

## Jan Rutkowski Wykształcenie a perspektywy na rynku pracy (dziesięć rysunków pokazujących, że warto się uczyć)\*

Rozwój gospodarki rynkowej w Polsce wiąże się z istotnym zwiększeniem roli wykształcenia w określaniu szans na rynku pracy. Wynika to ze wzrostu zapotrzebowania na wysokie kwalifikacje przy jednoczesnym spadku popytu na prostą pracę fizyczną. Lepsze wykształcenie oznacza obecnie wyższe płace i mniejsze ryzyko bezrobocia, szczególnie jeśli się pracuje w sektorze prywatnym. Wzrosła znacznie rozpiętość płac, odzwierciedlając awans pracowników z wyższym wykształceniem i pogorszenie się pozycji robotników.

Oznacza to istotny wzrost stopy zwrotu od inwestycji w kształcenie do poziomu porównywalnego z występującym w krajach Europy Zachodniej. Wykształcenie zaczęło się opłacać. W efekcie tych zmian rodziny inteligentkie opuszczają strefy ubóstwa i przemieszczają się w kierunku strefy zamożności. Zarysowane prawidłowości mają charakter statystyczny i istnieją od nich odstępstwa. Poprawa pozycji płacowej ominęła przede wszystkim pracowników sfery usług socjalnych – nauczycieli, lekarzy – tj. sfery, w której płace są nadal ustalane centralnie przez państwowego pracodawcę i w której słaba jest konkurencja ze strony sektora prywatnego.

**Jeszcze kilka lat temu** panowało w naszym kraju dość powszechne przekonanie, że nauka się nie opłaca. Było one poparte potoczną obserwacją robotników zarabiających więcej niż pra-

\* Wszystkie rysunki zostały wykonane przez Dorotę Holzer-Żelazewską, której pragnę podziękować za pomoc w przygotowaniu niniejszego artykułu.

cownicy umysłowi, osób po szkole zawodowej otrzymujących wyższe wynagrodzenia niż ci, którzy ukończyli studia. Jednocześnie różnice między płacami były stosunkowo niewielkie. Jeśli nawet inżynier w przemyśle zarabiał więcej od robotnika, to różnica w zarobkach była z reguły tak nieznaczna, że często sama w sobie nie uzasadniała podjęcia wysiłku zdobycia dyplomu szkoły wyższej. O podjęciu studiów decydowały inne, pozamaterialne wartości, tym bardziej że gospodarka centralnie planowana niespecjalnie poszukiwała pracowników z wyższym wykształceniem. Praca dla nich owszem była, ale często nieatrakcyjna, nie odpowiadająca kwalifikacjom. Tak naprawdę poszukiwani i cenieni byli robotnicy wykwalifikowani – na ich brak narzekał każdy dyrektor przedsiębiorstwa. Krótko mówiąc, praca umysłowa, w odróżnieniu od fizycznej, nie była w cenie.

Czy sytuacja ta uległa zmianie wraz z przejściem do gospodarki rynkowej? Wszystko wskazuje na to, że rynek zdecydowanie premiuje wykształcenie, zwłaszcza poparte wysokimi kwalifikacjami. Relacje płac uległy odwróceniu: wykształceni pracownicy umysłowi zarabiają obecnie przeciętnie o wiele więcej niż robotnicy. Ponadto znacznie wzrosła rozpiętość płac. Rynek oferuje wysokie „nagrody” za cenne i rzadkie kwalifikacje oraz umiejętności, ale karze też niskimi płacami tych, którzy kwalifikacji i wiedzy nie mają. Karze nie tylko niskimi płacami, ale także bezrobociem. O ile stopa bezrobocia wśród pracowników umysłowych, zwłaszcza z wyższym wykształceniem, jest relatywnie niska, o tyle wśród robotników, szczególnie tych o niskich kwalifikacjach, jest bardzo wysoka (rysunek 1). Wynika to z gwałtownych zmian w relacjach popytu na pracę. Wraz z rozwojem sektora prywatnego wzrósł niepomniernie popyt na pracę kwalifikowaną, koncepcyjną, wymagającą kreatywności i zdolności rozwiązywania problemów. Spadło zaś zapotrzebowanie na pracę prostą, manualną, nie wymagającą wiedzy ani umiejętności. To właśnie te zmiany popytu, wywołane mechanizmami rynkowymi, spowodowały awans materialny inteligencji i pogorszenie się relatywnej pozycji robotników. Wykształcenie zaczęło się opłacać.

Celem niniejszego artykułu jest udokumentowanie zarysowanych wyżej zmian. Pragniemy wykazać, iż gospodarka rynkowa premiuje wykształcenie, że stwarza nie istniejącą wcześniej szansę dla osób zdolnych, pracowitych, twórczych, chcących zdobywać wiedzę i rozwijać swoje umiejętności. Chcemy pokazać, że „zwycięzcami” procesu transformacji gospodarczej są ludzie wykształceni, „przegranymi” zaś ci, którzy nie docenili znaczenia wiedzy i kwalifikacji w świecie przyspieszonego postępu technologicznego oraz globalnej konkurencji o pracę.

Wывód prowadzony będzie na podstawie materiału statystycznego. Takie podejście, oprócz zalety obiektywizmu, narzuca wszelako pewne ograniczenia. Po pierwsze, ograniczamy się do wykształcenia formalnego, zdając sobie sprawę, że osoby o tym samym poziomie wykształcenia często charakteryzują się różnym poziomem wiedzy, umiejętności i kwalifikacji. Po drugie, operujemy statystycznymi przeciętnymi, opisującymi duże, zróżnicowane zbiorowości osób. Jest to oczywiście uproszczenie. Kariery zawodowe osób o analogicznym poziomie wykształcenia przebiegają bardzo różnie. Wśród pracowników z wyższym wykształceniem można spotkać osoby o niskich płacach (np. zatrudnione w sferze usług społecznych) czy też osoby bezrobotne. Istnieją także osoby, które formalną edukację zakończyły wcześniej, a mimo to osiągają wysokie dochody. Mając świadomość indywidualnych różnic, skupimy się na tendencji, prawidłowości przebijającej się przez pojedyncze przypadki.

## Czy powinien istnieć związek między wykształceniem i płacą?

Teza, iż wykształcenie stanowi wartość cenioną przez rynek nie zawsze jest oczywista. Można się spotkać z poglądem, że w gospodarce rynkowej płaca jest wyznaczana przez relacje popytu i podaży, w związku z tym przekonanie, że między płacą i wykształceniem powinien występować związek jest świadectwem niezrozumienia logiki rynku: „za sam fakt wykształcenia nikt nie powinien otrzymywać zapłaty; zapłatę powinno się otrzymywać proporcjonalnie do rynkowej wartości wykonywanej pracy” uważają autorzy badania potrzeb edukacyjnych, a wraz z nimi 16% osób objętych badaniem (GUS 1995, s. 24).

Rozumowanie to nie jest pozbawione pewnej dozy słuszności: w konkretnym przypadku o wynagrodzeniu decyduje w dużym stopniu indywidualna wydajność, a nie tylko samo wykształcenie. Jest ono jednak błędne, gdy mówimy o związku między wynagrodzeniem i wykształceniem w wymiarze ponadjednostkowym, w skali społeczeństwa. Gdyby istotnie płaca nie była zależna od wykształcenia, to trudno byłoby uzasadnić, dlaczego ludzie, aby zdobyć wykształcenie, poświęcają czas, wysiłek i bieżące wynagrodzenie (a nawet płacą za studia). Oczywiście, część osób decydowałaby się zdobywać wykształcenie jako wartość samoistną, zadowolając się samą tylko satysfakcją, jaką daje wiedza. Znaczna jednak część nie podjęłaby wysiłku studiów, gdyby trud ten nie był odpowiednio doceniony na rynku pracy. Taka jest (w skrócie i uproszczeniu) podstawowa teza teorii kapitału ludzkiego, sformułowanej przez Gary’ego Beckera i Jacoba Mincera. Ludzie kształcą się wówczas, gdy im się to opłaca, tj. gdy szeroko rozumiane koszty zdobycia wykształcenia są w cyklu życia mniejsze niż płynące z niego korzyści. Kształcenie, w tym ujęciu, postrzegane jest jako inwestycja w kapitał ludzki. Tak jak każda inwestycja, podejmowana jest ona wówczas, gdy stopa zwrotu jest odpowiednio wysoka, uzasadniająca poniesione nakłady.

