

HENRYK DOMAŃSKI

Wpływ wykształcenia na zawód

Zacznijmy od uwagi, że Europejski Sondaż Społeczny odpowiada na podstawowe zapotrzebowanie kierowane do socjologii jako nauki. Socjologia zajmuje się wyjaśnianiem prawidłowości rządzących życiem społecznym, a najlepszym sposobem ich identyfikacji są analizy porównawcze. Z kolei, szukanie prawidłowości dobrze jest zaczynać od struktury społecznej, koncentrując się na jej podstawowych ogniwach, takich jak wpływ wykształcenia na pozycję zawodową, a mówiąc ogólniej – na pozycję społeczną. We współczesnych społeczeństwach wykształcenie jest podstawowym wyznacznikiem pozycji zawodowej i wszystkiego, co z wykonywania roli zawodowej wynika, a więc: poziomu dochodów, statusu materialnego, stylu życia, wartości i postaw. Moim celem jest ustalenie, jak silnie poziom wykształcenia różnicuje pozycję społeczno-zawodową. Szukamy prawidłowości w krajach europejskich pod kątem występowania między nimi podobieństw i różnic.

Wpływ wykształcenia na zawód jest klasycznym tematem analiz nad stratyfikacją społeczną. Nasuwa się zatem pytanie, czy można tu coś dodać? W istocie, badanie tej zależności jest pewnym standardem, jednak wymienilibym trzy powody uzasadniające sens podjęcia tego tematu na nowo. Pierwszym powodem jest brak analiz porównawczych obejmujących swym zakresem więcej niż kilka krajów. Ograniczenie to uniemożliwia formułowanie uogólnień – odwołując się do danych dla kilkunastu społeczeństw, postaramy się to ograniczenie złagodzić. Po drugie, przetestujemy kilka hipotez, dotyczących wzorów selekcji edukacyjnej do zawodu, których nikt dotąd w szerokiej perspektywie porównawczej nie badał. Trzecim powodem jest aktualność tych danych. Badanie ESS przeprowadzono w 2004 i 2005 roku i w porównaniu z innymi ustaleniami dane te są stosunkowo najnowsze.

KONTEKST TEORETYCZNY

Sterującym – można by rzec – problemem w analizach wpływu wykształcenia na zawód jest kwestia merytokracji. Chcemy wiedzieć, w jakim stopniu o pozycji zawodowej decydują osobiste „zasługi” jednostek, czyli *merits* (Young 1958). Zasada merytokracji jest charakterystyką mechanizmów kształtowania się nierówności w nowoczesnych społeczeństwach rynkowych. Ujmując rzecz ściśle – jest ona stanem normatywnym na temat pożądanego kształtu rzeczywistości społecznej w dwóch aspektach: dostępu do pozycji i dystrybucji dóbr. Merytokracja jest wtedy, gdy o dostępie do pozycji zawodowych decydują „osiągane” cechy jednostek: zdolności, kwalifikacje i poziom wykształcenia. Cechy te powinny być również podstawowym wyznacznikiem zasad wynagradzania jednostek. Rozpatrywana tu zależność między poziomem wykształcenia i przynależnością zawodową odnosi się do tego pierwszego aspektu.

Pytanie o merytokrację związane jest z drugim ważnym problemem, dotyczącym stopnia modernizacji struktury społecznej. Odwołajmy się do teorii, a konkretnie do funkcjonalnej teorii uwarstwienia społecznego, która dostarczyła najogólniejszej ramy interpretacji tych zjawisk. Twórcy podejścia funkcjonalnego, analizując uniwersalne zasady kształtowania się hierarchii społecznej, zwracają uwagę, że warunkiem stabilności systemów rynkowych jest obsadzanie pozycji zawodowych według szeroko rozumianych kompetencji i kwalifikacji jednostek do wykonywania tych ról. Im silniejszy jest związek między kwalifikacjami jednostek a ich pozycją zawodową, tym lepiej ze względu na efektywne realizowanie zadań, co w szczególności dotyczy obsadzania najbardziej złożonych ról zawodowych oraz najwyższych i najbardziej odpowiedzialnych stanowisk (Davis i Moore 1945; Treiman 1970). Ponieważ kwalifikacje uzyskuje się przede wszystkim w systemie edukacyjnym, zależność ta powinna znaleźć odzwierciedlenie w postaci silnego związku między poziomem wykształcenia a przynależnością zawodową.

