

Mary Winter

Iowa State University

Krystyna Gutkowska

Katedra Ekonomiki Konsumpcji i Gospodarstwa Domowego SGGW

Zmiany w aktywności zawodowej Polaków w latach 1984–1994*

Celem tego opracowania jest przedstawienie zmian aktywności zawodowej tych pracowników, którzy pracowali zarobkowo w latach 1984–1994. W tym celu dokonano analiz statystycznych, przy wykorzystaniu pakietu statystycznego SPSS, dzięki czemu możliwe było dowiedzenie pewnych prawidłowości zmian aktywności zawodowej, w zależności od wybranych zmiennych charakteryzujących jednostki uczestniczące w badaniu oraz pozostałych członków ich gospodarstw domowych.

Założenia teoretyczne przyjęte w opracowaniu

Teoretyczny kontekst, przyjęty w celu zbadania zachowań przystosowawczych pracowników, zaczerpnięty został z teorii przystosowania i adaptacji gospodarstwa domowego do znaczących wydarzeń społeczno-ekonomicznych egzogenicznych w stosunku do poszczególnych jednostek konsumpcyjnych (Morris i Winter 1978; Winter i Morris 1998).

Zachowanie indywidualnych pracowników rozpoczynających pracę zawodową, pozostających na tej samej pozycji zawodowej, zaczynających własną działalność gospodarczą, albo też przechodzących na emeryturę, może być modelowane jako przystosowanie i adaptacja. Uzasadnieniem takiego podejścia jest przyjęcie twierdzenia, że tak jak gospodarstwo domowe nie ma innej możliwości jak tylko dostosowanie się do warunków zewnętrznych, w których funkcjonuje tak samo pracownik nie ma wyboru i musi reagować odpowiednio do zmian w warunkach pracy, które mogą być poza jego możliwościami kontroli. Większość zasobów, szczególnie ludzkich, pełni rolę czynników warunkujących możliwości wyborów, jak również poziomy realizacji uznawanych przez te jednostki potrzeb. Związane

*Prezentowane opracowanie powstało na podstawie badania nt. „Reakcje gospodarstw domowych na zmiany makroekonomiczne w Polsce”, które zrealizowane zostało w ramach przyznanego z National Science Foundation USA grantu; badanie zostało przeprowadzone przez zespół w składzie: prof. Mary Winter – Iwona State University; prof. Earl W. Morris – University of Minnesota; dr Krystyna Gutkowska; dr Marzena Jeżewska; prof. Teresa Pałaszewska – Reindl; dr hab. Krystyna Żelazna; prof. Urszula Grzeszczak-Świetlikowska.

jest to z tym, że praca zarobkowa nie tylko generuje środki, mogące służyć jako środki realizacji zadań właściwych gospodarstwu domowemu, ale również gospodarstwa domowe zgłaszają swoisty popyt na środki finansowe niezbędne do zaspokojenia potrzeb grupy domowników.

Przyjęcie modelu adaptacji gospodarstw domowych do wydarzeń makroekonomicznych i makrospołecznych na potrzeby analizy zmian aktywności społeczno-zawodowej włącza *in plicite* założenie o specyfice rynku pracy krajów postsocjalistycznych w stosunku do sytuacji pracowników w rozwiniętych krajach o gospodarce rynkowej (Timar 1995). Stąd też trudno jest odnieść prezentowane dalej analizy i wnioski do literatury zagranicznej, a zwłaszcza amerykańskiej, która w obszarze badań warunków życia w pracy i aktywności zawodowej, raczej koncentruje się na takich kwestiach, jak: jakie konsekwencje dla psychofizycznej kondycji jednostek ma zamknięcie ich dotychczasowego miejsca pracy czy w ogóle bezrobocie; implikacje kryzysów gospodarczych itp. (Baum i in. 1986; Belyea i Lobago 1990; Bultena i in. 1986; Conger i Elder 1994; Elder i in. 1992).

Generalnie można powiedzieć, że obecna sytuacja w Polsce może mieć więcej wspólnego z wielką depresją z lat trzydziestych niż z mającymi dziś miejsce okresami inflacji i kryzysu ekonomicznego, których to zjawisk doświadczyły rodziny amerykańskie w końcowych latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych.

Polacy doświadczają diametralnej przebudowy gospodarki, którą nierządkiem postrzegają jako osobistą klęskę, a nawet katastrofę, a którą mierzy się nie tylko konsekwencjami zamknięcia konkretnego zakładu pracy, ale porażką osobistą tym większą, jeśli nie ma perspektyw na inną posadę lub dostatecznej motywacji do tworzenia nowych miejsc pracy dla siebie i innych.

Kiedy ktoś traci pracę, jest prawdopodobne, że istnieją w okolicy inne możliwości zatrudnienia. Istotnie, w jednych z przekrojowych badań naukowych prowadzonych w Stanach Zjednoczonych Buss i Redburn (1988) wykazali, że osiem lat po zamknięciu zakładów przemysłowych dwie trzecie zatrudnionych w nich pracowników było albo zatrudnionych ponownie albo emerytowanych. Spośród tych, którzy byli ponownie zatrudnieni, 70% otrzymało inne zatrudnienie w przemyśle.

