

HANS PETER BLOSSFELD, JAN SZAMBELAŃCZYK

MODELE PRZEKSZTAŁCEŃ STRUKTUR
EDUKACYJNO-ZAWODOWYCH
Próba weryfikacji empirycznej

WPROWADZENIE

Hipoteza stwierdzająca, że współczesne społeczeństwa wykazują podobne prawidłowości zmian struktur edukacyjnych i zawodowych, zyskała dość szerokie potwierdzenie empiryczne¹. Niemniej jednak problem skali i tempa zmian w poszczególnych krajach, zwłaszcza o różnych systemach społeczno-politycznych i ekonomicznych nadal wymaga badań². Interesujące poznawczo jest też identyfikowanie specyfiki przekształceń struktur edukacyjnych, zawodowych i wzorców mobilności zawodowej w skali kraju albo regionu³. Wszystko to powoduje, że celowe jest doskonalenie metodologii badań i opracowanie metod służących do analizy i klasyfikacji przekształceń struktur edukacyjno-zawodowych. Próbę w tym zakresie podjęto w pierwszej części niniejszego artykułu.

Część empiryczna artykułu poświęcona jest przede wszystkim wstępnej weryfikacji modeli przekształceń analizowanych struktur, na przykładzie danych dotyczących wybranych kohort wiekowych pochodzących z subpopulacji zatrudnionych w różnych systemach społeczno-politycznych i ekonomicznych. Próba dla Republiki Federalnej Niemiec

¹ Zob. C. Kerr, J. T. Dunlop, H. Harbison, C. A. Meyers, *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge 1960, Harvard University Press; R. Erikson, J. Goldthorpe, *Trends in Class Mobility: A Test of Hypotheses Against the European Experience*, CASMIN Working Paper, nr 13, Universität Mannheim 1988.

² P. M. de Graaf, H. B. G. Ganzeboom, P. Robert, *A Multidimensional View of Intergenerational Transmission of Inequality in Hungary*, Utrecht University 1988 (maszynopis); A. Simkus, *Socioeconomic Careers in the Context of Radical Social Change: Evidence from Hungary*, w: *Ageing from Birth to Death*, t. III. Sociotemporal Perspectives, pod red. M. W. Riley, R. P. Abies, M. S. Teitelbaum, AAAS Selected Symposia — Series 1987, Westview Press, s. 163 - 180.

³ J. W. Meyer, N. B. Tuma, K. Zagórski, *Educational and Occupational Mobility: A Comparison of Polish and American Men*, American Journal of Sociology 1979, nr 84, s. 978 - 987.

pochodzi z Przeglądu Kwalifikacji i Karier Zawodowych przeprowadzonego w 1979 r., natomiast dane polskie pochodzą ze Spisu Kadrowego, jaki przeprowadzono w 1983 r. Ujęcie to, obok identyfikacji charakterystycznych dla badanych populacji tendencji zmian strukturalnych, pozwala określić, choć w bardzo uproszczony sposób specyfikę przemian, jakie zachodziły po 1945 r. w różnych jakościowo systemach.

Przy interpretacji wyników analiz trzeba jednak brać pod uwagę, że empiryczna część rozważań stanowi jedynie poligon doświadczalny dla pełnego wykorzystania zaproponowanej metody w reprezentatywnych badaniach porównawczych, które planujemy podjąć w przyszłości.

ZAŁOŻENIA MODELI I KRYTERIA KLASYFIKACJI

Badanie specyfiki rozwoju społeczeństw jest ciągle przedmiotem zainteresowań różnych dyscyplin nauk społecznych. Jednym z fundamentalnych zagadnień w tych badaniach są struktury edukacyjno-zawodowe.

Struktury kwalifikacyjne współczesnych społeczeństw podlegają nieustannym zmianom, a związane to jest głównie z rozwojem techniki i szeroko pojętej organizacji pracy. Również system edukacyjny służyć może jako instrument generowania zmian struktur kwalifikacyjnych, w zależności od charakteru polityki oświatowej⁴.

Cechy charakterystyczne procesu zatrudnienia, a zwłaszcza sposób dostępu do stanowisk, przesądza o tym, w jaki sposób cechy kwalifikacyjne jednostek i wymagania stanowisk są ze sobą kojarzone⁵. Po stronie podaży pracy można wyróżnić trzy rodzaje procesów, które warunkują dostęp jednostek do stanowisk. Są to: a) zmiany międzykohortowe, b) zmiany wewnątrzkohortowe, c) interakcje zmian międzykohortowych ze zmianami wewnątrzkohortowymi.

Uwzględnienie kohorty wiekowej jako wyróżnika sytuacji grup i jednostek w procesie rozwoju społeczno-ekonomicznego pozwala analizować ich kariery zawodowe przynajmniej w trójwymiarowej perspektywie, tj. rozpoczęcia pracy zawodowej (moment wejścia na rynek pracy), doświadczenia zawodowego (okres zatrudnienia) i aktualnego stanu kariery zawodowej (bieżący czas historyczny).

W analizie kohortowej wyróżnia się trzy zasadnicze rodzaje efektów (zależności). Efekt cyklu życia odnosi się do zmian doświadczanych w ten sam sposób przez wszystkie kohorty, w miarę wiekowego zaawansowania. W przeciwieństwie do poprzedniego, efekt kohortowy występuje wtedy, gdy jakaś kohorta od pewnego momentu swego

⁴ A. Heath, *Social Mobility*, Fontana Paperbacks 1981, s. 195.

⁵ A. B. Sorensen, *Social Structure and Mechanisms of Life, Course Processes* (maszynopis), 1984.

cyklu życia posiada specyficzne cechy wyróżniające ją zarówno od poprzednich, jak i następnych kohort. Wreszcie efekt okresowy, który pojawia się, gdy wydarzenia historyczne oddziałują na wszystkie kohorty w ten sam sposób. Jednakże te specyficzne wydarzenia historyczne nie mają najczęściej jednakowego wpływu na członków różnych kohort, gdyż ci w pewnym stopniu odczuwają ich skutki zależnie od fazy cyklu życia, w jakiej się znajdują. Dlatego w analizach karier edukacyjnych czy zawodowych należy rozpatrywać także interakcje powyższych efektów⁶.

Biorąc pod uwagę zmiany obejmujące z jednej strony międzykohortowe różnice struktur edukacyjnych i zawodowych, a z drugiej wewnątrzkohortowe wzorce ruchliwości zawodowej, można wyróżnić cztery idealne typy społeczeństw: dynamiczne i statyczne oraz zamknięte i otwarte.

Społeczeństwo dynamiczne zmienia swe struktury relatywnie szybko. W interesującym nas aspekcie zmian struktur edukacyjno-zawodowych ma to ważne znaczenie. Bowiem, jak wykazują badania, możliwości re kwalifikacji czy doksztalcania są ograniczone nawet w nowoczesnych społeczeństwach, szczególnie z punktu widzenia rachunku efektywności⁷. Wynika to m.in. z tego, że re kwalifikacja czy doksztalcanie są coraz mniej rentowne w miarę wiekowego zaawansowania jednostek (zmniejszający się wolumen korzyści), aż w końcu staje się zupełnie nieopłacalne ekonomicznie, zarówno dla jednostek, przedsiębiorstw czy społeczeństwa w ogóle. Dlatego zmiany w strukturach kwalifikacyjnych następują głównie w następstwie zatrudnienia absolwentów podejmujących pracę i kończenia karier zawodowych przez najstarsze kohorty zatrudnionych⁸.

W społeczeństwach dynamicznych następujące po sobie kohorty wiekowe doświadczają różnych szans karier zawodowych ze względu na zmiany struktur rynku pracy, odzwierciedlające zmiany organizacji i techniki.