Założmy, że rynek nie oferuje odpowiednio wysokiej stopy zwrotu od inwestycji w wykształcenie. W takich warunkach mniej osób (tych, dla których koszt zdobycia wykształcenia jest wyższy) decyduje się uczyć i w efekcie powstaje niedobór wykwalifikowanej siły roboczej. W tej sytuacji płace osób o poszukiwanych kwalifikacjach muszą wzrosnąć, tak aby zrównoważyć popyt z podażą. Wzrost płac oznacza wzrost opłacalności wykształcenia, co motywuje większą liczbę osób do zdobywania atrakcyjnych płacowo kwalifikacji. Ten proces wzajemnego dostosowywania się płac i podaży siły roboczej o odpowiednich kwalifikacjach prowadzi do kształtowania się równowagi na rynku pracy. Gdyby płace i kwalifikacje nie były ze sobą powiązane, to nie byłoby sposobu równoważenia popytu na dany rodzaj pracy z jej podażą.

Aby zatem ludzie chcieli się uczyć, rynek musi odpowiednio premiować wykształcenie: nagradzać większą szansą na zdobycie pracy oraz pracą dającą atrakcyjne zarobki. Nagrody (i kary) muszą być odpowiednio silnie zróżnicowane – tak aby było o co walczyć – i, rzecz jasna, zróżnicowanie to musi zależeć od wykształcenia. Przedstawione dalej dane dowodzą, że oba te warunki zostały w Polsce spełnione już w pierwszych latach transformacji gospodarczej.

### Wyższe wykształcenie ogranicza ryzyko bezrobocia

Zacznijmy od szans na znalezienie pracy. W przypadku osób lepiej wykształconych są one nieporównanie lepsze niż w przypadku osób z niższym wykształceniem. Odwrotnie jest oczywiście z ryzykiem bezrobocia: dotyka ono przede wszystkim osoby o wykształceniu zasadniczym

zawodowym i podstawowym. W przypadku osób nie mających wykształcenia średniego prawdopodobieństwo bezrobocia jest około pięć razy większe aniżeli w przypadku osób z wykształceniem wyższym. Jednocześnie ryzyko zostania bez pracy dla osoby po wyższych studiach jest około cztery razy niższe niż dla osoby z wykształceniem średnim (rysunek 1).

Odpowiednie wykształcenie nie tylko pomaga w znalezieniu pracy, ale także zmniejsza ryzyko najbardziej groźnej postaci bezrobocia, mianowicie bezrobocia długotrwałego (tj. trwającego dłużej niż rok) i w efekcie istotnie zmniejsza przeciętny czas poszukiwania pracy. Na przykład 30% bezrobotnych z wyższym wykształceniem szuka pracy ponad rok, przy przeciętnej dla całej populacji bezrobotnych wynoszącej 40%. W przypadku osoby z wyższym wykształceniem czas poszukiwania pracy jest średnio o dwa miesiące krótszy niż przeciętnego bezrobotnego (dane GUS za 1995 r.).

Wyższe wykształcenie chroni zatem przed niemożnością znalezienia pracy bądź przed jej utratą. Problem bezrobocia, tak jak we wszystkich krajach rozwiniętych, polega w Polsce przede wszystkim na braku odpowiedniego kapitału ludzkiego. Pracy nie mogą znaleźć głównie osoby słabo wykształcone, które nie mają odpowiednich kwalifikacji zawodowych i których wiedza oraz umiejętności są niedostateczne lub zbyt wąskie, aby sprostać oczekiwaniom pracodawców coraz bardziej poddanych konkurencyjnej presji rynku. W sytuacji gdy pracodawca może wybierać, nieodmiennie wybiera lepszych. Pracownik z wykształceniem średnim technicznym będzie miał większą szansę, aby być zatrudniony niż osoba z wykształceniem zasadniczym zawodowym; osoba po wyższych studiach ma większe szanse niż absolwent liceum ogólnokształcącego. Na konkurencyjnym rynku pracy ludzie współzawodniczą ze sobą pod względem szeroko pojętych zdolności (pracowitość, inteligencja, umiejętność rozwiązywania problemów itd.); istotnym wskaźnikiem tych zdolności jest dla pracodawców wykształcenie.

### Rośnie zróżnicowanie płac

Pracownicy wykształceni wygrywają zatem w konkurencji o pracę. Pokażemy teraz, że zwyciężają także w konkurencji o płace. Jest przy tym o co konkurować: płace są obecnie w Polsce stosunkowo silnie zróżnicowane, znacznie bardziej niż w okresie gospodarki centralnie planowanej (rysunek 2). Stosunek między płacami wysokimi a płacami niskimi<sup>1</sup> wynosi obecnie 3,4, podczas gdy w okresie poprzedzającym zmianę systemu gospodarczego kształtował się na poziomie 2,4 – 2,8. Nierówności płac osiągnęły w naszym kraju poziom typowy dla większości państw OECD. Jakkolwiek rozpiętość płac jest szczególnie duża w sektorze prywatnym (stosunek decylowy wynosi 3,6), to również w sektorze publicznym wzrosła ona w ostatnim czasie dość istotnie (stosunek decylowy równa się 3,2). Wzrastające zróżnicowanie płac oznacza, że pojawia się możliwość wynagradzania odpowiedniego do różnic w indywidualnym wkładzie pracy. Pojawiły się płace relatywnie wysokie, ale także płace relatywnie niskie. Odsetek osób, których wynagrodzenie przekracza dwie przeciętne płace, wzrósł dwukrotnie, z 4 – 5% w końcu lat osiemdziesiątych do blisko 10% w roku 1994. Wzrósł także, choć w znacznie mniejszym stopniu, odsetek pracowników o niskich płacach: z niecałych 4% w 1987 r. do

<sup>1</sup> Postępujemy się miarą zróżnicowania zwaną stosunkiem decylowym. Jest to stosunek między dziewiątym a pierwszym decylem, tj. między taką płacą, powyżej której zarabia 10% pracowników a płacą, powyżej której zarabia 90% pracowników.

blisko 5% w 1994 r. Wzrost nierówności płacowych ma znaczenie motywujące, stwarza bodziec do podnoszenia kwalifikacji, gdyż wyższa produktywność może zostać nagrodzona wyższymi zarobkami.

### Następuje awans płacowy inteligencji

Wyraźnie zaczynają się zaznaczać różnice w płacach dwóch podstawowych grup zawodowych: pracowników umysłowych i robotników. Status inteligencji<sup>2</sup> wyraźnie się poprawia, czemu towarzyszy pogorszenie relatywnej pozycji robotników. Wysoko wykwalifikowany, dobrze zarabiający<sup>3</sup> pracownik umysłowy zarabia obecnie ponad cztery (w sektorze prywatnym ponad pięć) razy więcej niż nisko wykwalifikowany robotnik. W okresie gospodarki socjalistycznej stosunek płac obu wymienionych grup był niższy niż 1:3. Rozpatrywana relacja płac jest pogładową miarą skali rozpiętości wynagrodzeń w zależności od charakteru wykonywanej pracy i poziomu kwalifikacji. Jej wzrost, którego jesteśmy świadkami, wskazuje na istotne dowartościowanie wysoko kwalifikowanej pracy umysłowej oraz na względną degradację znaczenia prostej pracy fizycznej.