Gwałtowne zmiany w polskiej gospodarce, związane m.in. z masowym zamknięciem nierentownych przedsiębiorstw, charakteryzują się dość powolnym procesem budowania nowych miejsc pracy, a stąd też trudno spodziewać się analogicznych możliwości ponownego zatrudnienia przez większość tych pracowników, którzy wcześniej stracili pracę. Raczej można się spodziewać, że będą oni zmuszeni do dostosowania się do roli bezrobotnego bądź aktywnego poszukiwania innych możliwości zatrudnienia, założenia własnego przedsiębiorstwa albo też przekwalifikowania swoich umiejętności żeby zdobyć zatrudnienie w innego rodzaju przedsiębiorstwie.

Tak więc u niektórych polskich pracowników przemiany mogą podsycać skłonność do założenia własnego przedsiębiorstwa. Zrealizowanie tego celu jest zależne

od dostępności potrzebnych ludzkich i materialnych zasobów. Dla innych przemiany mogą być katastrofą, zarówno dla nich samych jak i ich rodzin, ponieważ bezrobocie, emerytura albo nowe zatrudnienie, które nie jest tak intratne jak było poprzednie, mogą spowodować znaczne obniżenie poziomu życia.

Celem tego opracowania jest zbadanie wpływów przekształceń systemowych na polskich pracowników, przy użyciu danych z historii zatrudnienia i danych dotyczących obecnych warunków pracy.

Hipotezy

W celu realizacji założonego celu badań przyjęto następujące hipotezy badawcze:

1. Przemiany systemowe w Polsce spowodowały wzrost zmiany stanu zatrudnienia w kierunku przechodzenia na emeryturę; które to zjawisko było znacznie bardziej dynamiczne niż przed transformacją gospodarki polskiej.

2. Więcej pracowników po 1989 roku niż przed zmieniło zatrudnienie z „państwowego” na „prywatne”.

3. Pracownicy z wyższym poziomem kwalifikacji oraz predyspozycji osobniczych są bardziej skłonni zmienić pracę, przechodząc z sektora państwowego do prywatnego.

4. Wysokie zarobki wśród tych, którzy byli zatrudnieni w 1994 r. są funkcją wyższych kwalifikacji i predyspozycji indywidualnych oraz pracy w sektorze prywatnym.

5. Dodatkowa praca dla osób będących na emeryturze jest funkcją ludzkich zasobów pracownika (tj. jego kwalifikacji i możliwości osobniczych).

Próba badawcza

Dane były zebrane w 600 polskich gospodarstwach domowych, uczestniczących w projekcie badawczym nt. „Reakcje gospodarstw domowych na makroekonomiczne zmiany w Polsce”, który zrealizowany był dzięki dotacji z Narodowej Fundacji Nauki USA. Dane były zebrane w listopadzie i grudniu 1994 roku w województwie lubelskim.

Wywiad kwestionariuszowy, który wybrano jako narzędzie badawcze, obejmował – poza różnorodnymi informacjami ważnymi z punktu widzenia przyjętych celów badawczych – bardzo szczegółowe informacje dotyczące wszystkich członków gospodarstwa domowego, takie jak: pokrewieństwo z respondentem, płeć, data urodzenia, stan małżeński, stan zdrowia, stan zatrudnienia, zawód, liczba godzin przepracowanych w ostatnim tygodniu, liczba tygodni przepracowanych w miesiącu, zarobek miesięczny, i oczekiwania związane z ciągłością zatrudnienia.

Kompletne historie zatrudnienia zostały uzyskane od wszystkich osób które były zatrudnione w latach 1984–1994. Zebrane zostały opisy wszystkich „zatrud-

nień” włączając zawód, datę rozpoczęcia i zakończenia pracy; rodzaj zatrudnienia (tj. pełny etat, część etatu albo praca wykonywana okazjonalnie); rodzaj pracodawcy (instytucja budżetowa, fabryka państwowa, prywatny interes albo własna firma rodzinna); miasto i województwo gdzie praca była zlokalizowana, przyczyna i rodzaj zwolnienia z pracy (dobrowolnie czy nie).

Z 600 obserwacji gospodarstw domowych były utworzone indywidualne obserwacje dla każdego członka gospodarstwa domowego; każda obserwacja zawierała charakterystykę respondenta i jego gospodarstwa domowego. Te obserwacje są właśnie źródłem danych wykorzystanych w tej pracy. 600 obserwacji gospodarstw domowych dotyczy 1952 osób, z których 1468 (75%) było w wieku lat 17 albo starszych w 1994 roku i mniej niż połowa tych osób (49%) było zatrudnionych w jakimś momencie pomiędzy 1984 i 1994 rokiem. Z tych którzy byli zatrudnieni w latach 1984–1994, 707 osób (73%) było zatrudnionych na pełny albo niepełny etat w 1994 roku.