Po przeciwnej stronie kontinuum znajdują się społeczeństwa statyczne, które funkcjonują przez dłuższe okresy w stosunkowo nie zmienionych warunkach. W prezentowanym ujęciu oznacza to, że wymagania rynku pracy nie zmieniają się znacząco w dłuższych okresach, a większość członków kolejnych kohort wiekowych podejmuje pracę zawodową o nie zmienionych standardach kwalifikacyjnych.

⁶ H. P. Blossfeld, *Entry into the Labor Market and Occupational Career in the Federal Republic of Germany. A Comparison with American Studies*, *International Journal of Sociology* 1987, nr 17, s. 91 i 92; W. Müller, *Klassenlage und Lebenslauf* (praca habilitacyjna), Universität Mannheim 1987.

⁷ Por. F. Janossy, *Das Ende der Wirtschaftswunder*, Frankfurt 1966, Verlag Neue Kritik.

⁸ P. M. Blau, O. D. Duncan, *The American Occupational Structure*, New York 1967, Wiley.

Innymi słowy, statyczne i dynamiczne społeczeństwa charakteryzują różne tempa zmian struktur kwalifikacyjnych. Społeczeństwo dynamiczne cechuje awans kwalifikacyjny kolejnych kohort podejmujących pierwszą pracę zawodową, podczas gdy standardy kwalifikacyjne na rynku pracy w społeczeństwach statycznych, dla większości członków kilku następujących po sobie kohort wiekowych, nie zmieniają się. Trzeba jednak wziąć pod uwagę, że w warunkach konkurencji niedoskonałej, a zwłaszcza w warunkach braku konkurencji, standardy kwalifikacyjne mogą być zawyżane lub zaniżane w zależności od celów i rezultatów polityki oświatowej⁹.

Wyjaśnienia co do kierunku i skali zmian strukturalnych na rynku pracy są nadal kontrowersyjne wśród socjologów, a także ekonomistów. W literaturze znaleźć można zarówno twierdzenia o ogólnej tendencji do rozwoju zawodowego¹⁰, jak i degradacji zawodowej¹¹. Współwystępują także koncepcje polaryzacji wymagań zawodowych i ich zróżnicowania w procesie rozwoju techniki i modernizacji organizacji pracy¹².

Zarówno w dynamicznych, jak i statycznych społeczeństwach podmioty rynku pracy operować mogą tak w otwartych, jak i zamkniętych warunkach mobilności zawodowej. Podział na otwarte i zamknięte systemy ruchliwości zawodowej wywodzi się z Weberowskiej koncepcji otwartych i zamkniętych stosunków społecznych¹³.

Zamknięty i otwarty sposób dostępu do stanowisk transponuje nakłady, doświadczenie i umiejętności jednostek w status zawodowy w różny sposób¹⁴. W systemie zamkniętym dostęp do pożądanego przez dany podmiot rynku pracy stanowiska zależy w pierwszym rzędzie od tego, czy jest ono nie obsadzone (vacat), ponadto uzyskanie danego stanowiska uzależnione jest od pozycji danej osoby w rankingu wszystkich kandydatów zabiegających o jego zajęcie, wreszcie uwarunkowane jest

⁹ W. Dymarski, J. Szambelańczyk, *Dysproporcje strukturalne między kształceniem kadr a potrzebami regionalnego systemu społeczno-gospodarczego*, Zeszyty Problemowe Urzędu Wojewódzkiego w Poznaniu 1985, nr 1, s. 94.

¹⁰ Zob. D. Bell, *Die Nachindustrielle Gesellschaft*, Frankfurt 1975. Campus Verlag; R. Blauner, *Entfremdung, Technologie und Arbeitsqualifikation bei Tendenzieller Höherqualifizierung der Gesamtarbeitskraft*, w: *Texte zur Bildungsökonomie*, pod red. A. Hegelheimera, Frankfurt 1975, Verlag Ulstein, s. 446 - 451.

¹¹ H. Braverman, *Die Arbeit in Modern Productions prozess*, Frankfurt 1977, Campus Verlag; P. Bright, *The Relationship of Increasing Automation and Skill Requirements*, w: *The Employment Impact of Technological Change*, t. 2, *Technology and the American Economy*. Raport: National Commission on Technology, Automation and Economic Progress, Washington, DC 1966, s. 203-221.

¹² H. Kern, M. Schumann, *Neue Produktionskonzepte haben Chancen*, *Sofcie Welt* 1984, nr 35, s. 146-158.

¹³ M. Weber, *Economy and Society*, New York 1968, Bedminster Press. s. 43.

¹⁴ A. B. Sorensen, *Process of Allocation to Open and Closed Position in Social Structure*, *Zeitschrift für Soziologie* 1983, nr 12, s. 203 - 224.

Tabela 1

Klasyfikacja społeczeństw ze względu na międzykohortową dynamikę struktur kwalifikacyjnych i wewnątrzkohortową ruchliwość zawodową

Kryterium klasyfikacji	Skala zmian	Międzykohortowe różnice struktur kwalifikacyjnych		
		duże	. . .*	małe
Wewnątrzkohortowa ruchliwość zawodowa	wysoka	społeczeństwa rozwijające się kohortowo i przez doświadczenie (dynamiczne struktury rynku pracy i otwarte kariery zawodowe)	. . .	społeczeństwa rozwijające się przez doświadczenie (statyczne struktury rynku pracy i otwarte kariery zawodowe)

	niska	społeczeństwa rozwijające się kohortowo (dynamiczne struktury rynku pracy i ograniczone kariery zawodowe)	. . .	społeczeństwa stagnacyjne (statyczne struktury rynku pracy i ograniczone kariery zawodowe)

* Stadia pośrednie.

Źródło: opracowanie własne.

władczą decyzją podmiotu lub podmiotów kontrolujących jego obsadzenie. W systemie otwartym stanowiska są dostępne dla wszystkich, co do których oczekuje się, że ich wydajność pracy na danym stanowisku będzie odpowiadała poziomowi płac, w odpowiednim segmencie rynku pracy.

W systemie zamkniętym konkurencja o wolne miejsca pracy jest skuteczna wtedy, gdy pożądane stanowisko zostanie zwolnione przez pracownika je zajmującego oraz gdy dana jednostka zajmie pierwsze miejsce w rankingu kandydatów do jego objęcia. Jednak zarówno powstanie vacatu, jak i ranking konkurentów są poza kontrolą tej jednostki. W systemie otwartym zaś konkurencja rynkowa przesądza o szansach zajęcia czy zajmowania danych stanowisk. Oznacza to, że ani dostępność stanowiska, ani zabiegi czy cechy kwalifikacyjne jednostek nie mają w tych warunkach bezpośredniego wpływu na dobór, a zależą od dostosowań popytu i podaży¹⁵. Wobec tego modelowe społeczeństwo zamknięte nie stwarza dużych szans na zmianę statusu poprzez mobilność zawodową, podczas gdy społeczeństwo otwarte oferuje relatywnie lepsze perspektywy zmian statusu zawodowego dla pracowników, którzy zmieniają zawód lub pracodawcę.

W przypadku interakcji zmian międzykohortowych i wewnątrzkohortowej mobilności zawodowej sposób dostępu do stanowisk jest bar-

¹⁵ A. B. Sorensen, *Social Structure*, s. 11.

dziej złożony, bowiem dynamika rynku pracy wpływa nie tylko na status zawodowy podejmujących pierwszą pracę, ale rzutuje także na szansę i przebieg kariery zawodowej wszystkich zatrudnionych. Ze względu na charakter zmian strukturalnych, pracownik może uzyskać dostęp do lepszego stanowiska bez poprawy swych kwalifikacji, ale także pracownik, który zmieni swe kwalifikacje, może być blokowany przed zmianą stanowiska, a nawet pracodawcy, jeżeli odpowiednich ofert nie będzie lub nie zostaną stworzone odpowiednie miejsca pracy. Dlatego proces osiągania statusu zawodowego jest czasowo zależny w trojaki sposób (moment wejścia na rynek pracy, doświadczenie zawodowe, czas terażniejszy)¹⁶.