Wzrost prestiżu materialnego związanego z pracą umysłową jest także widoczny przy porównaniu wynagrodzeń inteligentkich i robotniczych elit płacowych (rysunek 3)<sup>4</sup>. W skali całej gospodarki wysoko kwalifikowany pracownik umysłowy zarabia o jedną czwartą więcej niż wysoko kwalifikowany robotnik. W sektorze prywatnym różnica ta jest znacznie wyraźniejsza: elita „białych kołnierzyków” zarabia tu o 70% więcej od najlepiej zarabiających robotników. Sektor państwowy jest pod tym względem nieporównanie bardziej konserwatywny; premia za pracę umysłową wynosi tu zaledwie około 10%. Jeśli skoncentrować się na przemyśle<sup>5</sup>, to uprzywilejowanie płacowe zawodów nierobotniczych uwidacznia się jeszcze wyraźniej: dobrze zarabiający pracownik umysłowy w przemyśle (np. inżynier, menedżer) zarabia o połowę więcej niż wykwalifikowany robotnik. Kilka lat temu (1987 r.) różnica w płacach obu grup wynosiła zaledwie 7%.

Awans płacowy inteligencji nie jest jednak równomierny. W pewnych zawodach i działach gospodarki jest on spektakularny, w innych upośledzenie inteligencji odziedziczone po socjalizmie utrzymuje się (rysunek 4)<sup>6</sup>. Radykalnie polepszyła się pozycja płacowa pracowników umysłowych w zawodach związanych z rozwojem rynku i systemu finansowego. W 1993 r. wysoko kwalifikowany pracownik w sektorze finansowym zarabiał o trzy czwarte więcej niż wysoko kwalifikowany robotnik w przemyśle, podczas gdy kilka lat wcześniej (1987 r.) zarabiał

<sup>2</sup> Terminem „inteligencja” określamy pracowników umysłowych z wyższym wykształceniem.

<sup>3</sup> Przez pracowników „dobrze zarabiających” rozumiemy tych, których wynagrodzenie jest równe lub większe od dziewiątego decyła. Pracownicy nisko zarabiający, to tacy, których wynagrodzenie jest równe lub mniejsze od pierwszego decyła.

<sup>4</sup> Jako „elitę” określamy 10% najlepiej zarabiających pracowników w danej grupie. Zakładamy, iż wysokie zarobki odzwierciedlają wysokie kwalifikacje, tj. że osoby najlepiej zarabiające w danej grupie odznaczają się najwyższymi kwalifikacjami.

<sup>5</sup> W ten sposób pomijamy wpływ gałęziowej struktury zatrudnienia na relacje płac, np. nie uwzględniamy górnictwa, gdzie robotnicy zarabiają tradycyjnie więcej niż w innych gałęziach.

<sup>6</sup> Prezentujemy dane za rok 1993, ponieważ jest to ostatni rok, w którym klasyfikacja działów gospodarki narodowej była porównywalna ze stosowaną w okresie centralnego planowania.

o około 10% mniej. Jest to istotna zmiana jakościowa. Podobnie znacznie się poprawiła pozycja pracowników wymiaru sprawiedliwości, administracji publicznej i nauki. Tylko nieznacznie poprawiła się natomiast pozycja pracowników sfery usług socjalnych. Lekarze i nauczyciele – nawet ci o stosunkowo wysokich wynagrodzeniach – wciąż zarabiają mniej niż wysoko płatni robotnicy w przemyśle. Sfera usług socjalnych – a więc obszar gospodarki, w którym płace ustalane są przez państwo, a nie przez rynek – nie skorzystała ze zmian w strukturze płac podyktowanych działaniem mechanizmów rynkowych. A zatem pracownicy umysłowi zyskali głównie w tych sferach życia gospodarczego, w których działa rozwinięty sektor prywatny i w których płace ustalane są w sposób zdecentralizowany. Status płacowy inteligencji jest nadal niekorzystny w tych dziedzinach, które są domeną państwa: w szkolnictwie, ochronie zdrowia, na niższych szczeblach administracji państwowej. Biorąc pod uwagę, że udział sektora prywatnego w ochronie zdrowia, a zwłaszcza w szkolnictwie, jest niski, można powiedzieć, że część inteligencji jest uwięziona na nisko płatnych posadach w sektorze państwowym.

### **Nierówności płacowe wzrosły również w ramach grup zawodowych**

Międzydziałowe różnice płac są jedną z przyczyn znacznego zróżnicowania wynagrodzeń w obrębie grupy pracowników umysłowych, istotnie większego niż zróżnicowanie płac wśród robotników. Wszelako ważniejszą przyczyną jest to, iż płace uległy znacznemu zróżnicowaniu nie tylko między różnymi grupami zawodowymi, ale także w obrębie poszczególnych grup. Jak można przypuszczać, w coraz większym stopniu o wynagrodzeniu decydują kwalifikacje i w związku z tym rozkład płac zaczyna odzwierciedlać rozkład zdolności, umiejętności i produktywności pracowników. Najwyraźniej widać to zjawisko w sektorze prywatnym. Wysoko kwalifikowany pracownik umysłowy (górne 10% zarobków) zarabia tu 104,4 razy więcej niż pracownik umysłowy o niskich kwalifikacjach (dolne 10% zarobków). Ta rozpiętość uwiadczenia znaczenie kwalifikacji dla wysokości płac. Przynależność do grupy „białych kołnierzyków” nie zapewnia atrakcyjnych zarobków; decydującą rolę pełnią wykształcenie, kwalifikacje i indywidualne zdolności.

### **Zwiększa się premia za wykształcenie**

Jaką rolę odgrywa wykształcenie w zarysowanym wyżej procesie różnicowania się płac? Innymi słowy, w jakim stopniu różnice płac odzwierciedlają różnice w poziomie wykształcenia? Rysunek 5 pokazuje, że obecnie różnice w płacach w zależności od wykształcenia są znacznie większe niż w okresie centralnego planowania. Wspinaczka po kolejnych szczeblach edukacji przynosi dzisiaj o wiele większe korzyści aniżeli kilka lat temu. Wpływ wykształcenia na płace jest obecnie znacznie silniejszy i bardziej dostrzegalny. Szczególnie wyraźne jest to w przypadku wyższego wykształcenia. Pracownik z wyższym wykształceniem zarabia dzisiaj przeciętnie o około 40% więcej niż pracownik z wykształceniem średnim (ogólnym lub zawodowym) i o ponad połowę więcej niż robotnik po zasadniczej szkole zawodowej. Sektor prywatny ceni wyższe wykształcenie znacznie bardziej niż sektor państwowy. W sektorze prywatnym osoba po wyższych studiach zarabia średnio o 90% więcej niż osoba po zasadniczej szkole zawodowej, natomiast w sektorze państwowym premia za wyższe wykształcenie jest

niższa aż o 40 punktów procentowych i wynosi 50%. Wzrost premii za wyższe wykształcenie jest zaiste spektakularny. W gospodarce socjalistycznej wynagrodzenie pracownika z wyższym wykształceniem było wyższe od wynagrodzenia pracownika z wykształceniem zasadniczym zawodowym o zaledwie 16%.

Jakkolwiek najsilniej wzrosła wartość rynkowa dyplomu studiów wyższych, to wynagrodzenie jest obecnie generalnie znacznie bardziej niż dawniej powiązane z liczbą lat nauki. Wykształcenie średnie – zarówno ogólne, jak i zawodowe – jest teraz bardziej atrakcyjne od wykształcenia zasadniczego zawodowego, co w przeszłości bynajmniej nie było regułą (rysunek 6). Jest to objaw większej racjonalności na rynku pracy w tym sensie, że inwestowanie w dalszą naukę szkolną jest obecnie nagradzane wyższymi płacami. Innymi słowy, stopa zwrotu od inwestycji w kapitał ludzki ukształtowała się na poziomie zapewniającym atrakcyjność zdobywania wiedzy i zachęcającym do dalszego kształcenia.

Kolosalny wzrost premii za wykształcenie, który dokonał się wraz ze zmianą systemu gospodarczego i który jest związany z rozwojem sektora prywatnego, wskazuje na społeczny, często nie dostrzegany, aspekt prywatyzacji gospodarki. Prywatyzacja stwarza mianowicie silne bodźce do zdobywania wykształcenia, czyni wykształcenie atrakcyjnym i pociąga za sobą olbrzymi awans materialny ludzi wykształconych. Wymierna, materialna wartość wykształcenia pojawia się dopiero w gospodarce rynkowej, która odznacza się znacznie większym popytem na wysoko kwalifikowaną, dynamiczną siłę roboczą niż zbiurokratyzowana, nieefektywna gospodarka centralnie planowana.