Historia zatrudnienia pracowników w latach 1984–1994

W tabeli 1 są przedstawione informacje parametryczne, dotyczące osób, które pracowały zarobkowo w latach 1984–1994 i są one porównane do tych, którzy w tych latach nie pracowali. Prawie 2/3 spośród tych, którzy w listopadzie 1994 r. mieli lat 17 i więcej było zatrudnionych w jakimś momencie w przeciągu minionych dziesięciu lat. Prawdopodobieństwo, że osoby w wieku 30 do 59 lat byli zatrudnieni w porównaniu z tymi poniżej 30 roku życia jest dwa razy większe w porównaniu z tymi zaś, którzy są w wieku 60 lat i powyżej jest trzykrotnie większe. Jest też bardziej prawdopodobne, że osoby z wyższym poziomem wykształcenia, były zatrudnione, a odsetek tych, którzy ukończyli więcej niż 12 lat edukacji i jednocześnie pracowali zarobkowo był największy. Mężczyźni znacznie częściej niż kobiety byli zatrudnieni podczas tego okresu. Nie stwierdzono natomiast zależności między miejscem zamieszkania a aktywnością zawodową (tab. 1).

Stan zatrudnienia w czasie badania przedstawiono w drugiej połowie tabeli 1, gdzie zamieszczone są dane dotyczące stanu zatrudnienia wszystkich pracowników powyżej lat 16 w listopadzie 1994 roku. Najbardziej liczne grupy to zatrudnieni na pełny etat (40%) oraz pozostający na emeryturze i nie podejmujący dodatkowej pracy (30%). Pomimo że oficjalny wskaźnik bezrobocia był oszacowany na 15% (Winięcki 1994), tylko 7,2% ogółu badanych zadeklarowała się jako bezrobotni poszukujący pracy. Ci osobnicy są nieproporcjonalnie skoncentrowani wśród osób poniżej 30 lat, co może wskazywać raczej na problemy ze znalezieniem pierwszej pracy niż na bezrobocie, które byłoby rezultatem stracenia pracy.

Jednym z wyjaśnień różnic między tymi danymi i oficjalnym wskaźnikiem może być fakt, że badani opisali się inaczej niż w kategoriach zastosowanych przez

Tabela 1.

Procentowy udział osób w wieku 17 lat i więcej, które kiedykolwiek pracowały między 1984 a 1994 rokiem, i ich obecny status zatrudnienia według wieku, wykształcenia, płci i miejsca zamieszkania (N=1468)

Grupy osób	Ogółem	Wiek ^a				Wykształcenie ^a			Płeć ^a		Miejsce zamieszkania	
		<30	30–44	45–59	60+	<10	10–12	13+	kobieta	mężczyzna	miejskie	rolnicze
Wszystkie osoby w wieku 17+ w 1994 r.	100,0	23,1	26,9	24,1	25,9	32,7	37,8	29,6	53,1	46,9	66,6	33,4
Nie pracował (a) dla zapłaty, 1984–1994	34,2	54,3	4,0	12,2	68,2	48,9	29,7	23,7	36,7	31,3	35,4	31,8
Pracował(a) dla zapłaty między 1984–1994	65,8	45,7	96,2	87,0	29,7	49,5	70,4	75,6	62,3	68,7	64,6	68,2
Status zatrudnienia, listopad 1994												
Zatrudniony(a) na cały etat	40,6	32,7	72,5	51,0	5,3	18,2	46,7	58,1	37,0	45,0	40,7	40,8
Zatrudniony(a) na pół etatu	2,9	3,5	5,8	1,7	0,3	2,9	3,2	2,3	3,3	2,3	2,0	4,5
Nie zatrudniony(a), szuka pracy	7,2	17,4	8,6	3,1	0,3	4,0	10,1	6,9	6,0	8,4	7,4	6,7
Nie zatrudniony(a), nie szuka pracy	14,1	45,2	5,8	3,7	4,7	6,3	17,5	18,4	15,3	12,8	15,5	11,2
Oficjalnie na emeryturze, nie szuka pracy	30,7	1,2	6,8	31,4	80,9	59,2	20,7	11,8	33,5	27,4	32,3	27,3
Oficjalnie na emeryturze, pracuje bez wynagrodzenia	1,4	0,0	0,0	2,3	3,2	3,3	0,2	0,7	1,7	1,0	0,3	3,5
Oficjalnie na emeryturze, pracuje zarobkowo	3,1	0,0	0,5	6,8	5,3	6,1	1,6	1,8	3,2	3,0	1,7	5,9
N	1 468	339	396	353	380	479	555	434	779	689	978	490

^aChi kwadrat (odchylenie standartowe) dla różnic między znaczącymi grupami, $p \leq 0,05$.

zawodowych statystyków, pisząc „na emeryturze” albo „bezrobotny, nie poszukuje pracy” a nie „bezrobotny, szukający pracy.”

Jak się można było spodziewać, zatrudnieni na pełny etat to z reguły mężczyźni w wieku 30 do 44 lat, z wyższym poziomem wykształcenia. Podobnie można było przypuszczać, że osoby, które pozostają na emeryturze są w wieku lat 60 albo powyżej, są kobietami z ośrodków miejskich i z niższym poziomem wykształcenia. Bezrobotni, którzy nie szukają pracy są to najmłodszy wiekowo osobnicy, szczególnie w przedziale wiekowym 17–22 lat, którzy być może kończą szkołę. Swoistym fenomenem, godnym odnotowania w tej tabeli jest fakt, że ci którzy przeszli na emeryturę pracują w dalszym ciągu zarobkowo. Młodszy emeryci, ci z niższym poziomem wykształcenia, kobiety, i ci z wiejskich ośrodków kontynuują jakiś rodzaj pracy zarobkowej podczas pobierania emerytury.