Uwzględniając opisane procesy i zależności, a jednocześnie zakładając, że zmiany strukturalne oraz wskaźniki mobilności mogą przybierać różne wartości na liniowej skali o jakościowo określonych ekstremach, proponujemy klasyfikację rozwoju społeczeństw obejmującą cztery modele: społeczeństwa rozwijające się kohortowo, społeczeństwa rozwijające się kohortowo i przez doświadczenie, społeczeństwa rozwijające się przez doświadczenie i społeczeństwa stagnacyjne.

DANE I ZMIENNE

W badaniach struktur edukacyjno-zawodowych i ruchliwości zawodowej posługujemy się metodą analizy kohortowej wykorzystując dane, które pozwalają uchwycić ogólne tendencje zmian i zastosować wypracowany model klasyfikacji.

W przypadku RFN nasze dane pochodzą z Przeglądu Kwalifikacji i Karier Zawodowych, przeprowadzonego w 1979 r. przez Federalny Instytut Szkolenia Zawodowego i Instytut Badań Zatrudnienia¹⁷. Badana populacja obejmuje 30 000 zatrudnionych Niemców (z wyjątkiem praktykantów i żołnierzy) i stanowi 0,1% próbę losową.

Dane polskie, to dane pierwotne. Spisu Kadrowego przeprowadzonego przez GUS w 1983 r. Badana populacja składa się ze 124 000 zatrudnionych. Dane te obejmują 1/3 ogółu zatrudnionych w gospodarce społecznej województwa poznańskiego. Próba ma charakter losowy ze względu na jednostki organizacyjne gospodarki i kultury narodowej uczestniczące w spisie. Warto podkreślić, że w analizach empirycznych

¹⁶ H. P. Blossfeld, *Career Opportunities in the Federal Republic of Germany: A Dynamic Approach to the Study of Lifecourse, Cohort and Period Effects*, European Sociological Review 1986, nr 1, s. 213.

¹⁷ L. Alex, H. Bau, T. Clauss, *Qualifikation und Berufsverlauf: Erste Ergebnisse einer Repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland*, Berlin 1981, Bundesinstitut für Berufsforschung.

Tabela 2

Poziomy wykształcenia w systemach szkolnych RFN i Polski oraz zastosowana klasyfikacja wykształcenia

System szkolny w RFN (lata nauki)	Zastosowana klasyfikacja wykształcenia	System szkolny w Polsce (lata nauki)
Wykształcenie obowiązkowe (8 - 9)	obowiązkowe	wykształcenie podstawowe (7 - 8)
Wykształcenie obowiązkowe ze szkoleniem zawodowym (10 - 13)	podstawowe zawodowe	wykształcenie zasadnicze zawodowe (10 - 11)
Wykształcenie ogólne (10)	średnie	wykształcenie średnie
Wykształcenie maturalne (13)	ogólne	ogólne (11 - 12)
Wykształcenie średnie zawodowe (12 - 15)	średnie zawodowe	wykształcenie średnie zawodowe (12 - 13)
Wykształcenie półwyższe politechniczne (17)	pomaturalne	wykształcenie pomaturalne (13 - 14)
Wykształcenie uniwersyteckie (19)	wyższe	wykształcenie wyższe (15 - 18)

Źródło: opracowanie własne.

wykorzystuje się kohorty wiekowe obejmujące jedynie osoby pozostałe przy życiu i zatrudnione (w przypadku woj. poznańskiego w gospodarce uspołecznionej) w okresie gromadzenia informacji.

Przykładowy charakter analizowanych populacji zatrudnionych skłania do ostrożności w formułowaniu generalizacji. Mimo to, uwzględniając wyniki innych badań podejmowanych tutaj zagadnień, możemy przedstawić nasze rezultaty nie tylko w formie hipotez¹⁸.

Niezależnie od powyższych ograniczeń, nasze dane stanowią istotne źródło informacji o edukacyjnych i zawodowych strukturach zatrudnienia nie tylko w okresie ich gromadzenia. Dlatego wykorzystaliśmy posiadane dane przekrojowe dla konstrukcji kohort wiekowych i analiz zmian struktur wykształcenia oraz grup zawodowych. W tym celu dla obu populacji analizujemy zatrudnionych w przekroju następujących generacji: 1924 - 1926, 1929 - 1931, 1934 - 1936, 1939 - 1941, 1944 - 1946, 1949 - 1951.

Dla celów naszego badania analizowane kategorie wykształcenia powinny być porównywalne i odzwierciedlające hierarchicznie wzrastające poziomy. Ponieważ jednak informacje o wykształceniu w obu analizowanych populacjach były kodowane w różny sposób, dokonaliśmy ich regrupowania.

¹⁸ J. Szambelańczyk, *Zmiany struktury ekonomiczno-społecznej ludności Polski a zapotrzebowanie na wyższe wykształcenie*, Warszawa 1982; J. Szambelańczyk, R. Borowicz, *Dążenia edukacyjne i zawodowe młodzieży kończącej szkołę podstawową*, Edukacja 1986, nr 2, s. 47 - 58; K. M. Słomczyński, T. K. Krauze, Z. Peradzyński, *The Dynamics of Status Trajectory: A Model and Its Empirical Assessment*, European Sociological Review 1988, nr 1, s. 46 - 64.

Dane o zawodzie wyuczonym (w momencie wejścia na rynek pracy) i wykonywanym (w momencie gromadzenia danych) umożliwiają zbadanie wpływu rynku pracy na wzory ruchliwości zawodowej. Niestety, liczebność badanych subpopulacji, w ujęciu kohortowym i klasyfikacje zastosowane przy kodowaniu zawodów zatrudnionych, wymusiły agregację danych w szersze grupy zawodowe¹⁹. Charakter posiadanych danych oraz ich agregacja spowodowały jednak, że poza zakresem rejestracji pozostały pewne aspekty mobilności zawodowej, jak np. ruchliwość wewnątrz danej grupy zawodowej. Ponadto poza zakresem obserwacji pozostały takie procesy jak awanse stanowiskowe, wielokrotne zmiany zawodu, zmiany pracodawców czy zmiany statusu wynikające ze zmian wynagrodzenia pracowników.

Warto podkreślić, że ramy artykułu spowodowały, że nie zaprezentowano wyników analiz w przekroju płci zatrudnionych, a także bardziej szczegółowych podziałów grup zawodowych, np. semiprofesjonalistów jako subclassy profesjonalistów czy sektorowej struktury zatrudnienia.

ANALIZA PRZEKSZTAŁCENŃ STRUKTUR EDUKACYJNYCH

SYSTEM SZKOLNY

System edukacyjny jest ważną determinantą w kształtowaniu struktur kwalifikacyjnych. Wynika to m.in. z dwóch przesłanek. Po pierwsze — edukacja jest środkiem kształcenia wielu zawodowo i społecznie potrzebnych umiejętności i wartości, które są zarówno zasobami, jak i aktywami jednostek w osiąganiu statusu społecznego. Po drugie — wykształcenie służy jako środek selekcji pracowników, a w jego następstwie alokacji ich na różnie nagradzane pozycje społeczne. W tym ujęciu system szkolny służy interesom grup społecznych i organizacji, które go kontrolują²⁰. Niezależnie od tego wyniki badań wskazują, że dwa procesy mają uniwersalny charakter: ogólny wzrost jakości kapitału ludzkiego w kolejnych generacjach na skutek kształcenia²¹, zróżnicowane

¹⁹ Zob. H. P. Blossfeld, *Entry into*, s. 93 - 95.