### **Na rozwoju sektora prywatnego korzystają głównie osoby wykształcone**

Nie wszyscy jednak w tym samym stopniu zyskują na rozwoju sektora prywatnego. Korzyść odniesiona z podjęcia pracy w sektorze prywatnym jest generalnie tym większa, im wyższy jest poziom wykształcenia zatrudnionego (rysunek 7). Pracownicy z wykształceniem wyższym i policealnym zyskują znacznie bardziej na pracy w sektorze prywatnym niż robotnicy po zasadniczej szkole zawodowej. Tym ostatnim praca w sektorze prywatnym daje przeciętnie nieznacznie tylko wyższe zarobki niż praca w sektorze państwowym. Natomiast w przypadku osób z wykształceniem policealnym i wyższym zatrudnienie w sektorze prywatnym wiąże się ze zdecydowanie bardziej atrakcyjnym wynagrodzeniem, wyższym przeciętnie od wynagrodzenia w sektorze publicznym o około 30%<sup>7</sup>.

Przedstawione dane mogłyby zatem sugerować, że osoby z wyższym wykształceniem częściej niż inni powinny szukać zatrudnienia w sektorze prywatnym, gdyż w ich przypadku wiąże się to z największą korzyścią. Opcja ta nie jest jednak dostępna dla wszystkich osób po studiach. Jak już wspomniano, w niektórych zawodach osoby z wyższym wykształceniem są w znacznej mierze skazane na pracę w sektorze publicznym. Sektor prywatny nie stwarza jednakowej możliwości pracy wszystkim osobom z wyższym wykształceniem. Stosunkowo trudno jest znaleźć zatrudnienie w sektorze prywatnym naukowcowi, nauczycielowi, urzędnikowi czy też (w mniejszym stopniu) lekarzowi. Pod tym względem osoby z wykształceniem

<sup>7</sup> Rzeczywista różnica może być większa, gdyż istnieje tendencja do zaniżania wysokich wynagrodzeń. Ponadto, ze względów statystycznych, pomijamy kwestię rozmaitych dodatkowych korzyści pozapłacowych – często bardzo znacznych – które firmy prywatne oferują pracownikom na wyższych stanowiskach.

średnim i zasadniczym zawodowym są uprzywilejowane; ich umiejętności są bardziej „przenośne” w tym sensie, że mogą być wykorzystane zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Szanse na znalezienie pracy w sektorze prywatnym są dla osób z wyższym wykształceniem statystycznie mniejsze niż dla osób o niższym wykształceniu. Obecnie w sektorze prywatnym (poza rolnictwem) znalazło pracę około 40% wszystkich pracowników z wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym oraz tylko 30% pracowników z wykształceniem wyższym.

### Stopa zwrotu od inwestycji w wykształcenie

Przytoczone dane wskazują jednoznacznie, iż wykształcenie zaczęło się opłacać, że nastąpił wzrost stopy zwrotu od inwestycji w wykształcenie. Tabela 1 przedstawia wyniki oszacowania tej stopy zwrotu. Szacowano ją metodą regresji, w której zmienną objaśnianą jest wynagrodzenie danej osoby, a zmiennymi objaśniającymi są liczba lat nauki, staż pracy, płeć oraz sektor gospodarki (publiczny lub państwowy). Równanie regresji (tzw. funkcja wynagrodzeń) zostało wyspecyfikowane w taki sposób, aby współczynnik przy zmiennej „liczba lat nauki” można było interpretować jako stopę zwrotu od inwestycji w edukację. Współczynnik ten mówi bowiem, o ile procent przeciętnie wzrośnie wynagrodzenie, jeżeli liczba lat nauki zwiększy się o jeden<sup>8</sup>.

Każdy dodatkowy rok nauki przynosi obecnie wynagrodzenie wyższe przeciętnie o około 7 – 8%. W przypadku pracy w sektorze prywatnym stopa zwrotu jest istotnie wyższa (o około 0,6 punkta procentowego) i przekracza 8%. Tego rzędu premia edukacyjna<sup>9</sup> jest porównywalna z występującą w krajach Europy Zachodniej i świadczy o tym, że w Polsce wartość rynkowa wykształcenia jest obecnie podobna jak w rozwiniętych krajach kapitalistycznych (zob. Lorenz, Wagner 1990; Rutkowski 1996). W latach osiemdziesiątych rozpatrywana stopa zwrotu wynosiła 5%, tj. istotnie mniej niż obecnie i była stosunkowo niska w porównaniu z krajami o gospodarce rynkowej.

Interesującym, jakkolwiek nie zaskakującym, wynikiem analizy regresji jest to, że obecnie wynagrodzenia w mniejszym stopniu zależą od stażu pracy (wieku). W mniejszym stopniu liczy się doświadczenie (zdobyte w odmiennych warunkach ekonomicznych), większego znaczenia nabierają indywidualne predyspozycje i zdolności pracownika. Znaczenie ma jednak również płeć, gdyż kobiety o porównywalnym wykształceniu i wieku zarabiają przeciętnie o nieco ponad jedną czwartą mniej niż mężczyźni. W sektorze prywatnym upośledzenie płacowe kobiet jest jeszcze większe.

Warto zwrócić uwagę, że formalne wykształcenie, staż pracy i pozostałe czynniki uwzględnione w równaniu objaśniają mniej niż 30% zmienności wynagrodzeń. Może się wydawać, że to niewiele; jest to jednak wynik typowy dla tego rodzaju badań. Oznacza on, że poza wykształ-

<sup>8</sup> Jest to standardowy sposób liczenia stopy zwrotu od inwestycji w wykształcenie, opracowany przez jednego ze współtwórców teorii kapitału ludzkiego, J. Mincera. Zob. Mincer (1975). Metoda Mincera przedstawiona jest również przez P. Bieleckiego (1995).

<sup>9</sup> Zgodnie z konwencją przyjętą w literaturze, stosujemy zamiennie terminy „stopa zwrotu od inwestycji w kształcenie” i „premia edukacyjna”. Ściśle rzecz biorąc, terminy te nie są jednak równoznaczne, ponieważ poprawnie obliczona stopa zwrotu od inwestycji w kształcenie powinna uwzględniać nie tylko korzyści, ale także koszty poniesione w celu zdobycia wykształcenia (włączając w to utracone zarobki).



**Tabela 1**  
Wyniki estymacji funkcji wynagrodzeń

Zmienne objaśniające	Zmienna zależna: Ln (wynagrodzenia)					
	1987	1992			1993	
	1	2	3	4	5	6
Wyraz stały	9,033 (494,67)	13,447 (396,69)	6,317 (325,98)	6,278 (318,84)	6,449 (336,39)	6,410 (329,51)
Lata nauki	0,050 (40,15)	0,070 (30,78)	0,079 (58,72)	0,080 (58,94)	0,073 (57,35)	0,074 (57,00)
Staż pracy	0,031 (39,22)	0,020 (9,80)	0,022 (21,38)	0,023 (19,49)	0,021 (19,73)	0,021 (17,94)
Staż (do kwadratu)	-0,056 (31,18)	-0,021 (4,72)	-0,035 (14,671)	-0,035 (12,98)	-0,031 (12,95)	-0,030 (11,47)
Mężczyźni	0,373 (84,80)	0,240 (25,41)	0,263 (45,54)	0,257 (40,90)	0,268 (48,14)	0,271 (44,28)
Interakcje z sektorem prywatnym						
Lata nauki	-	-	-	0,006 (3,04)	-	0,007 (4,09)
Staż pracy	-	-	-	0,006 (2,32)	-	0,005 (1,96)
Staż (do kwadratu)	-	-	-	-0,017 (2,74)	-	-0,012 (2,04)
Mężczyźni	-	-	-	0,009 (0,61)	-	-0,039 (2,86)
R <sup>2</sup>	0,283	0,203	0,270	0,278	0,259	0,267
Statystyka F	2508,01	414,67	1383,55	721,40	1393,46	726,51
Liczba obserwacji	25 456	6513	14 975	14 975	15 954	15 954

W nawiasach podane są absolutne wartości statystyki t-Studenta.