Spośród 964 osób, które pracowały w latach 1984–1994, więcej niż 2/3 miało tylko jedno zatrudnienie podczas tego okresu. Dlatego też obraz indywidualnego pracownika zmieniającego miejsce pracy, żeby skorzystać ze sposobności w nowo utworzonych przedsiębiorstwach, nie jest właściwy dla końca 1994 roku. Prawie połowa miała tę samą pracę przez całe 10 lat i trochę więcej jak 1/4 pracowała w 1984 r., ale nie była zatrudniona w 1994 r. Pozostali spośród badanych zaczęli pracować po 1984 r. i dalej są zatrudnieni, albo zaczęli pracę po 1984 r. i są nie zatrudnieni w 1994 r.

Jak wyraźnie wynika z tabeli 2, głównym powodem rezygnacji z pracy dla tych, którzy mieli jedną pracę przez 10 lat, to jest dla tych, którzy pracowali w 1984 r., ale nie pracowali w 1994 r., była emerytura. Więcej niż 3/4 osób z jednym tylko zatrudnieniem, którzy już nie pracują, przeszło na emeryturę podczas tego okresu. Jest uderzające (jak widać z tab. 2), że dwa razy tyle badanych przeszło na emeryturę po okresie przemian niż przed tym okresem (41,6% pomiędzy 1990 i 1994 r., porównując do 20,1% pomiędzy 1984 i 1989 r.), co wskazuje na to, że emerytura była jednym z przeważających powodów pozostawiania bez pracy dla tych osób. Tym samym potwierdzona została pierwsza z podanych na początku hipotez.

Przejście na emeryturę było często „wcześniejszym przejściem na emeryturę” i jest to uwidocznione w porównaniu wskaźnika emerytalnego osób w wieku lat 35–49 przed 1990 rokiem (8,6%) do wskaźnika emerytalnego osób w wieku lat 35–49 po 1989 (32,8%). W przeciwieństwie do tej grupy badanych, dobrowolna lub niedobrowolna utrata pracy jest bardziej rozpowszechniona wśród młodszych niż starszych pracowników. Jest to zrozumiałe, że ci którzy przeszli na emeryturę po 1989 roku mieli niższy poziom wykształcenia oraz mieszkali raczej w wiejskiej niż miejskiej okolicy.

Historia pracy osób, które mają 17 albo więcej lat i były zatrudnione więcej niż jeden raz między latami 1984 i 1994 jest przedstawiona w tabeli 3. Uderzającym wynikiem badań jest to, że 4/5 tych, którzy mieli więcej niż jedno zatrudnienie w ciągu dziesięcioletniego okresu jest dalej zatrudniona, podczas gdy tylko 2/3 tych,

Tabela 2.

Procentowy udział osób w badanej populacji wykonujących jedną pracę w latach 1984–1994, a nie pracujących w 1994 roku (N=219)

Grupy osób	Ogółem	Wiek ^a			Wykształcenie ^a			Płeć ^a		Miejsce zamieszkania ^a	
		<35	35–49	50+	<10	10–12	13+	kobieta	mężczyzna	miejskie	rolnicze
Na emeryturze 1984–1989	20,1	3,3	8,6	29,0	30,5	14,1	7,7	23,6	15,6	21,4	16,7
Na emeryturze 1990–1994	41,6	0,0	32,8	55,0	50,5	34,1	35,9	39,8	43,8	37,7	51,7
„Opuścił(a) dobrowolnie”	19,6	43,3	32,8	8,4	7,4	27,1	33,3	22,8	15,6	23,9	8,3
„Opuścił(a) niedobrowolnie”	18,7	53,4	25,8	7,6	11,6	24,7	23,1	13,8	25,0	17,0	23,3
N	219	30	58	131	95	85	39	123	96	159	60

^aChi kwadrat dla różnic między znacznymi grupami, $p \leq 0,05$.

którzy mieli tylko jedną pracę w tym samym czasie dalej pracuje. Jest zrozumiałe, że osoby które mają 50 lat albo więcej i zmieniły pracę podczas dziesięcioletniego okresu dalej pracują; i tylko 9% tej grupy przeszło na emeryturę. Ci, którzy niedobrowolnie stracili pracę to przede wszystkim kobiety z niskim poziomem wykształcenia.