²⁰ Zob. np. R. Boudon, *Education, Opportunity and Social Inequality*, New York 1974, Wiley; S. Bowles, H. Gintis, *Schooling in Capitalist America*, New York 1976, Basic Books; J. W. Meyer, *Institutional Controls over Education: Origins and Effects*, referat prezentowany w grupie panelowej socjologii kształcenia Amerykańskiego Stowarzyszenia Socjologicznego. Boston 1979; L. C. Thurow, *Generating Inequality*, New York 1975, Basic Books; R. H. Turner *Sponsored and Contest Mobility and the School System*, *American Sociological Review* 1960, nr 25, s. 855 - 867.

²¹ B. Holmes, *International Handbook of Educational Systems*, t. 1, New York 1984, Wiley.

typy mechanizmów selekcji i reprodukcji wyborów i osiągnięć edukacyjnych²².

Jako punkt wyjścia do analiz empirycznych scharakteryzujemy pokrótce struktury systemów szkolnych²³. System kształcenia w RFN ma dwie cechy, które odróżniają go od większości krajów wysoko uprzemysłowionych. Są to: współistnienie trzech typów szkół, po ukończeniu czterech klas szkoły podstawowej i wysoce ustrukturalizowany system kształcenia zawodowego²⁴. Po ukończeniu jednego z trzech segmentów obowiązkowej szkoły podstawowej, tj. Hauptschule po 9 latach nauki. Realschule po 10 latach lub Gimnasium po 13 latach (z maturą), młodzież wybiera bądź podjęcie pracy jako robotnicy niewykwalifikowani, bądź dalsze kształcenie zawodowe.

Znaczna większość absolwentów Hauptschule i Realschule uczy się zawodu w systemie dualnym. Szkolenie zawodowe w tym systemie odbywa się zarówno w prywatnych, jak i państwowych przedsiębiorstwach i jest uzupełniane zajęciami w państwowych szkołach zawodowych (w trybie zaocznym lub przemianym). Praktyczna nauka zawodu trwa dwa lub trzy lata i po jej ukończeniu uzyskuje się uprawnienia robotnika wykwalifikowanego.

W „pełnych” szkołach zawodowych wyróżnia się cztery typy: substytucyjne w stosunku do systemu dualnego, przygotowujące do zawodu w trybie częściowo korespondencyjnym, przygotowujące do zawodów nie objętych systemem dualnym i doskonalące umiejętności zawodowe. Na trzecim poziomie kształcenia są uniwersytety i pomaturalne szkoły politechniczne.

Z powodu wyraźnej specyfiki kształcenia w poszczególnych zawodach, oficjalnie uznawane świadectwa szkolenia zwykle warunkują dostęp do większości stanowisk i karier zawodowych w RFN²⁵.

W porównaniu z systemem kształcenia w RFN — polski system jest mniej zróżnicowany. Ponadto odróżnia go od zachodniemieckiego możliwość kształcenia zaocznego na wszystkich poziomach.

Uwzględniając proporcje popytu i podaży na rynku pracy, w obu

²² A. B. Sorensen, *The Structure of Inequality and the Process of Attainment*, American Sociological Review 1977, nr 42, s. 965 - 978.

²³ Biorąc pod uwagę większość potencjalnych czytelników szerzej scharakteryzowano jedynie system szkolny w RFN.

²⁴ W. König, W. Müller, *Educational Systems and Labour Market as Determinants of Worklife Mobility in France and West Germany A Comparison of Men's Career Mobility 1965 - 1970*, European Sociological Review 1986, nr 2, s. 73 - 96; Max Planck Institut for Human Development and Education, *Between Elite and Mass Education*, Albany 1979, Suny Press.

²⁵ H. P. Bloosfeld, *Labour Market Entry and the Sexual Segregation of Careers in the Federal Republic of Germany*, American Journal of Sociology 1987, r 93, s. 89 - 118

krajach w analizowanym okresie, można oczekiwać większej elastyczności, w odniesieniu do zawodu wyuczonego, jako kryterium selekcji, przy obsadzie stanowisk w Polsce²⁶.

KOHORTOWE STRUKTURY WYKSZTAŁCENIA ZATRUDNIONYCH

Biorąc pod uwagę różne poziomy i tempa rozwoju w Polsce i RFN oraz zakładając, że dany poziom rozwoju wymaga specyficznych struktur kwalifikacyjnych należy oczekiwać istotnych różnic w strukturze wykształcenia w obu analizowanych populacjach. Jednocześnie trzeba uwzględnić cechy polityki oświatowej prowadzonej w obu krajach. M. in. dlatego interesujące jest, jakim przekształceniom podlegały struktury wykształcenia badanych kohort zatrudnionych²⁷.

Tabela 3

Struktury wykształcenia wybranych kohort zatrudnionych analizowanych populacji (%)

Wykształcenie zatrudnionych	Urodzeni w latach											
	1924 - 1926		1929 - 1931		1934 - 1936		1939 - 1941		1944 - 1946		1949 - 1951	
	RFN	województwo poznańskie	RFN	województwo poznańskie	RFN	województwo poznańskie	RFN	województwo poznańskie	RFN	województwo poznańskie	RFN	województwo poznańskie
Obowiązkowe	23,2	54,4	25,6	52,6	20,6	51,6	15,3	48,5	9,5	34,3	9,7	24,4
Zasadnicze zawodowe	52,3	6,2	50,9	14,3	53,9	15,3	54,3	14,0	53,4	24,3	50,1	32,8
Średnie ogólne	3,5	6,4	2,0	4,3	1,3	5,1	1,6	6,4	1,8	7,3	2,0	6,8
Średnie zawodowe	13,9	11,1	15,2	13,8	16,0	16,0	19,4	16,3	23,1	17,3	23,7	18,5
Pomaturalne	2,5	0,2	2,4	0,3	3,3	0,3	3,4	0,7	3,6	1,2	4,4	1,7
Wyższe	4,8	21,5	3,8	14,6	5,0	12,7	6,0	14,2	8,6	15,7	10,0	15,7
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Liczba	1411	2497	1728	5521	2169	7561	2850	7426	2147	9625	2648	13606
Indeks niepodobieństwa struktur (%)	50,95		40,10		42,05		46,15		37,35		25,20	

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BIBB/IAB — 1979 i GUS 1983 (zob. wyjaśnienia w części: Dane i zmienne).

²⁶ Por. *Equality and Inequality under Socialism: Poland and Hungary Compared*, pod red. T. Kolosi'ego i E. Wnuka-Lipińskiego, London 1983, Stage; H. Domański, *Segmentacja rynku pracy a struktura społeczna*, Wrocław 1987.

