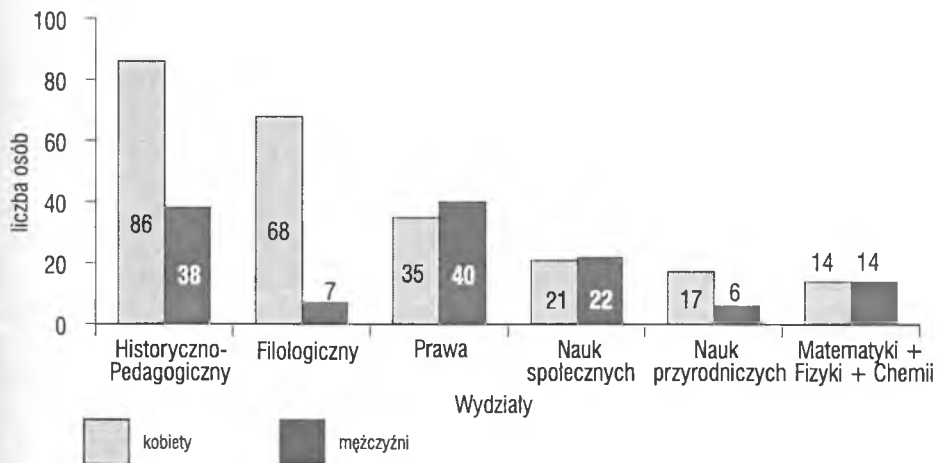
³ W stosunku do całości próby, czyli 368 przebadanych przypadków, jest to 100%.

Rysunek 1
Struktura próby według płci (w %)



Dane przedstawione na rysunku 1 odzwierciedlają ogólną tendencję, charakteryzującą wszystkie polskie uniwersytety, która polega na dominującej liczbie kobiet wśród absolwentów. Aby jednak pełniej wyjaśnić tę tendencję, należy otrzymane wyniki zestawić z danymi przedstawionymi na rysunku 2.

Rysunek 2
Struktura próby według płci na poszczególnych wydziałach



Z porównania rysunków 1 i 2 widać wyraźnie, że uniwersytet jest uczelnią w wysokim stopniu sfeminizowaną (rysunek 1), przy czym możemy wyróżnić kierunki mniej lub bardziej sfeminizowane (rysunek 2). Na przykład do najmniej sfeminizowanych należą wy-

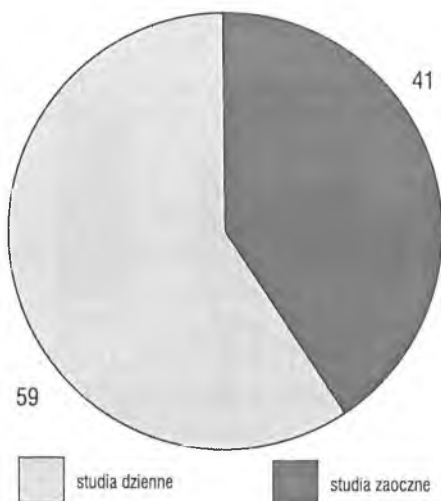
działy: nauk społecznych, prawa i administracji oraz matematyki, fizyki i chemii (proporcje między kobietami a mężczyznami wśród absolwentów wynoszą w przybliżeniu 1:1). Zdecydowanie sfeminizowane są wydziały: nauk historyczno-pedagogicznych, filologiczny i nauk przyrodniczych. Tu proporcje kształtują się odpowiednio jak: 10:1, 2:1, 3:1.

W przeszłości feminizacja uniwersytetu była niewątpliwie związana z polityką oświatową państwa. Zawsze, gdy istniały jakieś wątpliwości w kwestii przyszłości młodego człowieka, poradnie zawodowe zwykły kierować chłopców do szkół technicznych, a dziewczęta – na studia nauczycielskie lub na uniwersytet. Między innymi takie wyjaśnienie zastosował Benon Bromberek (1992, s. 87) w analizie zjawiska feminizacji Uniwersytetu Poznańskiego, objaśniając wyniki badań studentów uzyskane w latach 1976–1981: „Studia uniwersyteckie należą do studiów wyraźnie sfeminizowanych. Udział kobiet sięga tu średnio 68,3% ogólnej liczby studiujących, wykazując jednocześnie istotne zróżnicowanie na poszczególnych wydziałach [...]. Związane to jest z jednostronnie żeńskim w zasadzie składem liceów ogólnokształcących, stanowiących główną bazę rekrutującą dla studiów uniwersyteckich, podkreślonym już spadkiem opłacalności wykształcenia uniwersyteckiego i w istotnym stopniu «nauczycielskim» charakterem tych studiów”.

Obecnie trudno byłoby feminizację uniwersytetu wytłumaczyć tylko samą polityką oświatową państwa w przeszłości. Może ona jeszcze odgrywać pewną rolę pośrednio, jeżeli w powszechnej świadomości utarły się jakieś schematy myślowe czy stereotypy mające korzenie w przeszłości, które ujawniają się u kandydatów na studia. Wydaje się, że dużą rolę mogą tu pełnić dwie inne tendencje. Przede wszystkim nowoczesne kobiety postrzegają edukację jako drogę do emancypacji, niezależnienia i osiągnięcia pewnej pozycji w życiu zawodowym. Jednocześnie humanistyczne kierunki studiów, które proponuje uniwersytet, wydają się optymalne dla kobiet, zwłaszcza ze względu na specyficzną metodę kształcenia. Metoda sokratejska opiera się przede wszystkim na rozwiązywaniu problemów i sprawnym procesie komunikacji, ku któremu kobiety wykazują większą skłonność niż mężczyźni. Można stwierdzić, że pod tym względem świat współczesny, promujący tych, którzy umieją się sprawnie komunikować, jest kobietom bardziej przyjazny i stwarza nieco większe możliwości zrównania pozycji zawodowych płci: „Zasadniczą cechą przekształceń w kierunku gospodarki rynkowej jest zmiana relacji między podstawowymi uczestnikami procesów gospodarczych: państwem, przedsiębiorstwem i gospodarstwem domowym. Polega ona w istocie na wycofywaniu się państwa ze świadczeń społecznych, likwidacji funkcji socjalnej przedsiębiorstwa i wzroście odpowiedzialności gospodarstwa domowego za sytuację materialną. W rezultacie nastąpiły znaczne przesunięcia w podziale dochodów pierwotnych i redystrybucyjnych między członkami społeczeństwa: zwiększyła się istotnie rola dochodów uzyskanych wskutek zaangażowania własnych zasobów pracy i kapitału. Sytuacja ekonomiczna gospodarstwa w coraz większym stopniu zależy od jego zasobów – dochodów indywidualnych, wykształcenia i kwalifikacji jego członków, umiejętności działania w nowych warunkach społeczno-ekonomicznych. Ten czynnik zdaje się mieć podstawowe znaczenie dla zmian płodności i zawierania małżeństw. Wraz ze wzrostem wymagań na rynku pracy prowadzi bowiem do większej konkurencyjności między aktywnością ekonomiczną członków gospodarstwa a aktywnością związaną z tworzeniem i rozwojem rodziny zwłaszcza w przypadku kobiet, dla których koszty alternatywne małżeństwa i macierzyństwa wyraźnie wzrosły” (Kotowska 1998, s. 42; por. też Kobylarek 2001, s. 7–21).

Inną ciekawą tendencją ujawnia zestawienie typu ukończonych studiów i liczby absolwentów w poszczególnych latach. Studia w trybie dziennym ukończyło 59% badanych (220 osób), w trybie zaocznym – 41% (148 osób).

Rysunek 3
Struktura próby według typu ukończonych studiów (w %)

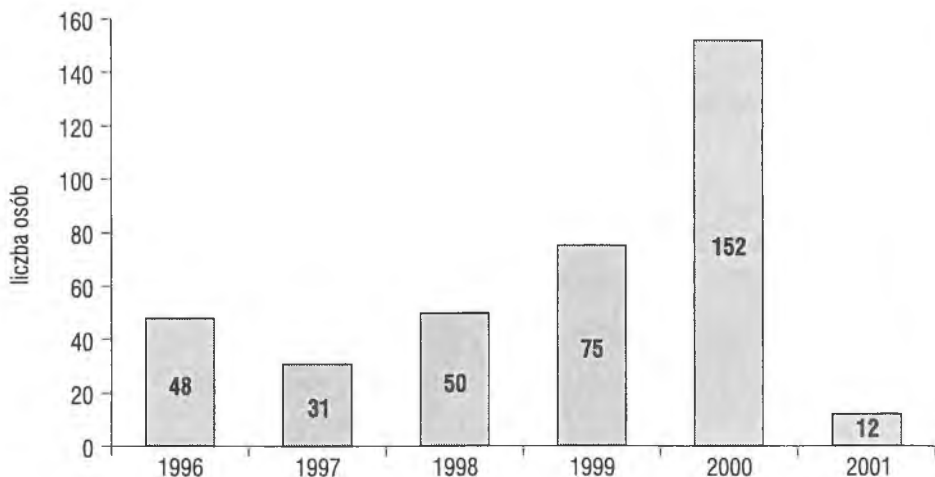


Rysunek 3 odzwierciedla w przybliżeniu rzeczywiste proporcje między absolwentami studiów dziennych i zaocznych (+wieczorowych) na Uniwersytecie Wrocławskim w latach 1996–2001. Należy również zauważyć, iż liczba studentów zaocznych zaczyna powoli dorównywać liczbie studentów dziennych, co jest wynikiem przyjmowania coraz większej ilości osób na płatne studia zaoczne. Uniwersytet stara się tu zachować jeszcze odpowiednie proporcje, chociaż, jak pokazują wcześniejsze analizy teoretyczne, inne uczelnie, a nawet niektóre kierunki uniwersyteckie, zwłaszcza na gorzej notowanych uniwersytetach, zdają się zapominać o ograniczeniach statutowych i w celu podreperowania skąpego budżetu przyjmują nadmierną liczbę słuchaczy na studia zaoczne, doprowadzając w ten sposób do zachwiania proporcji i obniżenia jakości kształcenia. Przykładem takiego kierunku uniwersyteckiego, podawanym wielokrotnie przez badaczy, jest prawo (por. Brzeziński 2002, s. 9–43).