Dane zamieszczone w tabeli 3 dostarczają wielu dowodów na rzecz hipotezy o zmianach w aktywności zawodowej w wyniku procesu przekształceń systemowych. Przed rokiem 1990 2/5 tych pracowników, którzy mieli minimum dwa różne zatrudnienia w ciągu 10-letniego okresu zmienili pracę najmniej jeden raz; po roku 1989 2/3 pracowników zmieniło pracę minimum jeden raz. Podane rezultaty dotyczące zmian zatrudnienia przed i po rozpoczęciu procesu transformacji, które są przedstawione w ostatniej części tabeli 3, są pewnego rodzaju zaskoczeniem. Pomimo że o wiele mniej zmian pracy było przed 1990 niż po 1989, odsetek tych, którzy zmienili pracę z posad u państwowych pracodawców (instytucje budżetowe, czy państwowe fabryki) na posady u prywatnych pracodawców (prywatne przedsiębiorstwa, pracujący we własnym przedsiębiorstwie albo zatrudniony w rodzinnym przedsiębiorstwie) był tylko trochę większy w okresie „poprzemianowym” niż w okresie przed przemianami (14,3% i 11,7%). Zmiany w aktywności zawodowej dotyczą zarówno tych pracujących u „państwowego pracodawcy” jak u „prywatnego”, ale nie było przypadków transferu między tymi dwoma rodzajami zatrudnienia. Ze wszystkich testowanych zmiennych tylko pięć pracownika była związana ze zmianą z „państwowego” do „prywatnego” miejsca zatrudnienia. Tym samym zostały potwierdzone pierwsza i druga hipoteza.

Typ pracodawcy i płaca

W pierwszych latach wprowadzania mechanizmów gospodarki rynkowej w Polsce utarło się przekonanie, że praca u „prywatnego” pracodawcy łączy się z relatywnie większymi zarobkami. Każdy Polak zna kogoś, kto rozpoczął własną działalność gospodarczą, albo kto pozostawił bezpieczną pracę „państwową” żeby spróbować swych sił w prywatnym przedsiębiorstwie, które to przedsięwzięcia nieraz kończyły się bankructwem albo zamknięciem przedsiębiorstwa z innego powodu (Koso 1997).

Charakterystyki pracowników, ich historii pracy i ich zatrudnienie w zależności od typu pracodawcy są przedstawione w tabeli 4. Jak odnotowano, 707 osób było zatrudnionych albo na pełnym albo na części etatu w czasie prowadzenia badania (tj. koniec 1994 r.). Czterech osobników nie mogło być zakwalifikowanych w zależności od typu pracodawcy, dlatego też zostali oni pominięci w tabelach 4 i 5.

Wśród tych, którzy pracowali dla instytucji budżetowych, najwięcej było wysoko wykształconych kobiet. Pracowały one mniej godzin w tygodniu niż każda inna grupa pracowników i – jak się tego było można spodziewać – nie zmieniły pracy ani po, ani przed przemianami. Pracownicy zatrudnieni w państwowych fabrykach to najczęściej mężczyźni z niskim wykształceniem, którzy nie mieli więcej jak jednej

Tabela 3.

Wszystkie osoby w wieku 17 lat i więcej, które kiedykolwiek pracowały między 1984 a 1994 r. i pracowały w więcej niż jednym miejscu pracy (N=273)

Grupy osób	Ogółem	Wiek ^a			Wykształcenie ^a			Płeć ^a		Miejsce zamieszkania	
		<30	35-49	50+	<10 lat	10-12	13+	kobieta	mężczyzna	miejskie	rolnicze
Status zatrudnienia, 1994 ^{a,b}											
Obecnie nie pracuje	81,0	75,8	84,5	82,2	69,7	83,9	82,1	78,6	83,0	82,0	77,8
Nie pracuje, porzucił(a) ostatnią pracę dobrowolnie	7,7	11,1	5,4	6,7	7,0	9,3	6,3	7,1	8,2	7,5	8,3
Nie pracuje, zwolniony(a) z ostatniej pracy niedobrowolnie	8,8	11,1	9,3	2,2	14,0	5,1	10,7	12,7	5,4	8,5	9,7
Przeszedł na emeryturę w ostatniej pracy	2,6	2,0	0,8	8,9	9,3	1,7	0,9	1,6	3,4	2,0	4,2
Zmiana pracy przed 1990											
- żadna	57,5	61,6	52,7	62,2	51,1	59,3	58,1	65,0	51,0	59,2	52,8
- jedna	35,5	30,3	39,5	35,6	41,9	35,6	33,0	29,4	40,8	33,8	40,3
- dwie lub więcej	7,0	8,1	7,8	2,2	7,0	5,1	8,9	5,6	8,2	7,0	6,9
Zmiana pracy po 1989											
- żadna	33,0	28,3	34,9	37,8	44,2	30,5	31,3	31,0	34,7	30,3	40,3
- jedna	53,4	55,6	51,2	55,5	39,5	60,2	51,7	57,9	49,7	55,7	47,2
- dwie lub więcej	13,6	16,1	13,9	6,7	16,3	9,3	17,0	11,1	15,6	13,9	12,5
Zmiana z pracy państwowej do prywatnej											
1984-1989 ^c	11,7	14,1	11,6	6,7	14,0	14,4	8,0	7,1	15,6	11,9	11,1
1990-1994	14,3	16,2	14,7	8,9	16,3	15,3	12,5	11,1	17,0	14,4	13,9
N	273	99	129	45	43	118	112	126	147	201	72

^aChi do kwadratu dla różnic między znaczącymi grupami wieku, $p < 0,05$; ^bChi do kwadratu między znaczącymi grupami wykształcenia, $p < 0,05$;

^cChi do kwadratu dla różnic między znaczącymi różnicami pomiędzy kobietami i mężczyznami; ^dChi do kwadratu dla różnic między znaczącymi grupami rolniczymi i miejskimi, $p < 0,05$.