²⁷ Wskaźnik niepodobieństwa struktur wykorzystywany w analizach obliczono według formuły:

$$\frac{\sum_{i=1}^n |x_i^N - x_i^P|}{2}$$

gdzie: x — udział danej kategorii w strukturze ogółem,

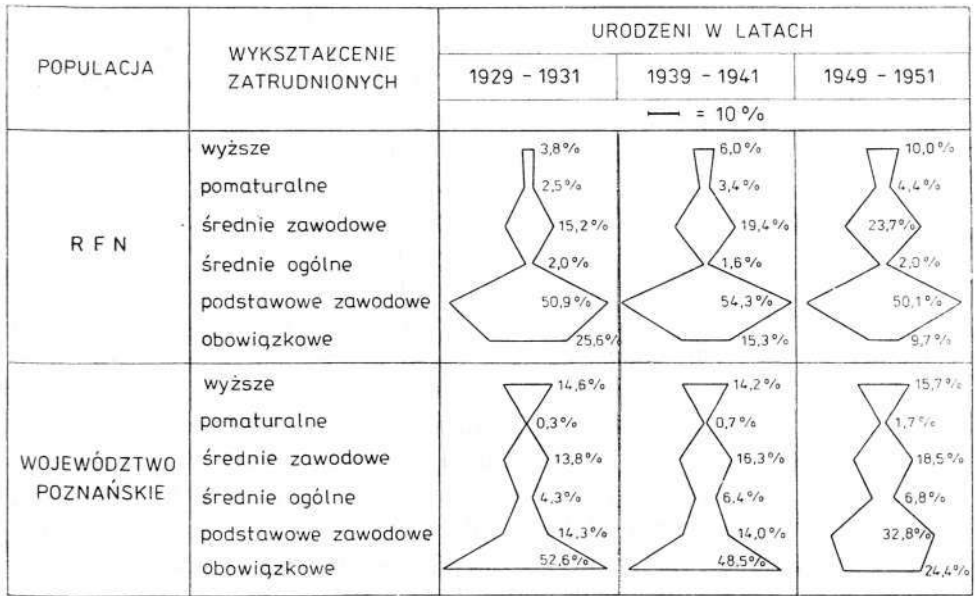
i — kategoria wykształcenia (grupa zawodowa),

P — woj. poznańskie,

N — RFN,

n — liczba wyodrębnionych kategorii wykształcenia (grup zawodowych).

Por. B. Kerstenbaum, *Notes on the Index of Dissimilarity, A Research Note*, Social Forces 1980, nr 59, s. 275 - 280.



Ryc. 1. Struktury wykształcenia trzech kohort wiekowych zatrudnionych w RFN i w woj. poznańskim

Uwaga: Odległości pomiędzy punktami załamania boków piramidy odpowiadają procentowemu udziałowi danej kategorii wykształcenia.

Międzykohortowa analiza struktur wykształcenia badanych populacji zatrudnionych prowadzi do wniosku, że wzory przekształceń różnią się znacząco, szczególnie na niższych i na najwyższych poziomach kształcenia. Udział zatrudnionych z wykształceniem obowiązkowym zmniejszał się w obu populacjach w kolejnych kohortach wiekowych, jednak średni spadek był większy wśród zatrudnionych w RFN. Porównując kategorie zatrudnionych z wykształceniem średnim mamy podobny wzór przekształceń, z nieco lepszymi szansami dla młodszych kohort polskich na wykształcenie średnie ogólne i dla niemieckich na średnie zawodowe.

Wyraźne różnice wykazują analizowane kohorty, w obu populacjach w kategorii wykształcenia zawodowego i wyższego. Szybki wzrost udziału grupy z wykształceniem zawodowym w polskiej populacji może być interpretowany jako zmniejszenie różnic w stosunku do próby zachodniemieckiej, a pomimo to osiągnięty wskaźnik wynosił tylko 2/3 poziomu w RFN. Jednocześnie trzeba podkreślić, że udział tej kategorii wykształcenia w RFN był niemal stały w analizowanych kohortach. Natomiast odwrotna sytuacja wystąpiła w grupie zatrudnionych z wyższym wykształceniem. W województwie poznańskim, z wyjątkiem najstarszej kohorty, ta grupa zatrudnionych nie wykazywała większych zmian, a RFN charakteryzował stały wzrost. Mimo to, w najmłodszej kohorcie odpowiedni wskaźnik dla woj. poznańskiego był wyższy.

Pomimo ogólnej tendencji do podwyższania poziomu wykształcenia zatrudnionych, w poszczególnych kohortach wiekowych występowały fluktuacje zakłócające te tendencje, prowadząc do różnic kohortowych²⁸.

Kohortowa analiza struktur wykształcenia zatrudnionych pozwala uchwycić, w pewnym stopniu, konsekwencje II wojny światowej. Analizy wydają się wskazywać na dłuższy okres likwidowania zaburzeń edukacji w Polsce, co można wyjaśnić polityką oświatową okupanta niemieckiego na ziemiach polskich. W tym kontekście warto zwrócić jednak uwagę na nadzwyczaj wysoki udział zatrudnionych z wykształceniem wyższym w dwóch najstarszych kohortach zatrudnionych w województwie poznańskim. Bez pogłębionych analiz trudno jednoznacznie interpretować te wskaźniki (m.in. struktura wykształcenia przechodzących na emeryturę), niemniej jednak warto podkreślić, że właśnie w tym przypadku mamy do czynienia z klasycznym efektem kohortowym, wzmocnionym dodatkowo efektem okresowym (przygotowanie szkolne zdobyte przed 1939 rokiem oraz boom edukacyjny po wojnie, wywołany brakiem kadr z wyższym wykształceniem) i cyklu życia (dogodny wiek podejmowania studiów).

Dane tabeli 3 wskazują, że szanse awansu edukacyjnego kolejnych kohort wiekowych wzrastały w obu populacjach. Jednakże Niemcy zwiększali swe szanse najszybciej na najwyższych piętrach piramidy wykształcenia, podczas gdy Polacy przede wszystkim na poziomie wykształcenia zasadniczego zawodowego. Wyniki te są koherentne z rezultatami analiz obejmujących całą populację zatrudnionych w Polsce. W porównaniu z RFN, jak i z niektórymi innymi krajami mającymi starszą tradycję industrializacji, Polska już na wstępie do intensywnej industrializacji osiągnęła wyższe wskaźniki udziału absolwentów z dyplomem wyższych uczelni, a jednocześnie znacznie niższe wskaźniki dla wykształcenia zasadniczego zawodowego²⁹. Konsekwencje nieadekwatności przekształceń analizowanych struktur w stosunku do systemu zarządzania, organizacji pracy i techniki wytwarzania, widoczne są na rynku pracy

²⁸ Pomimo ograniczonej prawomocności porównań struktur międzykohortowych, zwłaszcza w odniesieniu do najmłodszej generacji, obliczono międzykohortowe indeksy niepodobieństwa struktur wykształcenia zatrudnionych:

Porównywane kohorty	Województwo poznańskie	RFN
1924 - 1926/1929 - 1931	10,85	3,80
1929 - 1931/1934 - 1936	3,45	5,40
1934 - 1936/1939 - 1941	3,95	5,25
1939 - 1941/1944 - 1946	14,20	6,70
1944 - 1946/1949 - 1951	10,30	3,25

²⁹ A. Józefowicz, *Kształcenie kadr. Zmiana strategii*, s. 9-40; J. Tymowski, *Posłowie: Podaż i popyt w odniesieniu do kadr technicznych*, w: *Perspektywy kształcenia kadr*, „Polska 2000”. 3, Wrocław 1984, s. 41 - 45.

i przyczyniają się do deprecjacji statusu zawodowego kadr z wyższym wykształceniem.

Wskaźniki niepodobieństwa struktur wykształcenia, a także kształt piramid wykształcenia na ryc. 1 wskazują, że dystrybucja wykształcenia w kolejnych kohortach wiekowych zatrudnionych w obu populacjach stawała się coraz bardziej homogeniczna.

ANALIZA PRZEKSZTAŁCENÍ STRUKTUR ZAWODOWYCH

KOHORTOWE STRUKTURY ZAWODOWE ZATRUDNIONYCH

Dane o strukturze grup zawodowych w analizowanych kohortach w obu populacjach przedstawia tabela 4.