Rysunek 4 obrazuje rosnącą z każdym rokiem liczbę absolwentów, co jest efektem zwiększonego zainteresowania w społeczeństwie studiami. Tendencja ta wystąpiła po 1989 r. i do tej pory ciągle się nasilała. Jest to również efekt odpowiedzi na takie zapotrzebowanie ze strony szkół wyższych, które uruchamiały dodatkowe kierunki, filie i kursy doszkolające.

Jak pokazuje rysunek 4, spośród wszystkich badanych respondentów 13% to absolwenci z 1996 r. (48 osób), 8% z 1997 r. (31 osób), 14% – z 1998 r. (50 osób), 20% z 1999 r. (75 osób), 41% z 2000 r. (152 osoby), a niecałe 4% badanych ukończyło studia w 2001 r. (12 osób).

Rysunek 4
Struktura próby według roku ukończenia studiów



W próbie uchwycono ogólną tendencję do stałego wzrostu popytu na studia, co zaowocowało ciągle zwiększającą się liczbą absolwentów⁴, choć nie pod tym kątem próba była dobierana. Wyjaśnienia wymaga tu zwłaszcza prawy kraniec rysunku 4. Wyjątkowo niska liczba absolwentów z 2001 r. wynika z faktu, iż w projekcie badawczym początkowo nie przewidziano badania absolwentów tego rocznika. Jednak po przeanalizowaniu kwestionariuszy, które do mnie dotarły, doszedłem do wniosku, że nie ma żadnych istotnych powodów, aby je odrzucić. W trakcie analizy danych okazało się, iż nie odbiegają one w sposób znaczący od reszty badanych pod żadnym względem. Szczególnie istotną sprawą była tu „możliwość zasiedzenia się w pracy”, co mogło świadczyć później o stabilności. Początkowo przyjąłem założenie, że absolwenci, którzy wiosną skończyli studia nie mieli możliwości pracować dłużej niż rok, skoro badania były przeprowadzane jesienią tego samego roku. Założenie to okazało się mylne. Z późniejszej analizy kwestionariuszy ankiet wynikało, że absolwenci studiów dziennych podejmowali pracę jeszcze w trakcie trwania nauki i w związku z tym uzyskali takie wartości podstawowego wskaźnika stabilności zawodowej, że mogli się kwalifikować jako stabilni zawodowo. Tym podstawowym wskaźnikiem była długość zatrudnienia przekraczająca rok.

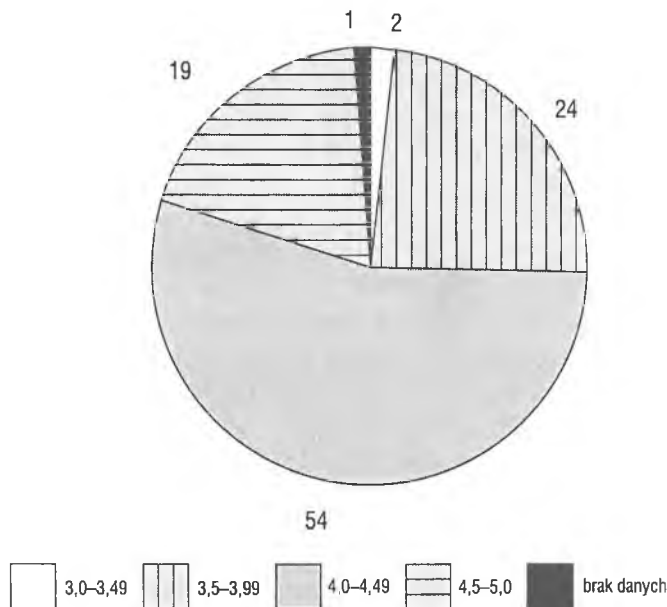
Świadczy to o zjawisku obserwowanym przez studentów ostatnich lat studiów możliwości debiutu na rynku pracy i ich przygotowywaniu się jeszcze przed absolutorium do zmierzenia się z tymi możliwościami poprzez podejmowanie pracy już w trakcie studiów. Nie mały wpływ miała tu również kampania informacyjna w mediach w owym czasie, która odpowiednio nagłośniła problem braku doświadczenia świeżych absolwentów szkół wyższych, stanowiący podstawową przyczynę bezrobocia w tej grupie społecznej.

⁴ Według danych uzyskanych dzięki uprzejmości Działu Nauczania Uniwersytetu Wrocławskiego liczba wydanych dyplomów od 1995 r. systematycznie rosła i wynosiła odpowiednio: w 1995 r. – 2552, w 1996 r. – 3183, w 1997 r. – 3543, w 1998 r. – 4194, w 1999 r. – 4567, a w 2000 r. – 5469.

Kwalifikacje formalne absolwentów mogą determinować zachowania związane z poszukiwaniem pracy. Można założyć, że wysokie kwalifikacje formalne, których wskaźnikiem może być np. średnia ocen ze studiów, skłaniają do poszukiwania pracy w zawodzie zgodnym z ukończonym kierunkiem studiów, niskie kwalifikacje formalne mogą natomiast skłaniać absolwenta raczej do sprawdzania się w innej rzeczywistości zawodowej. Wydaje się to naturalną konsekwencją ludzkiego dążenia do likwidowania dysonansu poznawczego i podtrzymywania pozytywnego obrazu samego siebie.

Jeżeli chodzi o średnią ze studiów w badanej próbie, to przedział: 3,0–3,49 zaznaczyło 6 osób, przedział: 3,5–3,99 – 88 osób, przedział: 4,0–4,49 – 200 osób, a przedział 4,5–5,0 – 70 osób. W czterech przypadkach nie udało się tego ustalić. Udział procentowy prezentuje rysunek 5, rysunek 6 pokazuje zależność średniej ocen uzyskanych na studiach od płci.

Rysunek 5
Średnia ocen ze studiów w próbie (w %)

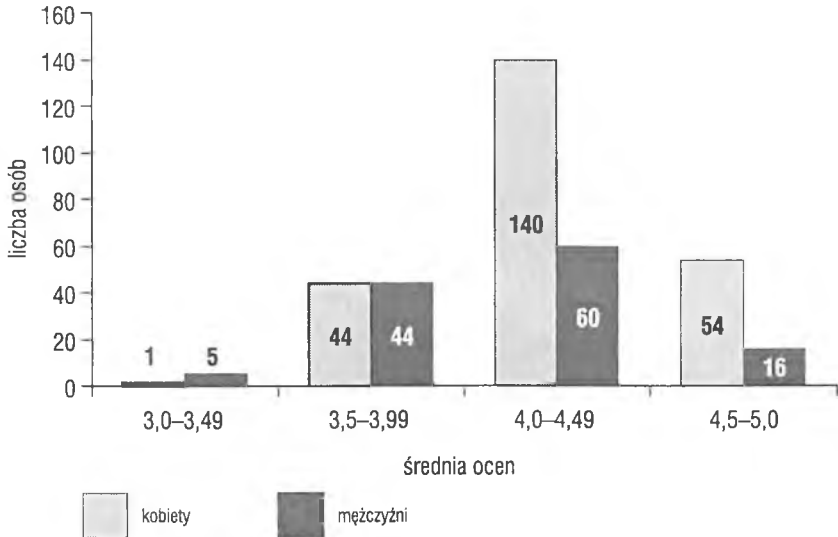


Analiza zależności średniej ocen uzyskanych w trakcie studiów od płci pozwala na stwierdzenie wyraźnej tendencji do uzyskiwania lepszych wyników w studiach przez kobiety. Może to dodatkowo potwierdzać tezę o większej determinacji do osiągnięcia „sukcesu szkolnego” w przypadku kobiet, dla których sytuacja transformacji ustrojowej, oprócz pewnych dodatkowych obciążeń i wymagań, przynosi również szanse realizacji planów zawodowych. Nie bez znaczenia jest także pewien kontekst cywilizacyjno-kulturowy, dostępny nam od 1990 r., a zwłaszcza tzw. drugie przejście demograficzne, które „wiąże się ze zwrotem od planowania przebiegu życia rodziny i oszczędzania na rzecz dzieci ku cywilizacji zorientowanej na konsumpcję i uznającej za dobro najwyższe spełnienie jednostek w ich dorostym życiu [...]. Spoiwem małżeństwa [tradycyjnego – A.K.] jest asymetryczny podział ról między mężczyzną i kobietą. Ro-

dzi to asymetrię ról społecznych w szerszym, ponadrodzinnym planie. Ponieważ dyskryminacja kobiet w zinstytucjonalizowanych strukturach społecznych jest podstawowym czynnikiem odtwarzania tradycyjnej rodziny, przeto poprawa ich pozycji społecznej (zmniejszenie owej asymetrii) implikuje rozwój nietradycyjnych układów partnerskich i stylów życia, a tym samym stanowi główny czynnik upadku małżeństwa jako takiego” (Okólski 1997, s. 37–38).