Tablica 4.

Cechy osób i ich prac, tych którzy pracowali dla zapłaty lub zysku w 1994 r. według typu pracodawcy (N=703)

Zmienna	Ogólnie	Institucja budżetowa	Fabryka państwowa	Prywatna firma	Własna lub rodzinna firma
Cechy pracownika					
– średnia wieku ^a	41,1	41,5	39,8	34,3	44,3
–odsetek mężczyzn ^a	49,9	36,0	54,7	55,1	54,1
–średnia lat edukacji ^a	12,0	14,2	11,9	12,5	10,1
–średnia zdrowia ^a	2,5	2,6	2,5	2,6	2,4
– odsetek małżeństw	77,4	79,4	76,1	73,5	78,2
– odsetek tych, którzy są głową gospodarstwa domowego ^a	76,1	85,1	71,6	62,2	79,0
– odsetek mieszkających na obszarze rolniczym ^a	37,3	18,9	24,9	14,3	74,7
– średnia zarobku	38,9	39,5	39,0	39,0	41,1
– średnia naturalnego logarytmu zarobku ^a	3,5	3,6	3,6	3,5	3,2
Cechy jego lub jej pracy					
Liczba prac, 1984–1994	1,4	1,4	1,4	1,9	1,4
– odsetek osób przechodzących do prywatnego sektora, 1984–1989 ^a	3,1	1,7	2,0	6,1	3,9
– procent osób przechodzących do prywatnego sektora, 1990–1994	4,1	1,7	2,5	13,3	1,4
– średnia godzin pracowanych w ub. tygodniu ^a	41,9	38,3	43,0	44,6	42,5
– średnia tygodni pracowanych w miesiącu	3,9	4,0	4,0	4,0	3,9
N	703	175	201	98	229

^aRóżnica między znacznymi grupami, $P < 0,05$

pracy i nie zmienili pracy przez 10 lat. Pracownicy prywatnych przedsiębiorstw różnią się od pozostałych trzech grup, ponieważ są młodszy i przeważnie mieszkają w mieście. Należy się spodziewać, że ta grupa pracowników wielokrotnie zmieniała zatrudnienie w ciągu 10 lat i że częściej niż pozostałe trzy grupy zmieniała pracodawcę z „państwowego” na „prywatnego”. Ta grupa pracowników charakteryzuje się największą liczbą przepracowanych godzin, ale nie towarzyszą temu najwyższe zarobki.

Tablica 5.

Zwykłe regresje kwadratowe dla naturalnych logarytmów miesięcznego dochodu według charakterystyki pracownika i jego pracodawcy (N=703)

Zmienna	Miejskie				Rolnicze			
	B	beta	T	Sig. T	B	beta	T	Sig. T
Wiek	0,043	0,657	2,001	0,046	0,038	0,862	3,329	0,001
Wiek do kwadratu	-0,000	-0,384	-1,213	0,226	-0,033	-0,636	-2,499	0,013
Mężczyzna	0,207	0,141	2,486	0,014	0,190	0,201	4,607	0,001
Wykształcenie	0,094	0,382	5,176	0,001	0,052	0,350	8,233	0,001
Zdrowie	0,166	0,157	2,653	0,009	0,094	0,152	3,352	0,001
Zamężni/żonaci	-0,058	0,035	0,529	0,597	0,020	0,018	0,386	0,700
Liczba różnych prac. 1984–1994	-0,058	-0,052	-0,914	0,361	0,026	0,043	0,959	0,338
Pracujący w prywatnym sektorze	-0,201	-0,127	-2,132	0,034	0,075	0,075	1,683	0,093
Stała	0,907				1,522			
R ²	0,213				0,254			
Dostosowane R ²	0,189				0,240			
Stopnie swobody	8 & 259				8 & 426			
F-ratio	8,780				18,089			
Znaczenie F	<0,001				<0,001			

Ci, którzy mają własne przedsiębiorstwa albo ci którzy pracują w przedsiębiorstwie rodzinnym są wiekowo najstarszymi pracownikami i mają najniższe wykształcenie. Własne przedsiębiorstwa w olbrzymiej większości są fenomenem wiejskim; 3/4 spośród tych, którzy pracują we własnych przedsiębiorstwach mieszka na wsi i są to po prostu rolnicy.

Ocena własnego zdrowia (oszacowana na skali czteropunktowej, gdzie „1” oznacza marne zdrowie i „4” świetne zdrowie) pracowników, którzy pracują we własnym przedsiębiorstwie jest najniższa, i ich średnia płaca jest najwyższa, jakkolwiek gdy płaca jest przekształcona z użyciem logarytmu naturalnego (przekształcenie było konieczne, ponieważ rozmieszczenie zmiennej jest skośne), właściciele własnego przedsiębiorstwa mają najniższą płacę. Wynik ten wymaga specjalnego komentarza.