Wzory przekształceń struktur zawodowych są paralelne do opisanych wcześniej dla struktur wykształcenia. Jednak skala przekształceń strukturalnych była większa i bardziej stabilna w RFN niż w woj. poznańskim, które wykazuje istotne wahania międzykohortowe³⁰. Także w przy-

Tabela 4

Struktury zawodów wycuczonych wybranych kohort zatrudnionych analizowanych populacji

Grupy zawodowe	Urodzeni w latach											
	1924 - 1926		1929 - 1931		1934 - 1936		1939 - 1941		1944 - 1946		1949 - 1951	
	RFN	województwo poznańskie	RFN	województwo poznańskie	RFN	województwo poznańskie	RFN	województwo poznańskie	RFN	województwo poznańskie	RFN	województwo poznańskie
Robotnicy niewykwalifikowani	37,8	62,9	38,3	59,1	35,0	57,4	30,2	56,6	23,0	45,0	19,8	35,3
Robotnicy wykwalifikowani	51,8	10,0	53,9	17,6	56,0	19,7	58,9	19,3	62,2	27,0	62,1	35,5
Technicy	2,9	5,6	2,3	8,2	2,0	10,0	2,5	9,7	3,7	12,1	4,3	13,5
Inżynierowie	1,8	13,6	1,2	10,5	1,8	10,0	2,1	10,1	2,1	11,6	1,9	11,6
Profesjoniści	5,8	7,9	4,4	4,6	5,2	2,9	6,4	4,3	9,1	4,2	11,9	4,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Liczba	1398	2497	1710	5521	2140	7561	2815	7426	2116	9625	2607	13606
Indeks niepodobieństwa struktur (%)	41,75		36,25		38,60		41,65		40,00		34,35	

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BIBB/IAB — 1979 i GUS 1983 (zob. wyjaśnienia w części: Dane i zmienne).

³⁰ Międzykohortowe indeksy niepodobieństwa struktur zawodowych zatrudnionych:

Porównywane kohorty	Województwo poznańskie	RFN
1924 - 1926/1929 - 1931	10,20	2,60
1929 - 1931/1934 - 1936	3,90	3,55
1934 - 1936/1939 - 1941	1,50	4,85
1939 - 1941/1944 - 1946	11,65	7,20
1944 - 1946/1949 - 1951	9,80	3,45

padku struktur pierwszego zawodu szanse kolejnych kohort Niemców były lepsze na najwyższych poziomach. Pomimo to wskaźniki dla polskich kohort miały wyższy poziom w kategorii techników i inżynierów tracąc coraz wyraźniej dystans w kategorii profesjonalistów. Uwzględniając naszą klasyfikację można stwierdzić, że porównania międzykohortowe wskazują na zróżnicowane wzory rozwoju społeczeństw, z których pochodzą analizowane dane. RFN wykazuje zmiany typowe raczej dla społeczeństwa dynamicznego, podczas gdy przekształcenia w Polsce, na przykładzie woj. poznańskiego mają bardziej złożony charakter, nosząc zarówno cechy społeczeństwa rozwijającego się dynamicznie, jak i statycznego.

Międzykohortowe przekształcenia edukacyjno-zawodowe dowodzą, że RFN w kolejnych kohortach zatrudnionych wykazuje zmiany typowe dla kraju przechodzącego z industrialnego do postindustrialnego etapu rozwoju. W województwie poznańskim natomiast widoczne są tendencje do restrukturyzacji kwalifikacji zatrudnionych, celem osiągnięcia standardów kwalifikacyjnych zaawansowanej industrializacji, niezależnie od tego, że dzięki ekstensywnej edukacji osiągnięto relatywnie wysokie wskaźniki udziału zatrudnionych na najwyższych piętrach piramidy kwalifikacyjnej³¹.

WEWNĄTRZKOHORTOWA RUCHLIWOŚĆ ZAWODOWA TRZECH GENERACJI ZATRUDNIONYCH

Jednym z fundamentalnych zagadnień w badaniach zmian struktur zawodowych jest mobilność. W celu zanalizowania tego zagadnienia zaprezentujemy wzory mobilności zawodowej trzech wybranych kohort wiekowych zatrudnionych w obu populacjach, zarejestrowane w dwóch momentach. Najpierw, gdy jednostki podejmowały pracę zawodową, a następnie — biorąc pod uwagę zawód wykonywany na stanowisku zajmowanym w momencie badania. Do analiz w obu populacjach wybraliśmy kohorty zatrudnionych urodzonych w latach 1929 - 1931, 1939 - 1941 i 1949-1951, zakładając że ich członkowie wchodzili na rynek pracy i zdobywali doświadczenie zawodowe nie tylko w różnych etapach rozwoju, ale także w różnych warunkach społeczno-ekonomicznych w obu krajach.

Dane tabeli 6 wskazują wyraźnie na zróżnicowane struktury zawodowe w poszczególnych kohortach, a także odmienne wzory przekształceń strukturalnych. Różnice są istotne, mimo że analizowane struk-

³¹ Uwzględniając specyfikę systemu zarządzania w Polsce oraz poziom organizacji pracy i techniki wytwarzania, które to czynniki wpływają na możliwość wykorzystywania kwalifikacji, mniej więcej od końca lat siedemdziesiątych występuje w Polsce względna nadwyżka kadr z wyższym i średnim wykształceniem, a jednocześnie znaczny deficyt robotników wykwalifikowanych, przy dużym zróżnicowaniu regionalnym; por. A. Józefowicz, *Kształcenie kadr*, s. 12.

Tabela 5

Wzory ruchliwości zawodowej wybranych kohort zatrudnionych (w %)

Populacja	Grupy zawodowe	Urodzeni w latach								
		1929 - 1931			1939 - 1941			1949 - 1951		
		ZAWU*	ZAWW**	ZAWW- -ZAWU	ZAWU	ZAWW	ZAWW- -ZAWU	ZAWU	ZAWW	ZAWW- -ZAWU
RFN	Kierownicy	0,6	4,7	+4,1	1,0	4,4	+3,4	1,8	4,0	+2,2
	Profesjoniści	3,8	5,5	+1,7	5,4	7,2	+1,8	10,1	11,9	+1,8
	Inżynierowie	1,2	2,5	+1,3	2,1	3,4	+1,3	1,9	3,5	+1,6
	Technicy	2,3	6,0	+3,7	2,5	6,2	+3,7	4,3	5,5	+1,2
	Robotnicy wykwalifikowani	53,8	42,8	-10,0	58,8	45,9	-12,9	62,1	51,1	-11,0
	Robotnicy niewykwalifikowani	38,3	38,5	+0,2	30,2	32,9	+2,7	19,8	24,0	+4,2
	Razem	100,0	100,0	×	100,0	100,0	×	100,0	100,0	×
Województwo poznańskie	Kierownicy	-	4,5	+4,5	-	3,1	3,1	-	1,4	+1,4
	Profesjoniści	4,4	4,4	0,0	4,3	4,3	0,0	4,2	4,6	+0,4
	Inżynierowie	10,5	8,5	-2,0	10,1	9,0	-1,1	11,6	10,1	-1,5
	Technicy	8,2	8,7	+0,5	9,7	8,5	-1,2	13,5	7,9	-5,6
	Robotnicy wykwalifikowani	17,6	43,1	+25,5	19,3	47,5	+28,2	35,4	50,3	+14,9
	Robotnicy niewykwalifikowani	59,3	30,8	-28,5	56,6	27,6	-29,0	35,3	25,7	-9,6
	Razem	100,0	100,0	×	100,0	100,0	×	100,0	100,0	×

* Zawód wyuczony; ** zawód wykonywany.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BIBB/IAB - 1979 i GUS 1983 (zob. wyjaśnienia w części: Dane i zmienne).

tury w układzie horyzontalnym różnią się długością stażu zawodowego członków poszczególnych kohord³².