Rysunek 6

Zależność średniej ocen uzyskanych na studiach od płci



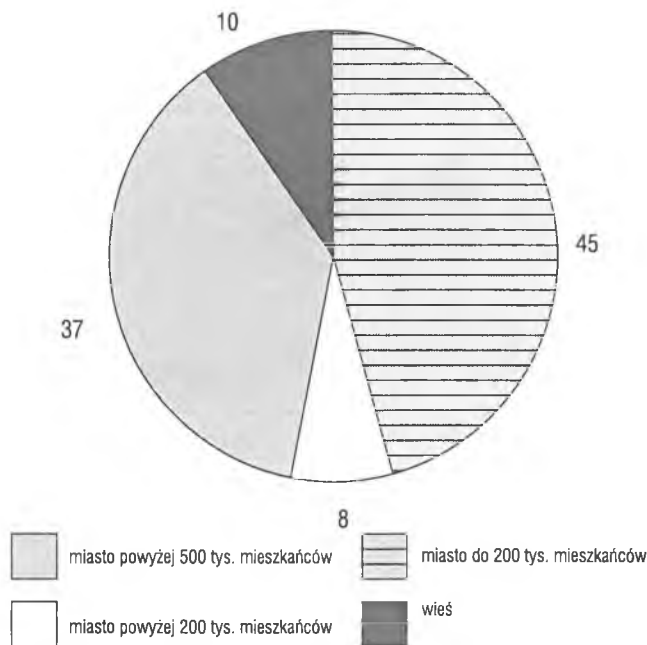
Miejsce zamieszkania zwykle dużo mówi o sytuacji jego mieszkańców. Miasto, zwłaszcza zaś duża aglomeracja miejska, na ogół stwarza lepsze warunki rozwoju i pracy poprzez dostęp do centrów kulturalno-edukacyjnych oraz zwiększoną podaż ofert pracy w porównaniu z mniejszymi miejscowościami. Z tych też względów dla człowieka rozpoczynającego karierę zawodową lub chcącego awansować miasto wydaje się bardziej odpowiednim środowiskiem życia niż mniejsze miejscowości (Okólski 1997)⁵. Zdają się to potwierdzać wyniki badań, które przedstawia rysunek 7.

Najliczniejsza część badanych przez mnie absolwentów mieszka w dużych aglomeracjach miejskich – ok. 44% (163 osoby), w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców – ok. 7% (27 osób), w miastach liczących poniżej 200 tys. mieszkańców – ok. 36% (133 osoby), a na wsiach – ok. 10% (35 osób) (ok. 3% respondentów nie odpowiedziało na to pytanie). Zgodnie z przewidywaniami duże miasto stanowi najlepsze miejsce do rozwoju intelektualnego. Można przypuszczać, że znaczenie mają tu takie czynniki jak możliwość znalezienia pracy i antycypacja dróg dalszego rozwoju zawodowego, są to jednak również przyczyny, dla których duże miasta stanowią podstawową bazę rekrutacyjną uniwersytetu. Wskazują na to przede wszystkim ci autorzy, którzy piszą o nierównościach w dostę-

⁵ Marek Okólski odwołuje się tu do poglądów Bettiny Heintz i Wernera Obrechta; por. też Tyszka (1995). Zagadnienie to poruszali Umberto Eco (1998) i Zygmunt Bauman (1999), problem ten można odnaleźć w dyskusji Arnolda Toynbee z Daisaku Ikeda (1999).

pie do edukacji, zapóźnieniu cywilizacyjnym terenów wiejskich (Kotowska 1998) oraz gorszym traktowaniu przez liczne uczelnie studentów studiów zaocznych (Pawłowski 2003)⁶.

Rysunek 7
Struktura próby według miejsca zamieszkania (w %)



Jednym z „twardszych” wskaźników prestiżu pracownika, przyjętym w badaniach, był **prestiż wykonywanego zawodu**⁷. Z analizy kwestionariuszy ankiet wynika, że przeważająca większość respondentów wykonywała zawód nauczyciela, trenera bądź szkoleniowca; zdecydowanie mniej osób – zawód urzędnika. Zawód nauczyciela jest specyficzny, jeśli chodzi o ocenę społeczną i prestiż, jaki się z nim wiąże – z jednej strony od wielu lat nauczyciel jest lokowany w sondażach w czołówce zawodów prestiżowych, jednak mało który z respondentów chciałby, aby jego dziecko wykonywało tę profesję w przyszłości (por. Paciorek 1996).

Zajmowane stanowisko (określające zakres władzy w stosunku do innych) i dochód można uznać za podstawowe, wymierne wskaźniki statusu zawodowego pracownika. Rysunek 8 przedstawia strukturę próby pod względem zajmowanego stanowiska. Wynika z niego, że stanowiska szeregowe zajmowała przeważająca część badanych: 61% (221 osób), niższe kierownicze – 17% (64 osoby), wyższe kierownicze – ok. 3% (12 osób), dyrektorskie – również ok. 3%.

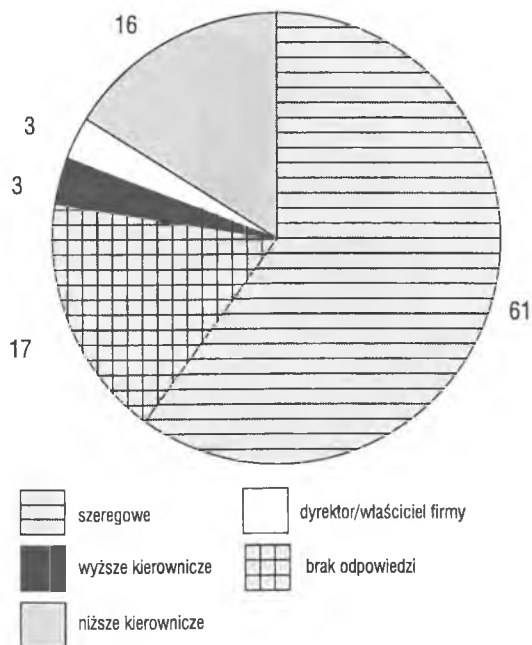
Dziwić tu może wysoki odsetek braku odpowiedzi: ok. 16% (59 osób). Wynikało to najprawdopodobniej z tego, iż wielu respondentów nie było w stanie dopasować swojego sta-

⁶ W literaturze zachodniej problem nierówności szans edukacyjnych podejmuje Pierre Bourdieu i Jean-Claude Passeron (1990).

⁷ Wskazują na to m.in. Jan Szczepański (1963) oraz J. Kargul i D. Zalewska (1993).

nowiska do proponowanych przez mnie kategorii z powodu wysokiej złożoności wykonywanych zajęć. Analiza poszczególnych kwestionariuszy pozwoliła stwierdzić, iż szczególne problemy w tym przypadku mieli niektórzy nauczyciele⁸.

Rysunek 8
Struktura próby według zajmowanego stanowiska (w %)



Rysunek 8 pokazuje wyraźnie tendencję do zajmowania szeregowych stanowisk pracy przez absolwentów uniwersytetu. Trzeba jednak zauważyć, że występuje tu zdecydowana różnica między absolwentami studiów dziennych i zaocznych: po dalszych analizach okazało się, że stanowisko wyższe niż szeregowe zajmowało ok. 60% absolwentów studiów zaocznych i tylko niecałe 19% absolwentów studiów dziennych. Wydaje się, iż wynika to z faktu, że na studia zaoczne jeszcze na początku lat dziewięćdziesiątych przechodziły osoby o ustabilizowanej pozycji zawodowej – po to, by móc awansować. Dzisiejsi absolwenci studiów dziennych z reguły szli na uniwersytet od razu po maturze i mieli zbyt mało czasu od ukończenia studiów do momentu przeprowadzenia badań (braliśmy pod uwagę absolwentów maksymalnie 5 lat po absolutorium), aby móc zajmować wyższe stanowiska⁹. Ta tendencja ulegała osłabieniu dopiero w połowie lat dziewięćdziesiątych. Obecnie na studiach za-

⁸ Zawód nauczyciela jest dość specyficzny. Jego praca polega nie tylko na przekazywaniu wiedzy, lecz również na kierowaniu pracą swoich uczniów. W tym znaczeniu nauczyciela można by traktować jako kierownika. Dla czystości obrazu zdecydowałem się jednak przyjąć kryterium bardzo formalne: kierownikiem jest ta osoba, która kieruje pracą innych zatrudnionych pracowników. Aby dokładnie określić czy ktoś jest kierownikiem rzeczywiście, czy tylko formalnie, należałoby poprosić respondentów dodatkowo o dokładny opis wykonywanych czynności, taki zabieg mógłby jednak się okazać zbyt nużący i zniechęcający do badań.

⁹ Przyczyny długiego awansu w przedsiębiorstwach postfordowskich i posttaylorowskich charakteryzuje m.in. Bengtsson (1998).

ocznych spotykamy przede wszystkim młodych absolwentów szkół średnich. Doksztalający się czterdziesto- i pięćdziesięciolatkowie stanowią coraz mniejszy odsetek.