Zależność ta ujmowana jest nieco inaczej z perspektywy ekonomii. W świetle teorii „kapitału ludzkiego” poziom uzyskanego wykształcenia jest formą inwestycji, za którą oczekuje się zwrotów w postaci odpowiedniej pozycji zawodowej i poziomu zarobków (Becker 1964). Określone wykształcenie traktowane jest tu jako odzwierciedlenie kapitału kwalifikacji, za który należy się odpowiednia nagroda. Na inny aspekt – perspektywę pracodawcy – zwracają uwagę teorie kredencjalizmu i teoria „sygnałów”. Wskazuje się w nich, że postępująca specjalizacja uniemożliwia wiarygodną ocenę kwalifikacji związanych z określonym poziomem wykształcenia.

Stąd też, dla pracodawcy ważniejszą rolę odgrywają dyplomy, świadectwa, certyfikaty, które traktuje się jako wskaźnik przydatności jednostki do wykonywanego zawodu (Spence 1973; Collins 1979).

Nie podejmując próby wyczerpania tematu, warto nadmienić, że przyjęcie hipotezy dotyczącej roli modernizacji pociąga za sobą akceptację założenia o upodobnianiu się systemów stratyfikacyjnych w perspektywie międzykrajowej. Na wzrost międzykrajowych podobieństw pod względem siły wpływu wykształcenia na przynależność zawodową wskazuje się również w ramach innego nurtu refleksji socjologicznej, jakim jest teoria neoinstytucjonalna. Reprezentanci tego podejścia argumentują, że „konwergencja” jest tu wynikiem upodobniania się wymogów w zakresie obowiązkowego poziomu wykształcenia i programów szkolnych. Nie można w tym miejscu nie wspomnieć, że równoległym wątkiem teorii neoinstytucjonalnej jest wskazywanie na występowanie różnic między krajami pod względem organizacji systemu szkolnego i zasad wchodzenia do ról zawodowych po ukończeniu szkoły (Benavot 1983; Gangl 2003).

Założenia teorii zostały potwierdzone przez wyniki analiz. We wszystkich krajach, w których zależności te były przedmiotem badania, stwierdzono występowanie istotnego związku między poziomem wykształcenia i zawodem. Dodatkowym argumentem były wyniki międzykrajowych analiz porównawczych. Odwołując się do danych z badań surveyowych, stwierdzono, że wykształcenie, definiowane w postaci kategorii – takich jak podstawowe, średnie, niepełne wyższe i wyższe – lub liczby lat nauki, w istotnym stopniu różnicuje pozycję zawodową (operacjonalizowaną w postaci kategorii zawodowych lub międzynarodowej skali prestiżu). Analizy te objęły kilkanaście społeczeństw, a występowanie tego związku ustalono przy kontroli pozycji zawodowej ojca, płci i kilku innych cech, co wzmocniło przekonanie badaczy, że poziom wykształcenia jest samodzielnym wyznacznikiem pozycji społeczno-zawodowej (Treiman i Hartmann 1981; Roos 1985; Treiman i Yip 1989; Muller i in. 1998; Muller 2005).