Analiza tabeli 5 prowadzi do następujących wniosków. Im młodsze kohorty zatrudnionych w obu badanych populacjach tym struktury zawodowe upodabniają się. Przy czym piramidy zawodowe ilustrujące zawody wyuczone we wszystkich kohortach różnią się znacznie bardziej, niż takie piramidy dla zawodów wykonywanych. Jednocześnie przekształcenia międzykohortowe i wewnątrzkohortowe struktur zawodowych zatrudnionych w RFN dokonują się bardziej równomiernie na różnych poziomach piramidy prowadząc do awansu zawodowego kolejnych kohort zatrudnionych. Warto jednak zwrócić uwagę na wyjątek od tej tendencji, jakim jest rosnący udział przemieszczeń wewnątrzkohortowych do grupy robotników niewykwalifikowanych.

Wśród zatrudnionych w województwie poznańskim zasadnicze zmiany zachodzą na dwóch najniższych poziomach piramidy zawodowej. Wyraża się to przede wszystkim zmniejszaniem udziału robotników niewykwalifikowanych w kolejnych kohortach zatrudnionych, a jednocześnie dużą choć malejącą ruchliwością wewnątrzkohortową. W grupie robotników wykwalifikowanych następuje wzrost jej udziału w młodszych

³² Założono, że różnice wertykalne wynikające z okresu przeprowadzania badań nie rzutują znacząco na wyniki.

kohortach wraz ze znaczną, choć zmniejszającą się, ruchliwością wewnątrzpokoleniową prowadzącą do awansu zawodowego danej kohorty zatrudnionych. Należy podkreślić jednak, że w grupie inżynierów i techników w województwie poznańskim ruchliwość wewnątrzkohortowa prowadzi do zmniejszania się udziału tych kategorii w strukturze zatrudnienia. Przyjmując planowy charakter kształcenia i zatrudnienia w Polsce, dopasowanie struktur zawodowych w obu analizowanych momentach kariery zawodowej powinno być tu lepsze niż w RFN. Jednak nasze dane wskazują, że rynek pracy w województwie poznańskim modyfikował początkowe struktury w większym stopniu.

Dokładniejszą analizę powyższych zmian można przeprowadzić na podstawie danych tabel 6-8.

Dane zamieszczone w tabelach 6-8 pozwalają sformułować kilka interesujących wniosków. W każdej z analizowanych kohort wiekowych zatrudnionych mobilność zawodowa była większa w województwie poznańskim niż w RFN. Obie populacje wykazały niemal stały międzykohortowy rozkład mobilności zawodowej w grupie pracowników niewykwalifikowanych. Choć rozkłady te były relatywnie stałe w każdej z analizowanych populacji to różniły się między sobą. Dla danych polskich ranking wskaźników mobilności zawodowej był stabilny we wszystkich trzech kohortach. Najwięcej awansów zawodowych było w grupie robotników niewykwalifikowanych, a najmniej wśród robotników wykwalifikowanych. Natomiast najczęściej obniżen statusu zanotowano w grupie techników, a najmniej wśród inżynierów.

W RFN układ rang mobilności w odniesieniu do grup zawodowych różni się pomiędzy najstarszą i dwiema następnymi kohortami. W tej drugiej grupie maksimum awansu zaobserwowano wśród robotników niewykwalifikowanych, a minimum wśród profesjonalistów (zakładając, że przejście do grupy managerów jest awansem), natomiast najczęściej obniżen statusu wśród techników, a najmniej wśród inżynierów.

Wyraźna jest polaryzacja statusu zawodowego w grupie techników w obu populacjach, gdzie znaczna część tej grupy zatrudnionych przemieszcza się zarówno w dół, jak i w górę. W najmłodszej polskiej kohorcie 39% techników przeszło do grupy robotników wykwalifikowanych, a 19% do niewykwalifikowanych. Odpowiednie dane dla RFN są znacznie niższe. Można to tłumaczyć strukturą deficytu na rynku pracy w Polsce, a także strukturą płac, która motywuje do zmiany grupy zawodowej.

Na podstawie analizy danych tabel 6-8 można wysunąć hipotezę, że poziom wykształcenia, mierzony świadectwami szkolnymi silniej wpływa na osiągnięcia zawodowe w Polsce niż w RFN³³.

³³ Hipoteza ta wymaga jednak weryfikacji min. poprzez wyeliminowanie wpływu systemu kształcenia zaocznego.

Tabela 6

Wewnątrzkohortowa ruchliwość zawodowa zatrudnionych urodzonych w latach 1929 - 1931 analizowanych subpopulacji

Grupy zawodów	Zawód wykonywany												Liczba				
	1		2		3		4		5		6		Ogółem		RFN	województwo poznaskie	
	RFN	województwo poznaskie	RFN	województwo poznaskie	RFN	województwo poznaskie	RFN	województwo poznaskie	RFN	województwo poznaskie	RFN	województwo poznaskie	RFN	województwo poznaskie			
Robotnicy niewykwalifikowani	1	71,8	47,2	20,6	48,4	3,1	2,8	0,9	0,4	1,7	0,7	1,9	0,5	100,0	100,0	642	3276
Robotnicy wykwalifikowani	2	22,6	12,8	61,1	73,5	6,2	8,5	1,6	0,2	2,5	2,5	5,9	2,5	100,0	100,0	868	973
Technicy	3	5,1	4,4	10,3	13,9	59,0	65,8	5,1	6,4	12,8	2,4	7,6	7,1	100,0	100,0	39	453
Inżynierowie	4	0,0	0,3	0,0	1,0	0,0	0,5	81,0	72,8	0,0	2,8	19,0	22,5	100,0	100,0	21	578
Profesjonaliści	5	9,5	2,9	7,9	2,9	0,0	2,1	3,2	2,5	76,2	68,9	3,2	20,7	100,0	100,0	63	241
Kierownicy	6	0,0	-	20,0	-	10,0	-	0,0	-	20,0	-	50,0	-	100,0	-	10	-

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BIBB/IAB - 1979 i GUS 1983 (zob. wyjaśnienia w części: Dane i zmienne).

Wewnątrzkohortowa ruchliwość zawodowa zatrudnionych urodzonych w latach 1939 - 1941 analizowanych subpopulacji

Grupy zawodów	Zawód wykonywany												Liczba				
	1		2		3		4		5		6		Ogółem		Liczba		
	RFN	województwo poznaskie	RFN	województwo poznaskie	RFN	województwo poznaskie	RFN	województwo poznaskie	RFN	województwo poznaskie	RFN	województwo poznaskie	RFN	województwo poznaskie	RFN	województwo poznaskie	
Robotnicy niewykwalifikowani	1	73,3	42,9	19,1	53,0	3,1	2,8	0,5	0,2	1,8	0,6	22	0,5	100,0	100,0	831	4199
Robotnicy wykwalifikowani	2	18,9	13,9	64,7	76,6	6,5	5,3	2,0	0,5	3,0	1,9	4,9	1,8	100,0	100,0	1602	1433
Technicy	3	6,1	5,1	19,7	24,6	54,5	59,1	15,2	2,9	3,0	1,4	1,5	6,9	100,0	100,0	66	723
Inżynierowie	4	0,0	0,1	5,1	1,2	3,4	0,8	76,3	82,4	11,8	3,1	3,4	12,4	100,0	100,0	59	752
Profesjonaliści	5	3,5	2,8	7,0	5,4	0,7	0,6	0,0	3,1	83,9	74,3	4,9	13,8	100,0	100,0	143	319
Kierownicy	6	4,2	—	29,2	—	0,0	—	4,1	—	8,3	—	54,2	—	100,0	—	24	—

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BIBB/IAB - 1979 i GUS 1983 (zob. wyjaśnienia w części: Dane i zmienne).