Generalną tendencję absolwentów uniwersytetów do zajmowania szeregowych stanowisk pracy Barbara Buczyńska (1991, s. 18) objaśnia w następujący sposób: „Dotychczasowe obserwacje zjawisk zachodzących wśród absolwentów uniwersytetów wskazują, iż często zajmują oni stanowiska, które wcześniej zajmowały osoby o niższych kwalifikacjach formalnych. Można to zjawisko ocenić bądź jako marnotrawstwo kwalifikacji, bądź jako zaczyn zmian treści pracy na tych stanowiskach. Część zadań wchodzących dotychczas w zakres obowiązków kierowniczych może być powierzana osobom zajmującym niższe stanowiska. Oznacza to, iż stanowisko «głównego specjalisty» coraz częściej będzie miało charakter samodzielny i niezależny”.

Przychyłam się do tej drugiej interpretacji. Zmiany cywilizacyjne środowiska pracy, stawiające przed pracownikami coraz bardziej różnorodne wymagania dotyczące kwalifikacji, nawet na stanowiskach szeregowych, powodują, że sprostać tym wymaganiom mogą już tylko pracownicy o wyższych kwalifikacjach, którzy do tej pory zajmowali stanowiska kierownicze. Oznacza to, że w niedalekiej przyszłości nawet do wykonywania zawodów na stanowiskach szeregowych potrzebne będą coraz wyższe kwalifikacje.

Tendencja do zajmowania szeregowych miejsc pracy może mieć również inne przyczyny. Jak pisze cytowana wyżej autorka (s. 6): „Postęp w stosowanych technologiach wywołuje nie tylko zapotrzebowanie na zupełnie nowe kwalifikacje, wywołuje również zjawisko nadmiaru kwalifikacji. Zewnętrznym wyrazem tych procesów jest zjawisko [...] powszechnego wręcz niedostosowania struktury wykształcenia absolwentów do struktury zapotrzebowania rynku pracy, co wyraża się wydłużeniem okresu poszukiwania przez nich stałego zatrudnienia, obniżeniem prestiżu pewnych stopni i specjalności”.

W tym przypadku wykształcenie uniwersyteckie oparte na idei *studium generale* wydaje się bardziej przydatne w dalszej fazie rozwoju kariery zawodowej absolwenta, kiedy być może zmiana miejsca pracy – czy nawet zawodu – stanie się nieuchronna w związku z szybkimi zmianami zapotrzebowania rynku pracy gwałtownie rozwijającego się społeczeństwa transformacyjnego.

Drugim wskaźnikiem opisującym sytuację zawodową absolwentów uniwersytetu, przyjętym w opisywanym badaniu był **indywidualny dochód miesięczny netto**, który w sondażach dość często pełni rolę podstawowego wskaźnika statusu materialnego respondenta.

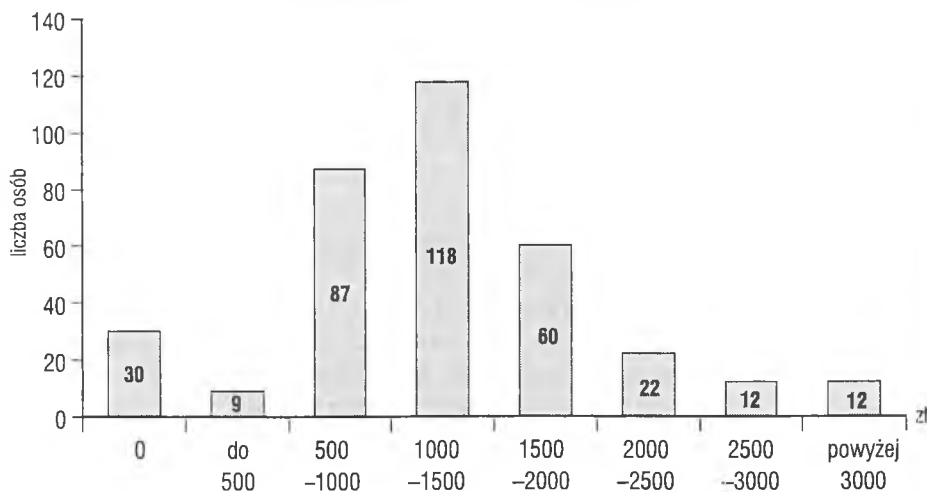
Rysunek 9 pokazuje, że przeciętne dochody w badanej próbie były zbliżone do średniej krajowej¹⁰, co wskazywałoby na stosunkowo dobrą kondycję finansową przeciętnego absolwenta uniwersytetu. Musimy jednak wziąć pod uwagę, że prawie 40% osób to absolwenci studiów zaocznych, którzy najczęściej jeszcze zanim przyszedli na studia, mieli czas na nabycie doświadczenia zawodowego, uzyskanie wyższego stanowiska i większego dochodu¹¹. Studia powinny im w tym pomóc – często właśnie jest to jedyny powód podjęcia studiów w przypadku studentów zaocznych doksztalających się. W tym względzie,

¹⁰ Według *Malego rocznika statystycznego* przeciętny dochód brutto wynosił w 2001 r. w edukacji 1984 zł, natomiast w administracji publicznej 2640 zł. Ponieważ dochód netto stanowi ok. 60% dochodu brutto, łatwo obliczyć, iż odpowiednie wartości wynoszą: dla edukacji ok. 1190 zł, dla administracji publicznej 1584 zł.

¹¹ Taka sytuacja występowała do połowy lat dziewięćdziesiątych. Obecnie studia zaoczne wybierają najczęściej osoby, które nie przeszły egzaminu wstępnego na studia dzienne bądź takie, których nie stać na całkowite oddanie się studiom, gdyż muszą pracować zawodowo (por. np. Pawłowski 2003).

podobnie jak w przypadku zajmowanych stanowisk, występują istotne różnice między absolwentami studiów dziennych i zaocznych. Średnie dochody absolwentów studiów dziennych lokują się w przedziale 500–1000 zł. Średnia dochodów absolwentów studiów zaocznych plasuje się w przedziale 2000–2500 zł. Wyniki te korespondują z zajmowanym stanowiskiem: absolwenci studiów zaocznych z reguły częściej zajmują wyższe stanowiska, w związku z czym wydaje się naturalne, że mają znacznie wyższe dochody niż absolwenci studiów dziennych, zajmujący przeważnie stanowiska szeregowo.

Rysunek 9
Struktura próby według dochodów



O elastyczności zawodowej lub jej braku może również wiele powiedzieć samookreślenie **wykonywanego zawodu**. Można przyjąć, że człowiek, który wykonuje zawód zgodny z wykształceniem dąży do stabilności, natomiast osoby pracujące w zawodzie niezgodnym z ukończonym kierunkiem studiów wykazują większą elastyczność w zmianach miejsca pracy lub zawodu. Nie dyskredytuje to w żaden sposób jednych ani drugich, gdyż obydwie te orientacje mogą być skuteczne, jeśli tylko stoi za nimi konsekwencja i jeżeli pracownik świadomie wybiera taką a nie inną drogę, chociaż w sytuacji gwałtownej transformacji ustrojowej pożądanym jest duży odsetek pracowników, którzy potrafią dość szybko przekwalifikować się.

Dane przedstawione na rysunku 10 ujawniają dość ciekawą tendencję występującą u absolwentów uniwersytetu, która polega na dążeniu do wykonywania zawodu zgodnego z uzyskanym wykształceniem. Jest to zrozumiałe zarówno w kontekście pewnych prawidłowości psychologicznych (por. Maslow 1977), jak i wyników wcześniejszych badań¹². Psycholodzy piszą również o silnej potrzebie poczucia koherencji (czyli orientacji życiowej opartej na postrzeganiu świata jako zrozumiałego, sterowalnego, sensownego) (por. Ko-

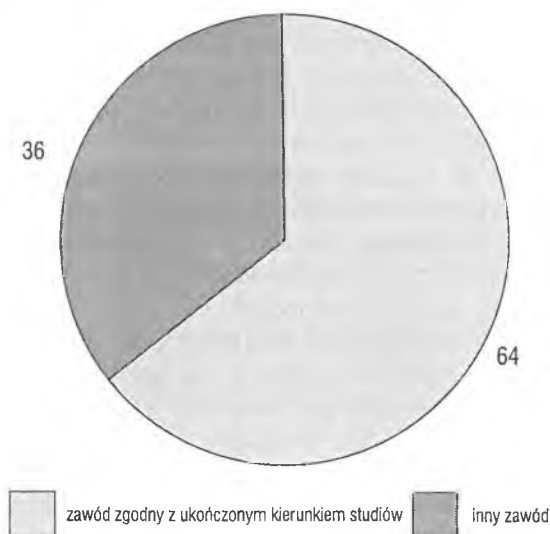
¹² Już Krystyna Lutyńska (1959, s. 87) w analizie wyników badań powojennych (przeprowadzonych w latach 1949, 1952 i 1955) nad absolwentami uniwersytetu wskazała, iż: „Badania prowadzone nad absolwentami Uniwersytetu Łódzkiego wykazały, że tendencje absolwentów w poszukiwaniu pierwszej pracy kierowane są takimi dążeniami: otrzymać pracę zgodną z kierunkiem wykształcenia, otrzymać pracę dobrze płatną, znaleźć miejsce pracy w dużym mieście, możliwie w mieście uniwersyteckim” (cyt. za: Szczepański 1963).

sińska-Dec, Jelonkiewicz 1997). Wykonywanie zawodu w dziedzinie, którą się opanowało przynajmniej teoretycznie, niewątpliwie wzmacnia to poczucie.