Siłę tej zależności można interpretować jako miernik stopnia modernizacji struktury społecznej, utożsamianej z merytokracją, efektywnością ekonomiczną i zasadami dystrybucji dostosowanymi do potrzeb systemów rynkowych. Oczywiście, jest to ogólna rama wyjaśniająca, która identyfikuje główny wymiar systemu uwarstwienia i osiągania pozycji, w którym to jednak wyjaśnieniu – jak to w uniwersalnej teorii – pominięty jest aspekt zróżnicowania między krajami. Trzeba pamiętać, że jednym z głównych zarzutów kierowanych pod adresem teorii funkcjonalnej jest jej ogólność, zacierająca różnice. W rozpatrywanym przez nas przypadku, krytyka polegała na wskazywaniu różnych wzorów zależności między poziomem wykształ-

cenia a pozycją zawodową (uwarunkowanych specyficznymi kontekstami ekonomiczno-kulturowymi różnych społeczeństw), oraz postulowała potrzebę wyjaśniania tych wzorów.

Analiza zróżnicowania tej zależności między krajami może pójść w dwóch kierunkach. Jedna możliwość polega na „wyjaśnianiu” jej w terminach cech makrosystemowych tych krajów – takich jak poziom rozwoju ekonomicznego, otwartość struktury społecznej czy rodzaj kultury. Zastosowanie tego schematu wymaga objęcia analizami co najmniej kilkunastu społeczeństw, jak robili to Treiman i inni cytowani powyżej autorzy. Inaczej mówiąc, analizowanych przypadków musi być wystarczająco dużo, żeby zróżnicowanie tej zależności wyjaśnić. Drugi schemat koncentruje się na aspekcie instytucjonalnym. Porównywanych krajów jest mniej, a punkt ciężkości analiz spoczywa na wskazywaniu cech systemów edukacyjnych i zawodowych, które mogą zróżnicowanie wyjaśnić (Almendinger 1989; Muller i Karle 1993; Muller i in. 1998; Brauns i in. 1997; Muller i Gangl 2003). Można powiedzieć, że jeżeli celem podejścia „makrosystemowego” jest formułowanie szerokich uogólnień, to analizy „instytucjonalne” prowadzone są w celu uchwycenia strukturalnego podłoża i źródeł.

Opierając się na danych ESS, zastosujemy podejście makrosystemowe, koncentrując się na analizie struktury związku między poziomem wykształcenia a przynależnością zawodową. Perspektywa struktury pozwala wydobyc aspekt alokacyjnej siły wykształcenia, której prawie nikt systematycznie – w międzykrajowych analizach porównawczych – nie badał¹. Wyjdźmy od ogólnego stwierdzenia, że ludzie sytuują się w różnych kategoriach zawodowych, wyznaczających ich miejsce w strukturze społecznej. Jako że zależy to w dużym stopniu od poziomu wykształcenia, podstawowe pytanie jest następujące: z jakich poziomów hierarchii edukacyjnej rekrutują się członkowie określonych kategorii zawodowych, takich jak kadra kierownicza i specjaliści, niżsi pracownicy umysłowi, właściciele firm, robotnicy i kategorie rolników. Inaczej mówiąc, z jakich poziomów wykształcenia wchodzi się na określone pozycje? Analizując te zależności, skoncentrujemy się na kilku aspektach.

¹ W 1998 roku ukazał się zbiór analiz empirycznych, których autorzy przedstawili ustalenia dotyczące siły tej zależności w 13 krajach. Jest to książka pod redakcją Waltera Mullera, Yossi Shavita i Clare Tame, *From School to Work*. Metodologicznym ograniczeniem tych analiz jest to, że opierają się one na danych z różnych badań, realizowanych według niejednako-owego schematu, choć – oczywiście – ich autorzy próbowali zapewnić maksymalną porównywalność między krajami, na ile jest to możliwe. Natomiast, jeżeli chodzi o możliwości formułowania uogólnień, to analizy te ograniczają się do rozwiniętych krajów zachodnich (z uwzględnieniem Izraela i Japonii).