Tabela 8

Wewnątrzkohortowa ruchliwość zawodowa zatrudnionych w latach 1949-1951 analizowanych subpopulacji

Grupy zawodów	Zawód wykonywany												Liczba				
	1		2		3		4		5		6			Ogółem			
	RFN	wojewódzwo poznaskie	RFN	wojewódzwo poznaskie	RFN	wojewódzwo poznaskie	RFN	wojewódzwo poznaskie	RFN	wojewódzwo poznaskie	RFN	wojewódzwo poznaskie		RFN	wojewódzwo poznaskie		
Robotnicy niewykwalifikowani	1	71,1	47,0	22,9	49,5	1,4	2,4	0,6	0,2	3,2	0,7	0,8	0,2	100,0	100,0	502	4789
Robotnicy wykwalifikowani	2	15,9	20,8	72,3	76,6	3,9	1,9	1,6	0,0	2,7	0,6	3,6	0,1	100,0	100,0	1537	4826
Technicy	3	7,1	10,3	11,2	39,0	67,3	45,0	11,2	1,9	2,2	0,7	1,1	3,2	100,0	100,0	98	1841
Inżynierowie	4	0,0	1,3	4,1	1,7	0,0	2,4	91,9	83,3	2,0	4,7	2,0	2,0	100,0	100,0	49	1580
Profesjonaliści	5	2,4	5,6	1,6	4,0	0,0	0,9	0,4	2,5	95,6	83,7	0,0	3,3	100,0	100,0	247	570
Kierownicy	6	4,2	—	16,7	—	2,1	—	0,0	—	0,0	—	77,0	—	100,0	100,0	48	—

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BIBB/IAB - 1979 i GUS 1983 (zob. wyjaśnienia w części: Dane i zmienne).

Warto także zauważyć, że w dwóch najstarszych kohortach zatrudnionych podlegających analizie, więcej Niemców niż Polaków przeszło do niższej kategorii statusu zawodowego. Proporcje te odwróciły się w odniesieniu do najmłodszej kohorty. Może świadczyć to o porażce sterowania strukturą kwalifikacyjną, poprzez centralne planowanie w Polsce. W rzeczywistości rynek pracy modyfikuje efekty systemu kształcenia w obu populacjach, zwłaszcza w odniesieniu do najmłodszych analizowanych kohort.

Stosunkowo ubogi zakres i charakter wykorzystywanych danych utrudnia jednoznaczne zaklasyfikowanie przekształceń struktur zawodowych do jednego z wyróżnionych typów (otwarte, zamknięte). Ponadto poszczególne grupy zawodowe wykazują zróżnicowane wzory przekształceń. Wreszcie trzeba uwzględnić nietożsamy status grup zawodowych i korzyści z nich wynikające (w tym relacje wynagrodzeń) w obu krajach. Biorąc jednak pod uwagę skalę wewnątrzkohortowej mobilności zawodowej w obu analizowanych populacjach można oceniać, że przekształcenia polskie bliższe są modelowi społeczeństwa otwartego, a niemieckie modelowi społeczeństwa zamkniętego.

UWAGI KOŃCOWE

Analiza międzykohortowych różnic struktur edukacyjnych i zawodowych w obu populacjach wykazała podobny kierunek przekształceń. Jednakże zakresy zmian różniły się znacząco. Stwierdzono także silny wpływ polityki oświatowej na kreowanie zmian.

Struktury wykształcenia zatrudnionych dla obu analizowanych populacji dowodzą wzrastających szans awansu edukacyjnego w kolejnych kohortach, jednakże rozkład tych szans dla poszczególnych poziomów kształcenia różni się w obu krajach. Tym niemniej piramidy edukacyjne w obu populacjach wykazują tendencje do konwergencyjnych transformacji, chociaż wierzchołek polskiej piramidy pozostaje niemal bez zmian.

Przekształcenia struktur dotyczące początków karier zawodowych analizowanych kohort zatrudnionych są bardziej dynamiczne w RFN. Uwzględniając ponadto nie omawiane w artykule przekroje zatrudnienia wg sektorów można stwierdzić, że transformacje tych struktur w RFN mają cechy typowe dla kraju przechodzącego z industrialnego do postindustrialnego etapu rozwoju. W przypadku danych polskich przekształcenia tych struktur zmierzają do osiągnięcia standardów zaawansowanej industrializacji, niezależnie od tego, że dzięki ekstensywnej edukacji uzyskano relatywnie wysokie wskaźniki udziału najwyżej kwalifikowanych kadr.

Rozpatrując wyniki analiz przez pryzmat zaproponowanych modeli

rozwoju społeczeństw możemy stwierdzić, iż przekształcenia strukturalne i cechy ruchliwości zawodowej lokują populację zachodnioniemiecką w kategorii społeczeństw rozwijających się kohortowo lub w niektórych aspektach kohortowo i przez doświadczenie. Natomiast przebieg odpowiednich procesów w województwie poznańskim bliższy jest modelowi społeczeństwa rozwijającego się przez doświadczenie niż kohortowo, tj. w porównaniu z RFN mniej dynamicznego, ale za to bardziej otwartego.

Nasze analizy pozwalają ponadto sformułować dwie ważne poznawczo hipotezy. Po pierwsze, że awans edukacyjny kolejnych kohort zatrudnionych w Polsce w porównaniu z zatrudnionymi w RFN wynika bardziej z szans tworzonych przez system szkolny, niż z wymagań rynku pracy. Po drugie, że charakter analizowanych przekształceń strukturalnych ma raczej ewolucyjny charakter w RFN, natomiast odpowiednie zmiany w Polsce podlegają fluktuacjom.

Pogłębienie analizy podejmowanych w artykule procesów i weryfikacja postawionych hipotez jest możliwe przy wykorzystaniu bogatszej bazy danych, opisujących etapy kariery zawodowej, bądź przynajmniej historię zatrudnienia pracowników i jej podstawowe korelatory³⁴. Wykorzystując doświadczenia zdobyte w badaniach, które opisano w niniejszym artykule, przygotowujemy projekt pogłębionych studiów, z wykorzystaniem danych opisujących szczegółowo kariery zawodowe kohorty wiekowej.

MODELS OF TRANSFORMATIONS OF EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL STRUCTURES

An attempt of empirical verification

Summary

The article presents models of social structure transformation based on qualificational changes across cohorts and career opportunities within cohorts. Taking these into account four ideal models of society were distinguished: developing by cohort, developing by cohort and experience, developing by experience and stagnant.

Using data-sets from Employee Census carried out in the Province of Poznań in 1983 and Qualificational and Occupational Career Survey in the Federal Republic of Germany from 1979 our models were subject to initial empirical verification. Firstly we compare rates of change in educational and occupational structures across cohorts (dynamic versus static societies). Secondly we analyze occupational opportunities offered to selected cohorts within the labour markets (career-open versus career-closed societies).

The empirical analysis provides evidence that in more dynamic societies, such as the FRG, structural changes are rapid and organizational and technological evolution is more often accomplished by recruiting new birth cohorts of labour market

³⁴ Por. K. U. Mayer, G. R. Caroli, *Jobs and Classes: Structural Constraints on Careers Mobility*, referat prezentowany Amerykańskiemu Stowarzyszeniu Socjologicznemu 26 VIII 1986, New York City. Berlin 1986.

entrants then by retraining older cohorts. Therefore, compared to polish data, accession to the labour force in the FRG often is found into the new and growing occupations and we thus found more intercohort changes than intracohort mobility. On the other hand, we find that in more open societies, i.e. societies with less inequality and less hierarchy, such as Poland there are more opportunities for intracohort occupational mobility and less cohort differentiation.