Definicje zmiennych:

Wynagrodzenie = miesięczne wynagrodzenie brutto.

(Potencjalny) staż pracy = wiek - lata nauki - 6.

Lata nauki = 16 - wykształcenie wyższe; 15 - niepełne wyższe, 14 - pomaturalne; 12 - średnie; 11 - zasadnicze zawodowe; 8 - podstawowe; 5 - niepełne podstawowe.

Mężczyźni = 1 jeśli pracownik jest mężczyzną, 0 w przeciwnym przypadku.

Sektor prywatny = 1 jeśli pracownik jest zatrudniony w przemyśle prywatnym; = 0 jeśli pracownik jest zatrudniony w sektorze publicznym.

Źródło: Równania 1- 2 oszacowano wykorzystując dane z badania budżetów gospodarstw domowych GUS. równania w kolumnach 3 - 6 oszacowano wykorzystując dane z badania aktywności ekonomicznej ludności GUS;

Uwaga: Badanie budżetów gospodarstw domowych obejmuje tylko pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym, natomiast badanie aktywności ekonomicznej ludności obejmuje pracujących w sektorze publicznym i prywatnym. W obu przypadkach równania oszacowano na próbie osób pracujących w wieku 18-65 lat.

cenem na wysokość indywidualnej płacy wpływają też inne czynniki, takie jak osobiste zdolności, kwalifikacje, motywacja do pracy, a także rodzaj pracodawcy. Wiadomo np., że więcej płacą duże firmy, w których działają silne związki zawodowe, czy też firmy o wysokiej rentowności. Godne uwagi jest również to, że zdolność rozpatrywanego modelu do wyjaśniania zmienności płac nie wzrosła, ale nawet lekko spadła w czasie, tj. obecnie wykształcenie w nieco mniejszym stopniu wyjaśnia zróżnicowanie płac niż dawniej. Czy nie przeczy to tezie o roli wykształcenia w kształtowaniu się płacy oraz o wzroście tej roli w trakcie przekształceń syste-

mowych? Aby poprawnie odpowiedzieć na to pytanie, należy rozróżnić dwa odrębne zjawiska. Pierwszym jest zależność płacy od wykształcenia. Jest ona obecnie prawdopodobnie nieco niższa niż dawniej. Drugim jest wysokość premii za wykształcenie. Premia ta wzrosła bardzo znacznie. Oba te czynniki łącznie oznaczają, że np. osoby o wyższym wykształceniu zarabiają obecnie *przeciętnie* znacznie więcej niż osoby bez studiów, jednak *zróżnicowanie* płac w obrębie osób z wyższym wykształceniem jest obecnie większe niż dawniej. Nastąpił wzrost różnic między średnim wynagrodzeniem w poszczególnych grupach wykształcenia przy jednoczesnym wzroście wariacji wynagrodzeń w ramach tych grup. To tak jakbyśmy uczestniczyli w grze, w której podniesiono oczekiwaną wartość nagród, ale jednocześnie bardziej je zróżnicowano, zwiększając niepewność tego, co faktycznie przypadnie nam w udziale.

### Szansa na pracę i dobrą płacę: łączna premia za wykształcenie

Pracownicy wykształceni, zwłaszcza mający wykształcenie wyższe, mogą w mniejszym stopniu obawiać się bezrobocia oraz liczyć na znacznie większe płace niż osoby gorzej wykształcone. Składa się to na łączną (całkowitą) premię za wykształcenie, która uwzględnia nie tylko różnice w płacach, lecz także szanse znalezienia pracy. Tę całkowitą premię za wykształcenie można przedstawić w postaci „płacy oczekiwanej”, tj. płacy skorygowanej o prawdopodobieństwo zatrudnienia<sup>10</sup>. „Płaca oczekiwana” jest więc pewną sumaryczną miarą perspektyw na rynku pracy. Istotę „płacy oczekiwanej” najlepiej zilustrować przykładem. Wyobraźmy sobie, że przeciętna płaca w pewnej grupie zawodowej wynosi 900 zł. Jednocześnie bezrobocie wśród osób z tej grupy wynosi 10%. Płaca oczekiwana członka tej grupy, który poszukuje pracy, jest iloczynem prawdopodobieństwa znalezienia pracy, które wynosi  $1 - 0,1 = 0,9$ , i przeciętnej płacy, tj.  $0,9 \times 900\text{zł} = 810\text{zł}$ . Różnice w tak obliczonej płacy oczekiwanej dla różnych grup wykształcenia przedstawia rysunek 8.

Korygując przeciętne płace dla poszczególnych grup wykształcenia o prawdopodobieństwo znalezienia pracy uzyskujemy obraz znacznie głębszych aniżeli wcześniej różnic w perspektywach na rynku pracy. Pozycja pracowników wykształconych jest lepsza, niż wynika to z samych tylko relacji płac, natomiast pozycja pracowników gorzej wykształconych jest gorsza. Na przykład płaca oczekiwana osoby z wyższym wykształceniem jest wyższa o blisko 90% od płacy robotnika z wykształceniem zasadniczym zawodowym, czyli uwzględnienie szans na znalezienie pracy zwiększa różnicę w płacach aż o 32 punkty procentowe. Premia za wyższe wykształcenie wzrasta o 22 punkty procentowe, tj. do blisko 70%, gdy punktem odniesienia jest oczekiwana płaca osób z wykształceniem średnim ogólnym. Wyższe wykształcenie oznacza lepszy status materialny nie tylko dlatego, że zapewnia większe płace, lecz także z tej przyczyny, że w mniejszym stopniu naraża na bezrobocie.

<sup>10</sup> Mówimy o „płacy oczekiwanej” przez analogię do występującego w statystyce pojęcia „wartości oczekiwanej”. Należy zaznaczyć, że przedstawione obliczenia „płacy oczekiwanej” mają charakter uproszczony, nie uwzględniają bowiem wszystkich czynników, które wpływają na różnice w płacach w ciągu całej kariery zawodowej (pomijamy np. przeciętny okres trwania bezrobocia).

<sup>11</sup> W gospodarstwach pracowniczych, tj. takich w których głównym źródłem utrzymania jest dochód z pracy najemnej, wynagrodzenia stanowią ponad 80% ogółu dochodów.

## Wykształcenie a poziom życia

Praca bądź jej brak oraz wysokość uzyskiwanego wynagrodzenia w decydującym stopniu określają poziom życia gospodarstw pracowniczych<sup>11</sup>. Efekt w skali rodziny jest przy tym większy niż efekt jednostkowy. Jest on bowiem spotęgowany przez fakt, że wykształcenie małżonków jest ze sobą skorelowane, a co za tym idzie – skorelowane są płace. Małżonkowie mają często podobne wykształcenie i w związku z tym zbliżone perspektywy na rynku pracy. To „połączenie sił” sprawia, że zróżnicowanie dochodów rodzin jest większe niż zróżnicowanie samych tylko indywidualnych płac.

Zmiany na rynku pracy, faworyzujące pracowników z wyższym wykształceniem, doprowadziły do daleko idących zmian w poziomie życia rodzin. Rodziny inteligentnie wspięły się na szczyt drabiny dobrobytu, rodziny robotnicze przemieściły się w kierunku niższych jej szczebli. Zmienił się radykalnie skład społeczny sfery ubóstwa i sfery zamożności. W 1992 r. na sto rodzin, których głową był pracownik z wyższym wykształceniem, w sferze ubóstwa<sup>12</sup> znajdowały się tylko trzy (rysunek 9)<sup>13</sup>. Zaledwie cztery lata wcześniej odsetek ten był blisko trzy razy wyższy. Ryzyko ubóstwa wzrosło natomiast najbardziej w przypadku rodzin, których głowa ma zaledwie wykształcenie podstawowe: z 27% do 35%. Patrząc od innej strony, w 1988 r. rodziny robotników z wykształceniem zasadniczym zawodowym popadały w ubóstwo niecałe trzy razy częściej niż rodziny z wykształceniem wyższym. W 1992 r. prawdopodobieństwo ubóstwa rodzin o wykształceniu zasadniczym zawodowym było już prawie dziewięć razy wyższe niż rodzin inteligentnych. Prawdopodobieństwo ubóstwa rośnie zatem drastycznie wraz ze spadkiem poziomu wykształcenia. Wyższe wykształcenie wydaje się najlepszym zabezpieczeniem przed ubóstwem.