Pierwszy z nich dotyczy wzorów rekrutacji do specjalistów i kierowników, zajmujących stosunkowo najwyższą pozycję w hierarchii podstawowych segmentów struktury społecznej. Kategoria ta obejmuje kadre kierowniczą przedsiębiorstw i administracji państwowej oraz przedstawicieli zawodów wymagających wysokich kwalifikacji, związanych z realizacją ważnych zadań i zajmowaniem odpowiedzialnych stanowisk: lekarzy, prawników, naukowców, nauczycieli szkół ponadpodstawowych specjalistów od bankowości, inżynierów i twórców w dziedzinie kultury. Warto nadmienić, że w analizach dotyczących współczesnych społeczeństw rynkowych kategorii tej – określanej w literaturze anglosaskiej mianem *service class* – poświęcono wiele uwagi. Podkreśla się w nich pełnienie przez *service class* kluczowych funkcji związanych z organizacją, zarządzaniem i świadczeniem usług na rzecz społeczeństwa i struktur państwowych (Goldthorpe 1987). Definitywnym elementem tych ról jest posiadanie wysokich kwalifikacji, który to fakt wyznacza ścieżkę prowadzącą do nich z systemu szkolnego. Kandydaci do *service class* rekrutują się na ogół z kategorii absolwentów szkół wyższych. W tym stopniu, w jakim jest to warunek formalny, wykształcenie kreuje barierę dostępu do tych pozycji, czego konsekwencją jest dystans między kierownikami i specjalistami a kategoriami o niższym statusie. Selekcja edukacyjna do *service class* jest też ilustracją ogólnego zjawiska monopolizacji dostępu do kategorii zapewniających wysokie zarobki, prestiż, autonomię i władzę.

Postaramy się ustalić, w których krajach wyższe wykształcenie silniej determinuje dostęp do kategorii kierowników i specjalistów, a w których słabiej. Oczywiście zależy to od wielu czynników, z których na pierwszym miejscu należałoby wymienić zróżnicowanie systemów edukacyjnych i odmiennych wzorów selekcji zawodowej. Ustalenia dotychczasowych analiz wskazują, że silna selekcja edukacyjna do kategorii specjalistów i kierowników występuje we Francji, gdzie kadra menedżerska największych firm rekrutuje się z kręgu absolwentów elitarnych *grandes ecoles*. Trochę inaczej jest w systemie niemieckim, w którym alternatywnym, preferowanym przez pracodawców, kanałem alokacji do tych stanowisk jest „przyuczanie się” do realizacji zadań w ramach firm, drogą systematycznego zdobywania doświadczeń (Shavitt i Muller 1998; Brauns i in. 1999). Odwołując się do danych ESS, usytuujemy te ustalenia w międzynarodowym kontekście. Warto będzie sprawdzić, gdzie w tym międzynarodowym rankingu mieści się Polska.

Nasze hipotezy nawiązują do klasycznego studium, poświęconego międzykrajowym różnicom w zakresie funkcjonowania systemu szkolnego i rynku pracy (Maurice, Sellier i Silvestre 1986). Autorzy ci wyodrębniają dwie

modelowe formy zależności między tymi zmiennymi – według zasady „kwalifikacji” (*qualificational space*) i zasady „organizacji” (*organizational space*). Pierwsza z nich występuje wtedy, gdy system szkolny dostosowany jest do struktury popytu na siłę roboczą określonej przez zapotrzebowanie na pewne rodzaje zawodów. Charakterystyczną cechą tego systemu, zwłaszcza na poziomie szkół średnich, jest dostarczanie specjalistycznych kwalifikacji kandydatom do zawodów wychodzącym ze szkoły. Występują zinstytucjonalizowane ścieżki prowadzące od różnych punktów „wyjścia” (szkoły) do punktów „wejścia” (rynek pracy) – ujmowane w literaturze anglosaskiej mianem *exits i ports of entry*. W efekcie, między faktem ukończenia szkoły na określonym poziomie a pozycją na rynku pracy istnieje silna zależność. Natomiast przy dominacji „przestrzeni organizacyjnej” ważniejszym kanałem selekcji jest trening i „terminowanie” (*apprenticeship*) w ramach firm, co powoduje, że zależność z poziomem wykształcenia rysuje się słabiej. Występowanie w tym zakresie różnic między krajami potwierdziły wyniki analiz z cytowanego zbioru pod redakcją Mullera, Shavita i Tame (1998).