Jednocześnie jednak niektórzy socjologowie wskazują, iż paradoksalnie „strategia racjonalnego dopasowania się do niespójnej rzeczywistości może w pewien sposób utrwalać tę niespójność” (Giza-Poleszczuk, Marody, Rychard 1999, s. 203). W tym przypadku oznacza to, że podejmowanie pracy w zawodach nadreprezentowanych w społeczeństwie może powodować dalsze obniżanie się prestiżu tych zawodów i sprawności funkcjonowania absolwentów.

Rysunek 10

Proporcja między badanymi pracującymi w zawodzie zgodnym z ukończonym kierunkiem studiów oraz wykonujących inne zajęcie (w %)



Ciekawą analizę sytuacji inteligencji w dobie transformacji, będącą jednocześnie dobrą ilustracją omawianych tendencji, przedstawia Marek Ziółkowski (2000, s. 211–212) na podstawie badań przeprowadzonych w latach 1988–1998: „W Polsce w ostatnich latach poprawie ogólnej pozycji inteligencji (osób z wyższym wykształceniem) towarzyszy jej rosnące zróżnicowanie związane przede wszystkim z wejściem części inteligencji w sferę działania mechanizmów rynkowych, przy ciągłej ilościowej dominacji znacznie gorzej zarabiającej „<inteligencji budżetowej>». [...] Znaczna część inteligencji potrafiła przekształcić swój kapitał społeczny i kulturowy w kapitał ekonomiczny, przystosowała się do wolnego rynku, zmieniła swoją życiową orientację. Natomiast szeregową inteligencją budżetową zatrudnioną w sektorze publicznym zarabia ciągle stosunkowo bardzo niewiele. Część z niej zmuszona jest – często kosztem kariery zawodowej – do poszukiwania dodatkowych źródeł dochodów, uzyskiwanych zgodnie z logiką rynkową, a praca na kilku etatach, będąca życiową koniecznością, staje się dla niej swoistą formą samoeksploatacji”.

Tendencję opisaną przez Ziółkowskiego zdają się potwierdzać wyniki moich badań: zdecydowana większość inteligencji, którą tworzą absolwenci uniwersytetu, to przede wszystkim inteligencja budżetowa, dążąca do wykonywania zawodu zgodnego z ukończonym kierunkiem, mi-

mo że nie stwarza to perspektyw na radykalne zwiększenie dochodów. Oprócz niej jednak pojawiła się już warstwa inteligencji przedsiębiorczej, lokującej się przede wszystkim poza sferą budżetową (choć nie tylko), która potrafi odpowiednio sprzedać swoje kompetencje zawodowe.

Absolwenci uniwersytetu wobec wymagań rynku pracy

W badaniach przyjęto założenie, że o dobrym funkcjonowaniu w zawodzie może przesądzać jedna z dwóch zmiennych: elastyczność bądź stabilność zawodowa. Taki zabieg jest uzasadniony w świetle rozważań Jarla Bengtssona (1996, s. 32; por. też Makin, Cooper, Cox 2000, s. 54–55)¹³, który opisuje dwa typy przedsiębiorstw: w tych, które ucieleśniają fordowski system organizacji pracy i awansu (zwany również industrialnym lub tradycyjnym) konieczna jest stabilność zawodowa, gdyż karierę można robić tylko w sposób liniowy, pionowo i w bardzo długim okresie. Osiągnięcie wyższego stanowiska w tym przypadku jest możliwe tylko dzięki specjalizacji i zgromadzeniu doświadczenia w danej dziedzinie. W nowym, postfordowskim (postindustrialnym, ponowoczesnym) systemie organizacji, który można do pewnego stopnia identyfikować m.in. z wymaganiami gospodarki wolnorynkowej, ważna jest elastyczność, a karierę zawodową można robić np. w sposób nieciągły – spiralnie lub przemiennie. Tu liczą się kompetencje komunikacyjne, zdolność do pracy w grupie, umiejętność szybkiego przekwalifikowania się, gotowość do zmiany miejsca pracy i zamieszkania, firmy, środowiska, zawodu. Doświadczenie na innych stanowiskach, w innych firmach i w innej rzeczywistości zawodowej jest szczególnie cenione.

Nie sposób dokładnie i wyczerpująco określić wymagań rynku pracy. Można jedynie wskazać na pewne ogólne tendencje (por. np. Handy 1996; King, Schneider 1992; Naisbitt 1997; Thurow 1999) oraz zbadać koherencję (lub jej brak) między orientacją zawodową absolwenta a organizacją, w której on funkcjonuje. Konieczne więc było w tym przypadku przyjęcie takich zmiennych, które określałyby w adekwatny sposób ogólne tendencje rozwojowe kariery zawodowej badanych absolwentów.

Typowym wskaźnikiem, wiele mówiącym o sytuacji zawodowej absolwentów uniwersytetu może być **odsetek bezrobotnych**. Można by w tym przypadku poprzestać na oficjalnych danych, jakie podaje *Mały rocznik statystyczny*¹⁴. Dane te mają jednak poważny mankament, który polega na niemożności ustalenia w tej grupie społecznej bezrobocia ukrytego. Absolwenci uniwersytetów tuż po ukończeniu studiów nie mają prawa do zasiłku, a urzędy pracy od dawna już dysponują niewielką liczbą ofert. W związku z tym można przypuszczać, że stosunkowo niewiele osób będzie się decydowało na rejestrację, która wiąże się tylko z dodatkowymi obciążeniami. Ten czas, który mieliby stracić na stanie w kolejkach i podpisywanie list obecności, wolą spożytkować na poszukiwanie pracy własnymi sposobami, jednocześnie jednak rejestry wykazują w tym momencie mniejszą liczbę bezrobotnych niż to jest w rzeczywistości.

Na pytanie: „Czy obecnie pracuje Pan(i) zarobkowo?” prawie 82% ankietowanych odpowiedziało twierdząco (301 osób, czyli 81,79%)¹⁵. Wprawdzie 221 osób było zatrudnionych tylko

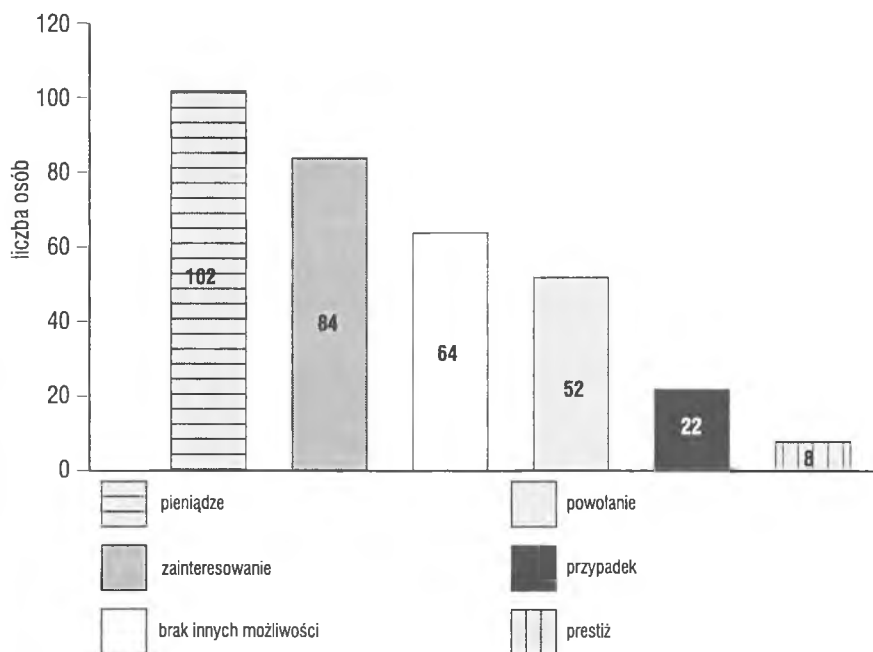
¹³ Bengtsson przedstawia również ogólne wymagania wymienionych typów przedsiębiorstw wobec swoich pracowników. Sformułowanie dokładniejszych wytycznych jest jednak dość problematyczne: „Niemożliwe jest w gruncie rzeczy dokładne i szczegółowe skonstruowanie programu uniwersyteckiego, który odpowiadałby dokładnie wymaganiom stawianym przez poszczególne zawody. Wynika to stąd, iż uniwersytet przygotowuje do prac, wykonywanych na takich poziomach zatrudnienia, które wymagają osobistej inicjatywy, a nie tylko wykonywania zadań pomocniczych” (Buczyńska 1991, s. 18).

¹⁴ Według *Małego rocznika statystycznego* w czasie, w którym były przeprowadzane badania bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych wynosiło ok. 1,5%.

na stanowiskach szeregowych (czyli aż 60% całej próby; można przypuszczać, że również owe 59 osób, które nie udzieliły odpowiedzi na pytanie, tak samo zajmuje stanowiska szeregowe, co dawałoby dalsze 16%), należy jednak wziąć dodatkowo pod uwagę fakt, iż zdecydowana większość deklaruwała zadowolenie z wykonywanej pracy (ponad 71%), mimo iż proporcje między „pozytywnymi” a „negatywnymi” przyczynami wykonywania danej pracy (rysunek 11) rozkładały się mniej więcej po połowie (40% wybrało powody negatywne: wypadek, pieniądze, brak innych możliwości, 39% wskazało jakąś przyczynę pozytywną: powołanie, rozwijanie zainteresowań, prestiż zawodu lub pracy, a 21% nie podało żadnych lub podało inne).