Jednocześnie wyższe wykształcenie stwarza największe szanse na relatywnie wysoki poziom życia. Blisko połowa wszystkich rodzin z wyższym wykształceniem znajduje się w grupie 20% gospodarstw domowych o najwyższych dochodach (rysunek 10). Szansa, aby w grupie wysokich dochodów znalazło się gospodarstwo, w którym głowa rodziny nie ma wykształcenia średniego jest prawie czterokrotnie niższa. Na przykład tylko jedna na dziewięć rodzin, w których głowa ma wykształcenie zasadnicze zawodowe należy do grupy gospodarstw o wysokich dochodach. Również w przypadku sfery zamożności kierunek zmian jest bardzo wyraźny: szansa na wysoki poziom życia gwałtownie wzrasta wśród rodzin wysoko wykształconych, maleje natomiast wśród rodzin gorzej wykształconych.

\*

Konkludując należy stwierdzić, iż osoby wykształcone – zwłaszcza te, które legitymują się wykształceniem wyższym – mają obecnie najlepsze perspektywy na rynku pracy. Wraz z transformacją gospodarczą zwiększył się popyt na wiedzę i umiejętności, na kreatywność, na pracę koncepcyjną. Wzrosła znacznie premia za wykształcenie. Osoby wykształcone są mniej zagrożone bezrobociem i mają większe szanse na wysokie płace, zwłaszcza jeśli mogą znaleźć pracę

<sup>12</sup> „Sfera ubóstwa” zdefiniowana jest w tym przypadku jako 20% rodzin o najniższych dochodach.

<sup>13</sup> Niestety, nie dysponujemy nowszymi danymi, gdyż GUS przestał publikować informacje o rozkładzie dochodów.

w sektorze prywatnym. Te głębokie zmiany na rynku pracy znalazły odzwierciedlenie w poziomie życia różnych grup społecznych. Nastąpił spektakularny awans materialny inteligencji. Znaczna część tej warstwy społecznej opuściła sferę ubóstwa, aby znaleźć się w grupie rodzin o najwyższych dochodach.

## Literatura

**Bielecki P.** 1995

*Ekonomiczna efektywność kształcenia w wymiarze społecznym i indywidualnym.* „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, nr 5.

**GUS** 1988 i 1992

*Badanie budżetów gospodarstw domowych.*

**GUS** 1993

*Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień w 1987 r. i 1993 r.*

**GUS** 1994 (luty)

*Badanie aktywności ekonomicznej ludności.*

**GUS** 1995

*Potrzeby edukacyjne. Informacje i opracowania statystyczne.*

**Lorenz W., Wagner J.** 1990

*A Note on Returns to Human Capital in the Eighties: Evidence from Twelve Countries.* The Luxembourg Income Study, „Working Paper”, nr 54.

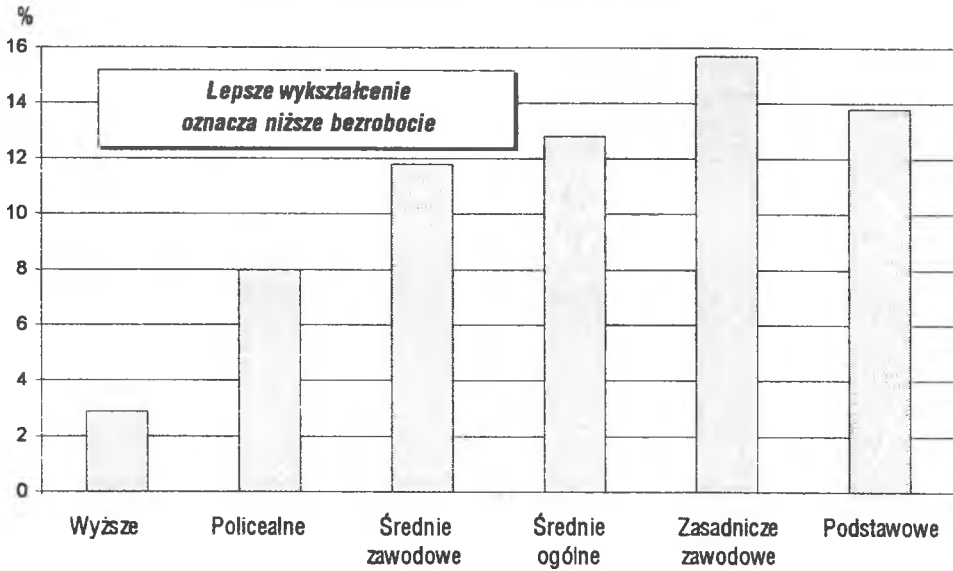
**Mincer J.** 1974

*Schooling, Experience and Earnings.* New York: Columbia University Press for NBER.

**Rutkowski J.** (1996)

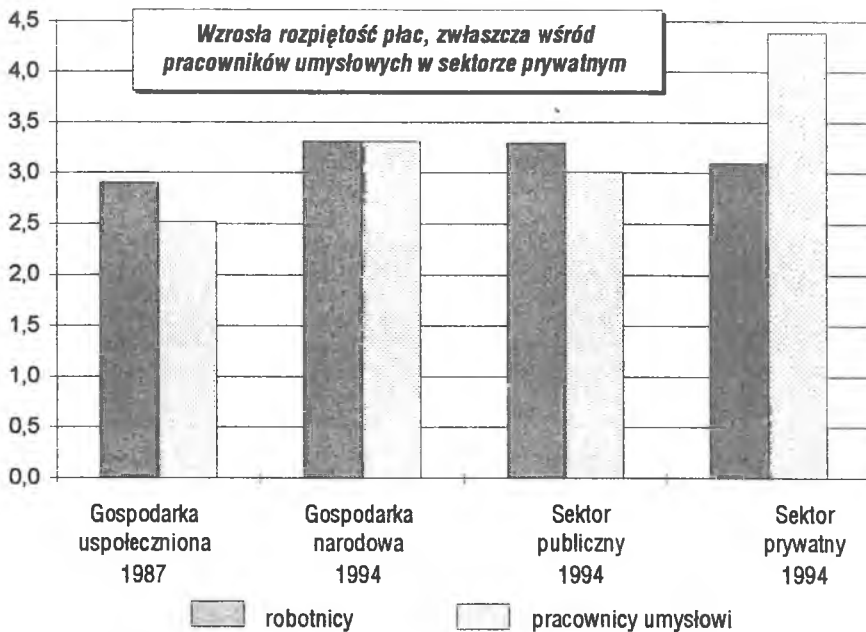
*High Skills Pay of: The Changing Wage Structure during Economic Transition in Poland.* „Economics in Transition”, vol. 4(1).

**Rysunek 1**  
Stopa bezrobocia według poziomu wykształcenia



Źródło: GUS (1994).