Ponieważ w kategorii osób, które są właścicielami własnego gospodarstwa przeważają ci, którzy są właścicielami własnego gospodarstwa rolniczego, przeprowadzone zostały dwie równoległe analizy, żeby oszacować wyznaczniki logarytmu miesięcznych zarobków; jedna analiza dla wiejskich a jedna dla miejskich pracowników (tab. 5). Dla każdej grupy są załączone w analizach charakterystyki pracownika (wiek, kwadrat wieku, płeć, liczba lat edukacji, ocena własnego zdrowia, dwuskładnikowa zmienna wskazująca czy pracownik był żonaty/zamężny) i liczba różnych pozycji zajmowanych przez pracownika pomiędzy 1984 i 1994 rokiem. Zostały utworzone dwie dwuskładnikowe zmienne: jedna, która wskazuje pracę dla „państwowego pracodawcy” (instytucja budżetowa lub fabryka państwowa i druga zmienna wskazująca pracę dla prywatnego pracodawcy (interes prywatny lub praca dla własnego przedsiębiorstwa). Zmienna, która oznacza zatrudnienie w przedsiębiorstwie państwowym jest pominięta w analizach w tabeli 5.

Między wiejskimi i miejskimi analizami, które są przedstawione w tabeli 5, można zauważyć dużo podobieństw. W obu modelach wiek, płeć, edukacja, i stan zdrowia mają znaczący wpływ na logarytm płac. Ze starszymi, wysoko wykształconymi mężczyznami, w dobrym stanie zdrowia idą w parze imponująco wyższe zarobki; młodszy natomiast mężczyźni i kobiety oraz ci którzy posiadają niski relatywnie poziom wykształcenia i mają słabsze zdrowie są również gorzej opłacani. W modelu miejskim kwadrat wieku jest także znaczący, wskazuje on, że w środowisku miejskim logarytm płac do pewnego punktu wzrasta z wiekiem do momentu, kiedy zostaje zrównany albo obniżony z wiekiem. Jest interesujące, że ilość różnych prac nie ma znaczenia w żadnym modelu. W modelu wiejskim praca w sektorze prywatnym daje wyniki znacznie niższych zarobków niż praca w sektorze państwowym. W modelu miejskim ci pracujący w sektorze prywatnym mają znacznie wyższe ($p < 0,10$) zarobki niż ci w sektorze państwowym.

Hipoteza 4 jest potwierdzona dla pracowników miejskich; logarytm osobistych zarobków jest funkcją wieku, edukacji, stanu zdrowia, a zatrudnienie w prywatnym przedsiębiorstwie daje wyższe płace niż zatrudnienie w instytucjach budżetowych

czy państwowych fabrykach. Ta hipoteza jest częściowo potwierdzona dla pracowników wiejskich; ci z wyższym poziomem predyspozycji mają wyższe zarobki niż ci z niższym ich poziomem. Druga część hipotezy 4 jest nie potwierdzona dla pracowników wiejskich, jakkolwiek ci zatrudnieni w sektorze prywatnym zarabiają znacznie mniej niż w sektorze państwowym.

Praca podczas emerytury

Jak odnotowano wcześniej, niektórzy emeryci pobierają emeryturę i pomagają bezpłatnie albo za wynagrodzeniem w rodzinnym przedsiębiorstwie. Taka praca może być częścią tak zwanej „szarej strefy” gospodarki. W tym badaniu zanotowano tylko małą część pracowników, którzy zajmują się takim zajęciem; a niektórzy mogli nie przyznać się do tego rodzaju zajęć z obawy przed konsekwencjami.

Regresja logistyczna została zastosowana do przepowiedzenia prawdopodobieństwa, że osoby będą pracować zarobkowo po przejściu na emeryturę. Przeprowadzone analizy statystyczne pozwalają stwierdzić wysoką przydatność modelu, dzięki któremu przewidzieć można tę sytuację dla 91% przypadków. Wiek ma znaczący wpływ w modelu, tak samo jak wiek podniesiony do kwadratu wskazujący na krzywoliniową zależność między wiekiem i prawdopodobieństwem podjęcia pracy zarobkowej przejściu na emeryturę. Do pewnego punktu jest to bardziej prawdopodobne, że starszy wiekiem emeryt będzie pracował zarobkowo, ale po przekroczeniu tego punktu jest mniej prawdopodobne, że ta osoba będzie pracowała zarobkowo. Jest prawdopodobne, że ci z wyższym poziomem wykształcenia i ci mieszkający na wsi będą pracować zarobkowo. Ani płeć ani stan małżeński nie miały wpływu na uzyskane wyniki. Hipoteza 5 jest podtrzymana w tej jej części, która mówi o tym, że czynnikiem warunkującym aktywność zarobkową po przejściu na emeryturę są kwalifikacje. Otóż zauważono, że młodszy emeryci, charakteryzujący się relatywnie wyższym poziomem wykształcenia, pracują zarobkowo. Założyć też można, że pracują oni raczej z wyboru a nie z konieczności.