Rysunek 11

Podstawowe powody wykonywania pracy deklarowane przez badanych



Średnia dochodów osób, które wyraziły opinię, że pieniądze są podstawowym powodem wykonywania danej pracy, lokuje się w przedziale 1000–1500 zł. Zważywszy na fakt, że są to dochody na poziomie przeciętnym, można dojść do wniosku, że „pieniądze” nie oznaczają tu bogactwa, ale pewną konieczność ekonomiczną: respondenci pracują, bo przede wszystkim muszą się utrzymać. Zainteresowania mają tu już o wiele mniejsze znaczenie niż miały w momencie wyboru studiów i w ich trakcie¹⁶.

¹⁵ Resztę (czyli 18%) można potraktować jako bezrobotnych (tylko jedna osoba wyraziła opinię, że nie pracuje i nie zamierza pracować, pozostali byli więc raczej w trakcie poszukiwania jakiegoś zajęcia zarobkowego. Wychodzę przy tym z założenia, że kwestia, czy byli zarejestrowanymi bezrobotnymi lub uprawnionymi do otrzymywania zasiłku nie ma znaczenia. O statusie bezrobotnego świadczy brak zatrudnienia w przypadku, gdy ktoś chce pracować).

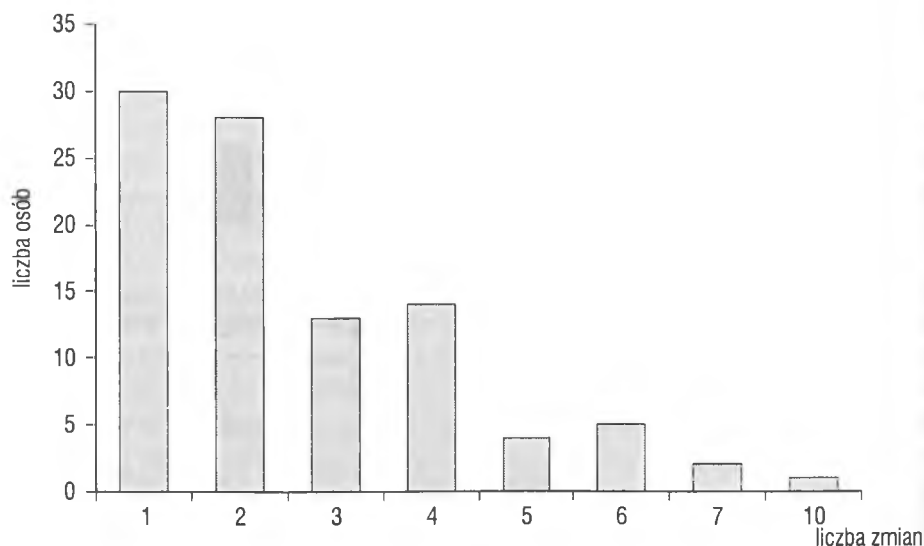
¹⁶ Badania przeprowadzone w 1997 r. wśród studentów Uniwersytetu Warszawskiego i Uniwersytetu im. Mikołaja Kopernika w Toruniu ujawniły, że dla ok. 90% studentów podstawowym powodem podjęcia studiów były zainteresowania (por. *Kultura studiowania...* 2001, s. 20).

Badania wskazują wyraźnie na tendencję absolwentów do niskiej mobilności i elastyczności oraz ogólnej niechęci do zmiany miejsca pracy. Możemy zatem mówić o **dążeniu do dużej stabilności zawodowej i braku elastyczności**.

O braku elastyczności świadczy np. fakt, iż stosunkowo niewiele osób i rzadko zmieniło kiedykolwiek pracę (26% wszystkich badanych przynajmniej raz zmieniło pracę, zawód lub stanowisko), przy czym istnieje wyraźna tendencja do tego, aby zmieniać pracę jak najrzadziej (rysunek 12). Analiza przyczyn zmian pracy uprawnia do stwierdzenia, iż mało kto decyduje się opuścić pracę z własnej woli, z reguły decydowały o tym czynniki zewnętrzne, takie jak konieczność redukcji personelu bądź niechęć pracodawcy do zatrudnienia pracownika na dłuższy okres. Tylko w kilku przypadkach (łącznie) mieliśmy do czynienia ze świadomą, niezależną decyzją respondenta: zmiana stanowiska na wyższe lub zmiana pracy ze względu na lepsze warunki finansowe. Należy również pamiętać, że zdecydowanie mniej liczna grupa osób pracowała w zawodzie nie mającym nic wspólnego z ukończonym kierunkiem studiów (proporcje ok. 1/3 do 2/3).

Rysunek 12

Częstotliwość zmiany przez badanych miejsca pracy, stanowiska lub zawodu



O wysokiej stabilności zawodowej świadczy fakt, iż ankietowani absolwenci uniwersytetu pracowali stosunkowo długo (aż 165 osób – ok. 45% – pracowało na stałe przez ponad rok)¹⁷. Ta liczba jest wiele bardziej znacząca, jeśli weźmiemy pod uwagę, iż duża część badanych była absolwentami z rocznika 2000, czyli teoretycznie miała stosunkowo mało czasu na znalezienie pracy i zasiedzenie się w niej. Można ten fakt wytłumaczyć po pierwsze dużą liczbą absolwentów studiów zaocznych, którzy wzięli udział w badaniach, po drugie – ci, którzy studiują na studiach dziennych, często już w trakcie

¹⁷ Założenie, że przepracowanie roku świadczy o stabilności pracownika bez względu na jego wiek i całkowity okres zatrudnienia było przyjmowane również w innych badaniach (por. *Struktura społeczna...* 1996; Bialecki, Sikorska, red. 1998).

studiów podejmują pierwszą pracę. Należy przypuszczać, że zwolnienie pracownika po roku raczej nie może się odbyć ze względu na brak kompetencji zawodowych. Na długo przed upływem 6 miesięcy¹⁸ pracodawca wie wystarczająco dużo, aby zweryfikować przydatność nowego pracownika. Zresztą błyskawicznej weryfikacji wymaga sam rynek pracy, nastawiony na pozyskiwanie tych najlepszych. Weryfikacji umiejętności zawodowych nowego pracownika dokonuje się obecnie w ciągu godzin, dni, a najdalej tygodni.

Nie bez znaczenia jest również fakt, iż wprawdzie stosunkowo duża liczba osób deklaruwała chęć zmiany pracy na inną (ok. 44% badanych), lecz 57% z nich to tacy, którzy deklarowali wcześniej zadowolenie z pracy, a 42% tych osób nie podejmowało żadnych działań w celu zmiany niekorzystnej dla nich sytuacji. Pozostali respondenci ograniczali się jedynie do odbycia jakiegoś krótkiego kursu (np. komputerowego) lub do przeglądania ofert pracy w prasie.

Mamy tu do czynienia z pewną sprzecznością: respondenci są zadowoleni z pracy, ale jednocześnie chcą ją zmienić; deklarując, że chcą zmienić pracę, nic nie robią w tym kierunku. Świadczy to o pozostawianiu tych osób ciągle w sferze deklaracji. Taki sposób postępowania może nasunąć przypuszczenie, iż nie chodzi tutaj w zasadzie o zmianę miejsca pracy, lecz o uspokojenie samego siebie, że „coś w ogóle robitem” i chęć utrzymania *status quo* („bo zawsze mogę szefowi powiedzieć, że takich jak ja cały czas potrzebują do pracy”). Można również przypuszczać, że taka sytuacja jest efektem poddania się inercyjnym strukturom posttaylorowskich środowisk pracy, które współwystępuje z tak charakterystyczną dla inteligencji polskiej postawą pałubiczną (por. szerzej Podgórecki 1994, s. 103).

Stosunkowo dużo osób zadeklarowało, że w swojej firmie pełni funkcję eksperta. Chodzi tu o zadania doradczo-eksperskie (rysunek 13), które zdecydowana większość badanych pełniła „często” (20%) lub „czasami” (49%). Tylko 14% respondentów stwierdziło, że podejmowało takie zadania „rzadko”, 5% – że „nigdy”, a 12% – że „nie było takiej potrzeby”¹⁹.

Wyniki analizy tej zmiennej pozwalają przypuszczać, że współczesny polski uniwersytet przekazuje jednak nie tylko wiedzę ogólną i teoretyczną, ale także specjalistyczną. Z wymaganiami wiedzy typu „technicznego” musimy się liczyć, od kiedy nastąpiła druga fala umasowienia studiów. Potwierdzają to również moje liczne rozmowy ze studentami pierwszych lat studiów, którzy od uniwersytetu oczekują przede wszystkim aplikacyjności wiedzy. To swoiste zapotrzebowanie na wiedzę praktyczną jest efektem odwiecznego przekonania o utylitarnym charakterze wiedzy, narastającego w świadomości społecznej szczególnie silnie po drugiej wojnie światowej²⁰.