Nie przedstawimy tu dodatkowych hipotez, z wyjątkiem jednej – dotyczącej kształtowania się tej zależności w ramach podziału na społeczeństwa postkomunistyczne i rozwinięte kraje zachodnie. Jednym z procesów towarzyszących przechodzeniu krajów Europy Środkowo-Wschodniej do struktur rynkowych jest wzrost zapotrzebowania na nowe zawody, z którym związany jest szybki rozwój instytucji edukacyjnych na poziomie szkolnictwa wyższego. Można wstępnie założyć, że ekspansja edukacyjna w takich krajach jak Polska powinna być czynnikiem osłabiającym selekcyjną rolę wyższych uczelni jako kanału rekrutacji do kierowników i specjalistów, których odpowiednikami są u nas kategorie inteligencji i dyrektorzy firm. W latach 1990–2002 liczba studentów szkół wyższych wzrosła w Polsce z 403,8 do 1818,7 tys., a liczba tych szkół ze 122 do 344. Ilościowa ekspansja szkół wyższych, głównie w sektorze prywatnym, oznacza wzrost „podaży” jednostek z dyplomami wyższych uczelni. Nawiązując do teorii kształtowania się wartości „kapitału ludzkiego” (Becker 1982), można w tym upatrywać źródeł inflacji dyplomów. Prawdopodobnie jest ona większa w porównaniu ze stabilnymi społeczeństwami, takimi jak Anglia, Szwecja czy Niemcy. W podobnym duchu (hipoteza o inflacji) argumentują Muller i Shavit (1998). Wyniki przeprowadzonej przez nich analizy dla 13 krajów zachodnich wskazują na występowanie negatywnej zależności między odsetkiem ludności z wykształceniem ponadśrednim a siłą związku między poziomem wykształcenia i pozycją zawodową. Inaczej mówiąc – im więcej jest ludzi reprezentujących relatywnie wysoki poziom wykształcenia, tym słabszy jest wpływ selekcyjnej roli systemu szkolnego.

Drugim newralgicznym aspektem wpływu wykształcenia na zawód jest rekrutacja do właścicieli firm. Teoretycznie w kategorii tej powinni być wszyscy właściciele, jednak w analizach prowadzonych na próbach ogólnokrajowych obejmuje ona tylko przedstawicieli małego i średniego biznesu (głównie w budownictwie, usługach i handlu). W krajach zachodnich kategoria ta doczekała się wielu analiz, z których wyłania się postać drobnego burzua, o tradycyjnych (by nie rzec reakcyjnych) poglądach w kwestiach obyczajowych, zachowawczego pod względem preferencji politycznych i raczej negatywnie nastawionego do zmian idących w kierunku modernizacji (Bechhofer i Elliot 1981). Drobnymi właścicielami zaliczani są do klasy średniej, jednak w hierarchii społecznej lokują się znacznie niżej od kierowników i specjalistów, a jeżeli chodzi o bariery dostępu, to stosunkowo ważniejszym zasobem od poziomu wykształcenia jest kapitał ekonomiczny i międzypokoleniowy transfer własności. Z tego też względu, w rozwiniętych krajach zachodnich nie należy oczekiwać skryzalizowanego wzoru kariery edukacyjnej prowadzącej do kategorii drobnego biznesu. W przeciwieństwie do *service class*, posiadanie wyższego wykształcenia nie jest warunkiem założenia własnej firmy, a zakończenie edukacji na szczeblu szkoły średniej, lub nawet podstawowej, nie będzie stanowiło bariery.