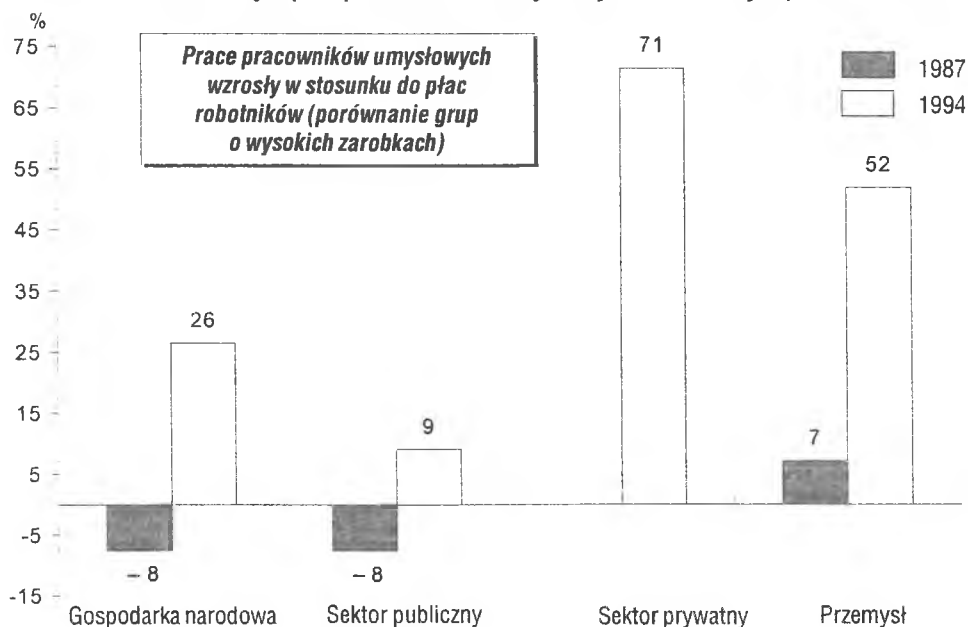
**Rysunek 2**  
Relacja między płacami wysokimi i niskimi (stosunek decylogowy)



Źródło: Jak do rysunku 1.

Rysunek 3

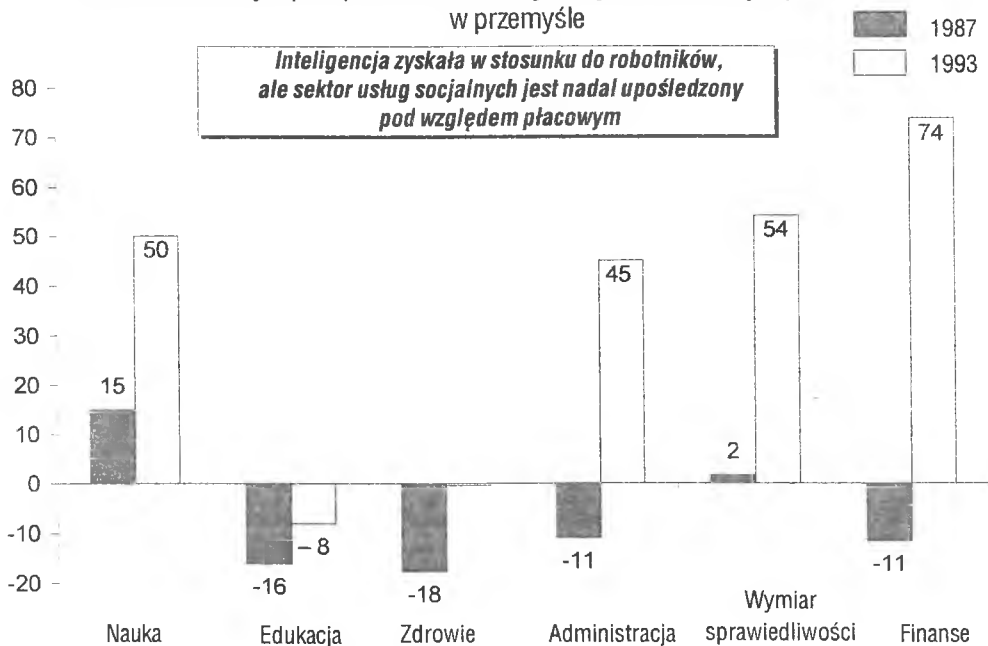
Stosunek IX decyla płac pracowników umysłowych do IX decyla płac robotników



Źródło: GUS (1994).

Rysunek 4

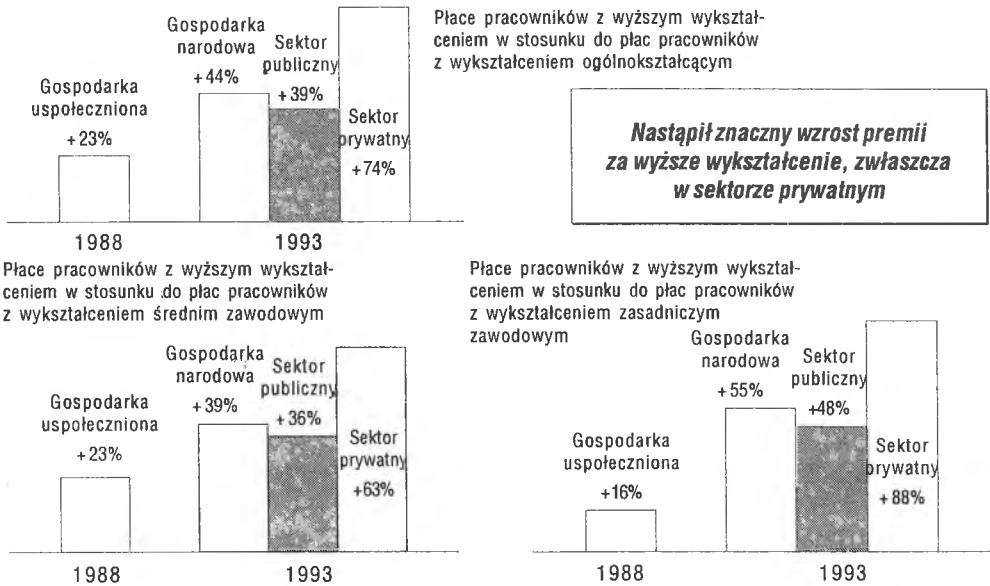
Stosunek IX decyla płac pracowników umysłowych do IX decyla płac robotników w przemyśle



Źródło: Jak do rysunku 3.

**Rysunek 5**

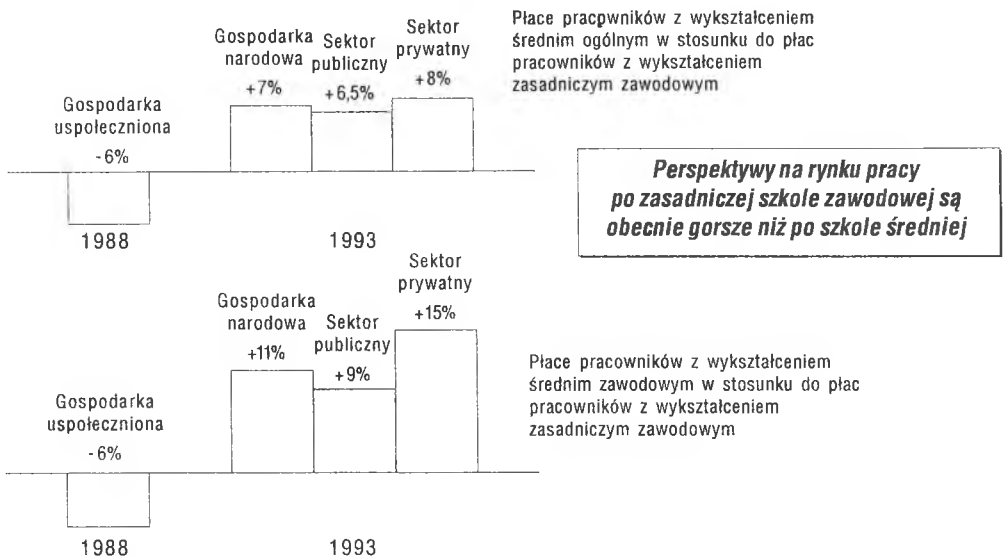
**Płace pracowników z wyższym wykształceniem w stosunku do płac osób mających inne kategorie wykształcenia**



Źródło: GUS (1988); GUS (1993, maj).