Podsumowanie

Najbardziej uderzającym rezultatem prezentowanych badań jest odnotowana względna równowaga pomiędzy pracownikami w próbie badawczej.

W stanie tak diametralnej przemiany gospodarczej, większość pracowników pozostała w tej samej pracy. Starsi pracownicy, którzy zrezygnowali z pracy, często wybrali emeryturę, dla niektórych była to emerytura wcześniejsza, na którą zdecydowali się kilka lat przed obowiązującym wiekiem emerytalnym. Odnotowano wyższe prawdopodobieństwo, że ci którzy zmieniali pracę przez 1989 rokiem, byli zatrudnieni w 1994 roku. Dwa razy tyle ludzi zmieniło pracę po, niż przed przemianami, ale te zmiany nie były z państwowych do prywatnych zakładów. Raczej

większość tych zmian dotyczyła przejścia jednej do drugiej instytucji państwowej, albo z jednej do drugiej instytucji prywatnej.

Podczas 1994 roku pracownicy, mieszkający w mieście, którzy pracowali w przemyśle prywatnym mieli wyższe zarobki niż ci pracownicy, którzy pracowali dla instytucji państwowych; pracownicy wiejscy, którzy pracowali w sektorze prywatnym mieli niższe pensje niż ci którzy pracowali w sektorze państwowym, co było między innymi konsekwencją znanego z literatury przedmiotu zjawiska rozwarcia nożyc cen jak również dysparytetu dochodów rolniczych w stosunku do dochodów innych grup społeczno-zawodowych.

Pracownicy, którzy znaleźli się w najlepszym położeniu podczas przemian byli to ci, którzy mieli wysoki poziom umiejętności i predyspozycji: młodzi, wykształceni i zdrowi. Najwyższe zarobki posiadali badani relatywnie w młodszym wieku, z wyższym poziomem wykształcenia i w dobrym stanie zdrowotnym. Mężczyźni mieli większe zarobki niż kobiety. Nie ma jednak powodu by przypuszczać, że jest to zjawisko wynikające z procesów transformacji czy też kobiety polskie, tak samo jak na całym świecie, zarabiały mniej za podobny rodzaj pracy co mężczyźni. Ludzkie umiejętności mają zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia, czy osoba która jest na emeryturze dodatkowo podejmie pracę zarobkową; wyniki badań wskazują, że osoby młodsze z wyższym poziomem wykształcenia, prawdopodobnie będą pracowały zarobkowo po przejściu na emeryturę.

Dalsze śledzenie losów zawodowych badanej populacji przez następne 10 lat, może przynieść dodatkowy wgląd do dotychczas nieznanych procesów, jakie zaszły w procesie odchodzenia od planowanej do gospodarki rynkowej w centralnej i wschodniej Europie.

Bibliografia

- BAUM A., FLEMING R., & REDDY D.M.: Unemployment stress: Loss of control, reluctance and learned helplessness. *Social Science and Medicine*, 22, 1986.
- BELYEA M.J. & LOBAO L.M.: Psychosocial consequences of agricultural transformation: The farm crisis and depression. *Rural Sociology*, 55, 1990.
- BULTENA G., LASLEY P., & GELLER J.: The farm crisis: patterns of financial distress among Iowa farm families. *Rural Sociology*, 51, 1986.
- BUSS T.F., & REDBURN F.S.: Reemployment after a shutdown: The Youngstown steel mill closing, 1977–1985. In P. Voydanoff & L. C. Majka (Eds.), *Families and Economic Distress* Newbury Park, CA: Sage, 1988.
- CONGER R.D. & ELDER G.H., Jr.: *Families in Troubled Times: Adapting to Change in Rural America*. New York: Aldine de Gruyter, 1994.
- ELDER G.H. JR., CONGER R.D., FOSTER, E.M. & ARDELT M.: Families under economic pressure. *Journal of Family Issues*, 13, 1992.
- MORRIS E.W., & WINTER M.: *Housing, Family and Society*. New York, NY: Wiley 1978.

- TIMÁR J.: Particular Features of Employment and Unemployment in the Present Stage of Transformation of the Post-Socialist Countries. *Europe-Asia Studies*, 47(4), 1995.
- WINIECKI J. East-Central Europe: A regional survey-The Czech Republic, Hungary, Poland, and Slovakia in 1993. *Europe-Asia Studies*, 46, 1994.
- WINTER M. & MORRIS E.W. (forthcoming). Family resource management and family business: Coming together in theory and research. In R. K. Z. Heck (Ed.), *The Entrepreneurial Family*. Boston, MA: Family Business Resources, Inc.

Polish workers 1984–1994 Stability and Changes during Transformation

Abstract

Analyses of data gathered in late 1994 from a sample of Polish workers indicate more stability than change in the post-transformation period; more than 2/3 held only one job between 1984 and 1994. Older workers who left those jobs retired; for many, it was early retirement. There were more than twice as many job changes after the transformation as before it, but the changes were not from public to private employment. Workers faring the best during the transformation are those with high levels of human resources: youth, education, and health. They are the most likely to have changed from public to private employment, and to enjoy the highest incomes. They also are the most likely to be working for pay in official retirement.