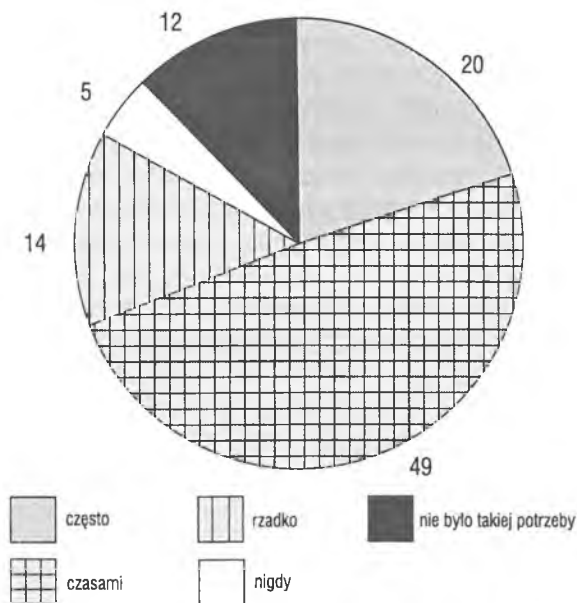
¹⁸ Takie wymagania stawiał wówczas kodeks pracy wobec pracodawcy. Z pracownikiem można było podpisać najwyżej dwie umowy na czas określony, każdą nie dłuższą zwykle niż 3 miesiące, tak więc po pół roku pracodawca powinien się zdecydować, czy ma do czynienia z wystarczająco kompetentnym pracownikiem. Po ostatniej nowelizacji prawo pracy dopuszcza możliwość podpisywania w nieskończoność umów na czas określony. Powoduje to, że sytuacja zawodowa pracownika stała się bardziej niepewna, gdyż nigdy nie wiadomo, czy koniec ostatniej umowy nie będzie oznaczał końca pracy w danej firmie.

¹⁹ Podejmowanie zadań ekspercko-doradczych w pracy świadczy o opanowaniu warsztatu. Im lepiej ktoś opanował wiedzę typu *know-how*, tym częściej pozostali pracownicy (często bez względu na zajmowane przez nich stanowisko i pełnioną funkcję) zasięgają opinii „głównego specjalisty”.

²⁰ Bardzo dokładnie wyjaśnia to Peter Drucker (1999, s. 43–44), wprowadzając rozróżnienie na „wykształcenie” i „wiedzę”: „Wiedza współczesna sprawdza się w działaniu. Obecnie wiedza to efektywne wykorzystanie informacji w działaniu, to

Rysunek 13

Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak często współpracownicy lub przełożeni zasięgal Pana/i porady w sprawach zawodowych?” (w %)



Interesujących wyników dostarczyła również diagnoza stopnia samodzielności pracownika. Sposób określania stopnia swobody pracy był tu wzorowany na pytaniu testującym takim, jakie zostało wcześniej zastosowane w badaniach Kazimierza M. Słomczyńskiego, Krystyny Janickiej, Bogdana W. Macha i Wojciecha Zaborowskiego (por. *Struktura społeczna...* 1996). Potrzeba zbadania tego wskaźnika wynikała z założenia, że samodzielność i autonomia działań podejmowanych w pracy są niezbędnymi warunkami efektywności i tym samym świadczą o zaangażowaniu, które jest wyrazem silnego związku psychicznego z organizacją, dla której badana osoba pracowała. Kontrola zewnętrzna jest nie tylko wyrazem braku zaufania pracodawcy dla umiejętności pracownika, ale w dłuższej perspektywie obniża jego motywację: „Kiedy ludzie są zaangażowani w obrany kierunek działania, uznają go za swój własny i będą podejmować wysiłki w celu zwiększenia prawdopodobieństwa sukcesu, bez potrzeby ciągłej kontroli. Kiedy ludzie jedynie podporządkowują się, wykonują pewne działania, ponieważ obawiają się konsekwencji braku podporządkowania. Generalnie rzecz biorąc, ludzie najsilniej angażują się w realizację swych własnych pomysłów, a najmniej w realizację tych, które zostały narzucone przez innych” (Makin, Cooper, Cox 2000, s. 193). Tym samym większa samodzielność zwiększa prawdopodobieństwo

informacja skoncentrowana na wynikach. Wyniki są zewnętrzne wobec jednostki, są w społeczeństwie i gospodarce lub też w rozwijaniu samej wiedzy. Aby cokolwiek osiągnąć, ta wiedza musi być wysoce specjalistyczna. Jest to powód, dla którego tradycja – poczynając od czasów starożytnych, ale nadal trwająca w tak zwanej edukacji ogólnej – sprowadziła ją do statusu *techné* czy rzemiosła. Nie mogła ona być ani nauczana, ani wyuczona. Nie zawierała również w sobie żadnej ogólnej reguły. Była specyficzna i wyspecjalizowana. Była raczej doświadczeniem niż czymś, czego można się nauczyć, raczej ćwiczeniem niż kształceniem”. Można powiedzieć, iż podstawowym wymogiem wobec pracownika jest zdolność do skutecznego działania, która wyraża się w efektywności.

identyfikacji ze środowiskiem pracy, co wynika z osobistego zaangażowania. Jeżeli zaś pracownik jest zaangażowany, to niechętnie porzuca dotychczasowe środowisko pracy.

Z przeprowadzonych badań wynika, że można mówić o dość względnej samodzielności absolwentów, gdyż z jednej strony znaczna liczba badanych mogła korzystać ze służbowego telefonu dla własnych potrzeb (61%), ale w praktyce na tym się kończyła ich samodzielność, ponieważ tylko 28% miało możliwość opuszczenia stanowiska pracy na więcej niż pół godziny lub wyjścia z firmy na godzinę, a 36% respondentów mogło zajmować się w pracy własnymi zajęciami. Mimo wszystko można uznać, że wymienione odsetki są i tak wysokie, jeśli weźmiemy pod uwagę, iż ponad 60% ankietowanych zajmowało szeregowie stanowiska w swoich miejscach pracy (które to stanowiska z definicji powinny być mało samodzielne)²¹. O wysokiej samodzielności moglibyśmy mówić wówczas, gdyby wszystkie te cechy występowały jednocześnie; z takim zjawiskiem mamy do czynienia tylko u niespełna 14% badanych.

*

Podsumowując uzyskane wyniki badań, możemy stwierdzić, że absolwenci uniwersytetu nadzwyczaj dobrze sobie radzą na rynku pracy. Stabilność, swego rodzaju umocowanie w zawodzie i stosunkowo wysoka częstotliwość występowania w roli eksperta, a także stosunkowo wysoka średnia dochodów²² wyznaczają ich dość silną pozycję zawodową.

Jeżeli weźmiemy pod uwagę wymagania współczesnej cywilizacji (por. Bengtsson 1996), to można dojść do wniosku, że cechy, jakimi charakteryzują się pracujący absolwenci uniwersytetu są w zdecydowanej większości odpowiedzią na wymagania systemów organizacji pracy typu tradycyjnego, w których dominują: hierarchiczność, formalne reguły podporządkowania, wysokie wymagania formalne, wydłużona droga kariery zawodowej, specjalizacja. Takie zorganizowanie pracy występuje głównie w „przedsiębiorstwach” z wyraźnym centrum administracyjno-decyzyjnym. Należą do nich przede wszystkim urzędy i szkoły.

W pewnej mierze może dziwić stosunek do perspektywy zmiany środowiska pracy oraz niechęć do pracy w zawodzie nie związanym z ukończonym kierunkiem studiów. Grupę absolwentów mobilnych i elastycznych zawodowo należy tu postrzegać jako stosunkowo nieliczną. Być może ten właśnie fakt uzasadnia tezę Allana Blooma, iż współczesny uniwersytet (również w warunkach polskich) kształtuje umysły zamknięte, może trochę za bardzo konserwatywne lub zbyt dumne (?), aby próbować sprawdzianu swoich sił w zupełnie odmiennej rzeczywistości²³. Barbara Buczyńska (1991, s. 18) pisze, iż „rynek pracy jest poddany wpływowi wielu niemierzalnych czynników, a pracodawcy mogą jedynie w przybliżeniu określać swoje zapotrzebowanie na wysoce wykwalifikowany per-

²¹ A w każdym razie mniej samodzielne niż kierownicze czy dyrektorskie. Ponieważ takie spojrzenie na samodzielność w pracy i na potrzebę jej badania może wywołać pewne kontrowersje, konieczne jest objaśnienie, iż test stopnia samodzielności nie został wymyślony przeze mnie, lecz ma już swoją historię w badaniach socjologicznych nad sytuacją pracy i jest stosowany do dzisiaj jako rzetelne narzędzie pomiaru. Por. *Struktura społeczna...* (kategoria pełnej pracy samodzielnej: s. 64, narzędzie do pomiaru samodzielności w pracy: s. 230).

²² Średnia krajowa dochodów netto z tego czasu mieści się w najczęściej wybieranym przez ankietowanych przedziale: 32% respondentów wybrało przedział 1000–1500 zł, dalsze 28% wybrało wyższe przedziały.