**Rysunek 6**

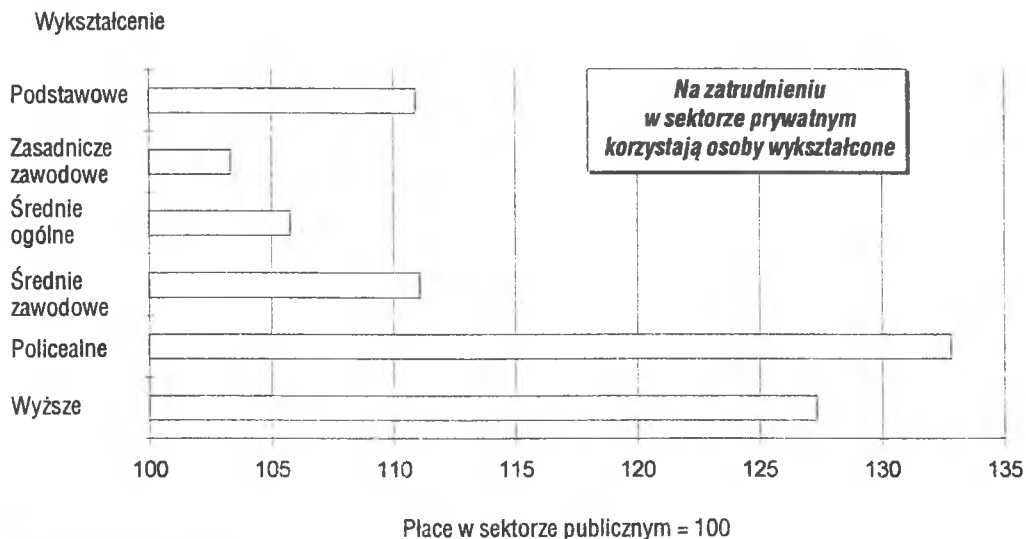
**Płace pracowników z wykształceniem średnim w stosunku do płac pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym**



Źródło: Jak do rysunku 5.

**Rysunek 7**

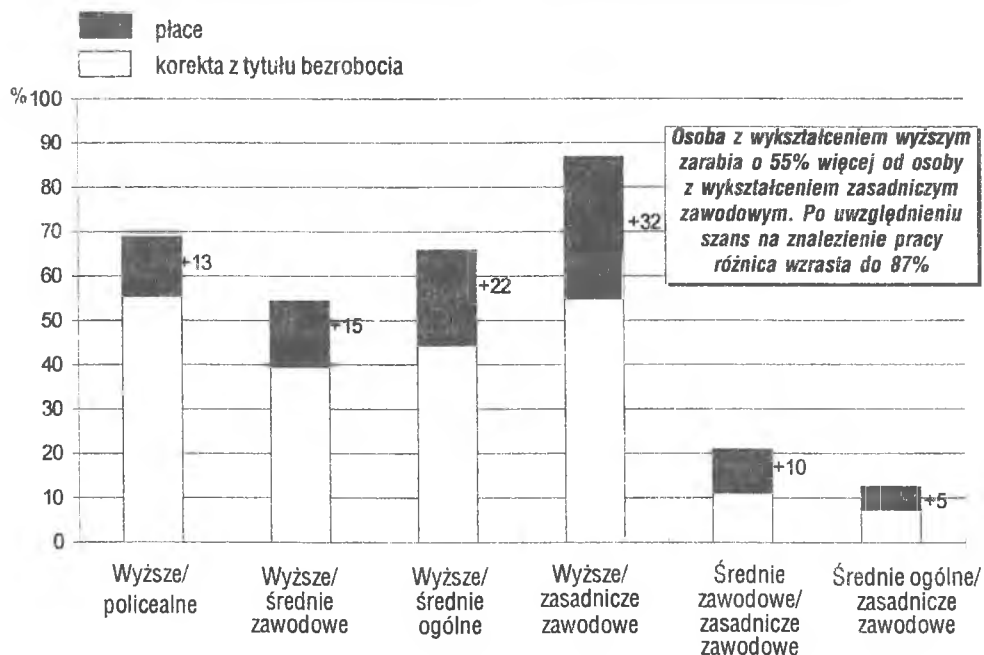
Plące pracowników w sektorze prywatnym w stosunku do płac pracowników w sektorze państwowym według poziomu wykształcenia



Źródło: Jak do rysunku 1.

**Rysunek 8**

Relacje płac skorygowane o prawdopodobieństwo uzyskania pracy

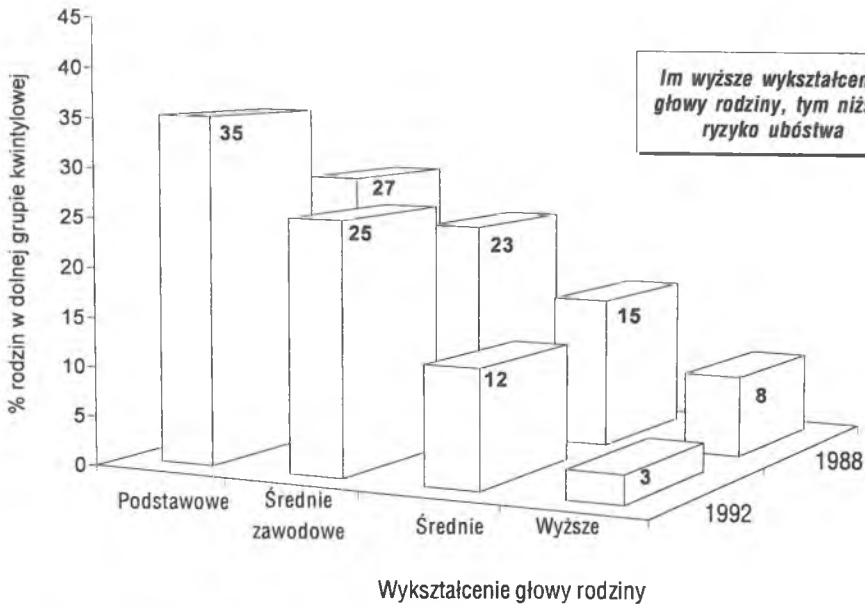


Źródło: Jak do rysunku 1.



**Rysunek 9**

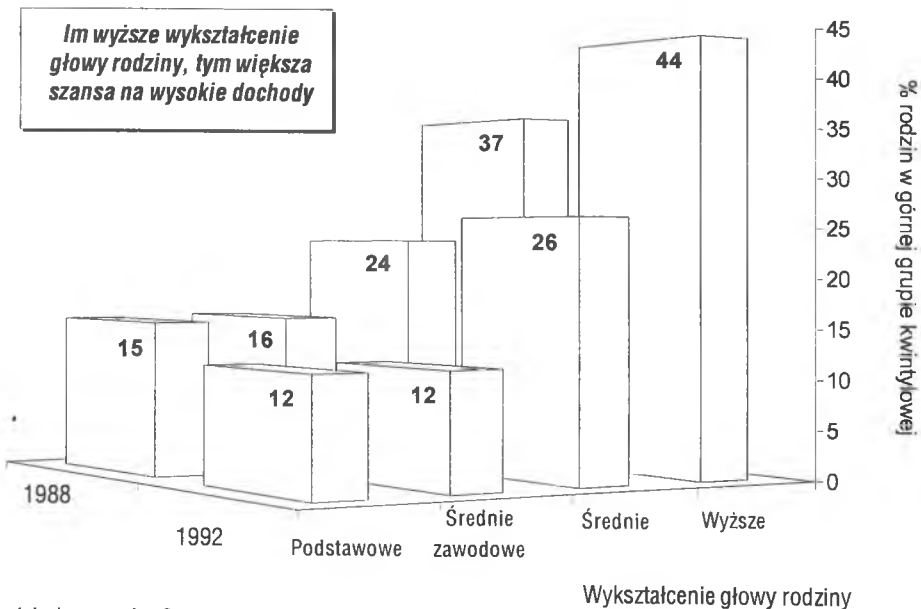
Stopa ubóstwa według wykształcenia głowy rodziny w latach 1988 i 1992



Źródło: GUS (1988 i 1992).

**Rysunek 10**

Fracja rodzin o wysokich dochodach według wykształcenia głowy rodziny w latach 1988 i 1992



Źródło: Jak do rysunku 9.