Jako że konstytutywnym elementem przechodzenia do systemu rynkowego jest rozwój własności prywatnej, w krajach Europy Środkowo-Wschodniej zależności te mogą się kształtować inaczej. Nie popełnimy błędu, stwierdzając, że pierwsze lata transformacji przebiegały pod znakiem eksponowania pozytywnych symboli kapitalizmu kojarzonych z przedsiębiorczością. Założenie własnej firmy otoczone było aurą sukcesu, a status właściciela stał się symbolem lukratywnej pozycji społecznej. W istocie rzeczy, właściciele byli kategorią, która na początku transformacji odnotowała największy przyrost dochodów i wysunęła się pod tym względem na pierwszą pozycję w hierarchii podstawowych segmentów struktury społecznej (Domański 1999). Chociaż wymowa tych faktów silniej przemawiała do wyobraźni na początku transformacji niż teraz, to prowadzenie własnego biznesu zachowuje swą atrakcyjność i do właścicieli napływają wyżsi kierownicy i specjaliści o wysokim statusie. Ruchliwość z tych kategorii „zawyża” wykształcenie właścicieli – przewidujemy więc, że dystans edukacyjny oddzielający ich od kierowników i specjalistów ulega częściowemu zmniejszeniu².

² Przedstawione tu analizy są jednymi z niewielu podejmujących kwestię wpływu wykształcenia na rekrutację do właścicieli firm. Kategorii tej nie uwzględnili autorzy cytowanych tu analiz dla 13 krajów (Muller i in. 1998).

Wzory rekrutacji do klasy robotniczej są aspektem trzecim. Z wielu powodów przemawiających za systematyczną analizą tego procesu, główną przesłanką jest dla nas podział na robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Robotnicy nigdy nie byli wewnątrznie zwartym segmentem klasowym, a podział według kwalifikacji należy do najważniejszych, związany jest bowiem ze zróżnicowaniem pewności pracy, poziomu dochodów, statusu materialnego i stylu życia. Charakterystyczną cechą robotników niewykwalifikowanych jest praca dorywcza, a więc brak przypisania do ściśle określonego zawodu. Członkowie tej kategorii charakteryzują się niskim wykształceniem i – w przeciwieństwie do robotników wykwalifikowanych – nie mają określonego profilu kariery.

W naszych analizach skoncentrujemy się na porównaniu wpływu wykształcenia na przynależność do robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych w celu ustalenia dwóch faktów. Pierwszy z nich dotyczy międzynarodowych różnic w sile wpływu wykształcenia. Wynik pozwoli stwierdzić, w jakim stopniu podział na robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych jest szerszą prawidłowością o międzynarodowym zasięgu – w aspekcie rekrutacji przez wykształcenie do zawodu. Jeżeli jest – jak sygnalizują to wyniki wcześniejszych analiz (Muller i Shavit 1998) – stanowiłoby to jeszcze jedno potwierdzenie istotności tego podziału.

Druga kwestia dotyczy robotników wykwalifikowanych. Do kategorii tej wchodzi się różnymi drogami, m.in. przez ukończenie określonej szkoły zawodowej. Literatura socjologiczna na temat rynków pracy pozwala sformułować hipotezę, że związek ten powinien być silniejszy w krajach charakteryzujących się występowaniem tzw. rynków zawodowych. Charakterystyczną cechą tego systemu, którego modelową ilustracją jest RFN, jest oparcie rekrutacji na bazie systemu szkolnego. Rynek pracy dla robotników jest podzielony na segmenty zawodowe, do których wchodzi się po ukończeniu określonej szkoły. Pozwala to zapewnić dopływ specjalistów w zawodach fizycznych najlepiej przygotowanych do wykonywania określonych ról zawodowych, a tym samym wyznacza tor dalszej kariery. Inaczej – prawdopodobnie znacznie słabiej – kształtują się te zależności w systemie tzw. wewnętrznych rynków pracy, występującym np. we Francji. Rozwiązanie to jest odpowiedzią na częste zmiany koniunktury i wynikającą stąd konieczność regulowania poziomu zatrudnienia. Pracodawcy, aby temu problemowi zaradzić, posługują się strategią elastycznego reagowania. Polega to na zatrudnianiu części personelu na stałe. Obejmuje on pracowników uzyskujących specjalistyczne kwalifikacje nabywane w ramach zakładu pracy i dostosowane do profilu jego działania. Zadaniem rynku wewnętrznego jest zapewnienie ciągłości produkcji i usług. Jeżeli chodzi o pracowników