²³ Jeżeli już ktoś się decyduje na próbę działania w innej rzeczywistości, to podejmuje dość rozpaczliwą „ucieczkę poza system” (Marody 1987). Świadczą o tym również statystyki emigracji, z których wynika, że w ciągu ostatnich dwóch lat wyjechało tylu studentów i świeżo upieczonych absolwentów, że można by z nich skompletować jeden rocznik studiujących we wszystkich szkołach wyższych (Macieja 2002).

sonel". Trzeba jednocześnie dodać, iż pracodawcy dość często wymagają konkretnych kwalifikacji, których potrzeba pojawia się z dnia na dzień. Włodzimierz Siwiński (1991, s. 18) stwierdza jednak, że „uniwersytet powinien zapewnić solidne wykształcenie ogólne i pobudzać zdolność do samokształcenia. W ten sposób absolwent będzie najlepiej przygotowany do samodzielnego zawodowego życia. Zgodnie z pogłębiającymi się tendencjami należy zakładać, że wiele osób po studiach będzie zmieniać zawód, nawet wielokrotnie. Wykształcenie uniwersyteckie powinno umożliwić przystosowanie się do nowych warunków. Ciężar przygotowania specjalistycznego, zawodowego będzie przesuwiał się w kierunku pracodawcy”.

Analiza zawodów wykonywanych przez absolwentów uniwersytetu pozwala stwierdzić istnienie daleko idącego konserwatyizmu: wciąż mamy do czynienia z uprawianiem zawodu nauczyciela i urzędnika, mimo że sytuacja ekonomiczna i gospodarcza dość szybko się zmienia, co powoduje nadprodukcję w tych zawodach. Wyniki badań zdają się wskazywać, że ci, którzy nie mogą znaleźć pracy zgodnie z ukończonym kierunkiem najprawdopodobniej rzadko szukają jej w innych dziedzinach. A jeśli już muszą się przekwalifikować, to wolą emigrację. Fakt dążenia do wykonywania wyuczonego zawodu raczej trudno byłoby tłumaczyć powołaniem, skoro najwięcej badanych osób jako podstawowy powód wykonywania swojej pracy deklarowało „pieniądze”. Chociaż teza Blooma mówi przede wszystkim o zamknięciu umysłu współczesnego absolwenta na wiedzę humanistyczną, to w jednym i w drugim przypadku działają podobne mechanizmy zarówno w Polsce, jak i w Stanach Zjednoczonych. W dłuższej perspektywie czasowej jest to zdecydowanie bardzo niebezpieczne dla rynku pracy, zwłaszcza w społeczeństwie transformacyjnym.

Z drugiej strony jednak wydaje się normalne, iż w warunkach wysokiego bezrobocia, występującego prawie w każdym zawodzie, absolwenci są skłonni do poszukiwania pracy zgodnej przede wszystkim z ukończonym kierunkiem i dążą do stabilności zawodowej. Łatwo zrozumieć mechanizm psychologiczny, jaki nimi powoduje. U podstaw takich wyborów z pewnością leży niezaspokojona potrzeba bezpieczeństwa i być może wielu z nich z czasem zacznie myśleć o zmianie charakteru pracy czy zatrudnienia, a następnie podejmować odpowiednie działania.

Trzeba przy tym podkreślić, że przesadna skłonność do stabilizacji zawodowej, występująca już na początku (szczególnie u absolwentów studiów dziennych, którzy rozpoczynają karierę), nie sprzyja rozwojowi społeczeństwa transformacyjnego. Specjalizacja lub poprzestawanie na wiedzy zdobytej na studiach nie mogą być jedyną receptą na przetrwanie w szybko zmieniającym się społeczeństwie, które wymaga ciągle nowych, coraz to innych rozwiązań, umiejętności, kwalifikacji, zawodów. Oczywiście w każdym społeczeństwie istnieje grupa specjalności, w których kariera zawodowa opiera się przede wszystkim na doświadczeniu (np. nauczyciel akademicki, naukowiec, lekarz), w związku z czym poświęcenie się jednej specjalności jest niezbędne, aby osiągnąć mistrzostwo, jednak warunkiem istnienia zdrowego społeczeństwa rynkowego jest odpowiednia proporcja między warstwami społecznymi rynkowymi i „budżetowymi” (por. Zagórski 1996).

Bibliografia

- Białecki I., Sikorska J.** (red.) 1998
Wysztatczenie i rynek, Warszawa.
- Bauman Z.** 2000
Globalizacja, Warszawa.
- Bauman Z.**, 1999
Trabajo, consumismo y nuevos pobres, Barcelona.
- Bengtsson J.** 1996
Rynki pracy przyszłości: wyzwanie dla polityki edukacyjnej, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, nr 6.
- Bourdieu P., Passeron J. C.** 1990
Reprodukcja. Elementy teorii systemu nauczania, Warszawa.
- Bromberek B.** 1992
Studia uniwersyteckie młodzieży jako droga kształtowania jej dojrzałości społecznej, „Neodidagmata”, nr 20.
- Brzeziński J.** 2002
Erozja norm akademickich. Próba diagnozy, w: *Uczeni i uczelnie w III Rzeczypospolitej*, Warszawa.
- Buczyńska B.** 1991
Szkolnictwo wyższe – gospodarka – rynek pracy (kierunki dyskusji w krajach zachodnioeuropejskich), „Życie Szkoły Wyższej”, nr 3.
- Drucker P.** 1999
Spółeczeństwo pokapitalistyczne, Warszawa.
- Eco U.** 1998
Semiologia życia codziennego, Warszawa.
- Giza-Poleszczuk A., Marody M., Rychard A.** 1999
Strategie Polaków wobec zmiany systemowej, w: J. Kurczewska (red.): *Zmiana społeczna*, Warszawa.
- Handy Ch.** 1996
Wiek paradoksu. W poszukiwaniu sensu przyszłości, Warszawa.
- Kargul J., Zalewska D.** 1993
Absolwenci Uniwersytetu Wrocławskiego o nietypowej karierze zawodowej, „Acta Universitatis Wratislaviensis”, Prace Pedagogiczne, t. 96.
- King A., Schneider B.** 1992
Pierwsza rewolucja globalna. Jak przetrwać?, Warszawa 1992.
- Kobylarek A.** 2001
Edukacja w kontekście globalnych przemian cywilizacyjnych, „Kultura i Edukacja”, nr 2.
- Kobylarek A.** 2002
Uniwersytet – zarys idei podstawowej, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, nr 1(19).
- Kosińska-Dec K., Jelonkiewicz I.** 1997
Poczucie koherencji a style radzenia sobie, „Psychologia Wychowawcza”, nr 3.
- Kotowska I.** 1998
Koreferat do referatu J.Z. Holzera pt. *Dylematy demograficzne świata*, w: *Spółeczeństwo polskie wobec wyzwań transformacji systemowej. Problemy społeczne i demograficzne w perspektywie przyszłości świata i Polski*. Komitet Prognoz „Polska w XXI wieku” przy Prezydium PAN, Warszawa.
- Kultura studiowania...** 2001
Kultura studiowania w okresie transformacji. Studium porównawcze, praca zbiorowa, Warszawa.

Lutyńska K. 1959

Losy społeczne i zawodowe byłych studentów Wydziału Filologicznego Uniwersytetu Łódzkiego, w: *Wysztalcenie a pozycja społeczna inteligencji*, Uniwersytet Łódzki, Łódź.

Macieja D. 2000

Ucieczka w przyszłość, „Wprost”, nr 10.

Makin P., Cooper C., Cox Ch. 2000

Organizacja a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy, Warszawa.

Marody M. 1987

Antynomie zbiorowej podświadomości, „Studia Socjologiczne”, nr 2.

Marody M. (red.) 2000

Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjowanie rzeczywistości, Warszawa.

Masłow A. 1997

Humanistic Education, w: N.J. Entwistle, D. Hounsell (eds.): *How Students Learn*, Lancaster.

Naisbitt J. 1997

Megatrendy, Warszawa.

Najduchowska H., Wnuk-Lipińska E. 1992

Dekadencja. Edukacja i perspektywy życiowe studentów, Warszawa – Łódź.

Okólski M. 1997

Demograficzno-instytucjonalne antynomie współczesności, w: J. Reykowski, T. Bielicki (red.): *Dylematy współczesnej cywilizacji a natura człowieka*, Poznań 1997.

Paciorek A. 1996

Nauczyciel uznawany i nie doptacany, „Rzeczpospolita”, nr 240.

Pawłowski K. 2003

Polskie grzechy wyższe, „Tygodnik Powszechny”, nr 4.

Podgórecki A. 1994

Społeczeństwo polskie, Rzeszów.

Siwiński W. 1997

Uniwersytet we współczesnym świecie – rozmowa z rektorem Uniwersytetu Warszawskiego Włodzimierzem Siwińskim (przeprowadził G. Benedyk), „Sprawy Nauki”, nr 1.

Struktura społeczna... 1996

Struktura społeczna a osobowość. Psychologiczne funkcjonowanie jednostki w warunkach zmiany społecznej, praca zbiorowa, Warszawa.

Szczepański J. 1963

Socjologiczne zagadnienia wyższego wykształcenia, Warszawa 1963.

Świda-Ziemba H. 1998

Człowiek wewnętrznie zniewolony, Warszawa.

Thurow L. 1999

Przyszłość kapitalizmu, Wrocław.

Toynbee A.J., Ikeda D. 1999

Wybierz życie. Dialog o ludzkiej przyszłości, Warszawa.

Tyszka Z. 1997

Rodzina w krajach cywilizacji postindustrialnej, „Problemy Rodziny”, nr 4.

Zagórski Z. 1996

Strukturalne bariery transformacji i integracji a społeczeństwo Polski, Wrocław.

Ziółkowski M. 2000

Przemiany interesów i wartości społeczeństwa polskiego, Poznań.