funkcjonujących poza rynkiem wewnętrznym, to zatrudniani są oni w zależności od potrzeb (Drexel 1993; Marsden i in. 1995).

Nie mając w zbiorze ESS ściśle porównywalnych danych, nie jesteśmy w stanie ustalić siły „efektu” szkoły zawodowej w porównaniu z alternatywnymi torami kariery. Ustalimy tylko, w których krajach poziom wykształcenia jest silniejszym kanałem selekcji do robotników wykwalifikowanych, a w których występuje on słabiej.

Oprócz analizy wzorów rekrutacji spróbujemy jeszcze odpowiedzieć na ogólnie pytanie dotyczące siły zależności między poziomem wykształcenia jednostek a przynależnością zawodową. O ile głównym celem analiz nad ruchliwością międzypokoleniową jest ustalenie stopnia otwartości struktury społecznej, o tyle warto mieć również sumaryczną charakterystykę wpływu wykształcenia na zawód. Dla poszczególnych krajów będą to parametry, które można interpretować jako sumaryczną charakterystykę stopnia merytokracji i modernizacji struktury społecznej.

KATEGORIE ZAWODOWE I POZIOM WYKSZTAŁCENIA

Zacznijmy od przypomnienia sposobów pomiaru zależności między pozycją zawodową a poziomem wykształcenia. Najczęściej stosowanym schematem jest model regresji liniowej, w którym wykształcenie definiowane jest w postaci liczby klas szkolnych lub ukończonych lat nauki, a pozycja zawodowa w postaci standardowej skali prestiżu lub statusu społeczno-ekonomicznego (SES) jednostek. Wskaźnikiem siły tej zależności jest współczynnik regresji dla liczby lat nauki (klas szkolnych), którego wielkość informuje o tym, jaki awans na skali pozycji zawodowej (wyrażony w standardowej punktacji prestiżu lub SES) przypada na jedną klasę szkolną lub rok nauki. Metodą tą posługiwali się pierwsi analitycy tego problemu (Blau i Duncan 1967). Szybko zwrócono uwagę, że jednowymiarowa hierarchia liczby lat nauki/klas szkolnych jest bardzo prostym odzwierciedleniem kariery edukacyjnej, która nie uwzględnia występowania różnych torów kształcenia. Mając to na uwadze, wykształcenie zaczęto wprowadzać do modelu regresji liniowej w postaci kategoryjnej – zestawu zmiennych zero-jedynkowych – zaczynając od wykształcenia podstawowego, a kończąc na ukończonym wyższym³.

Analiza wpływu wykształcenia na zawód wymaga zastosowania innego schematu, gdy przynależność zawodową przestajemy traktować jako miej-

³ Omówieniu tych metod poświęcony jest artykuł De Graafa i Ultee (1998).

sce w jednowymiarowej hierarchii statusu i strukturę społeczną rozpatrujemy w postaci układu podstawowych segmentów. Jest to inne spojrzenie na strukturę społeczną, gdzie zamiast kontinuum szczebli jest ona traktowana jako układ relacji, dystansów i barier między kategoriami, określanymi mianem klas, warstw lub grup społeczno-zawodowych. Perspektywa kategorialna pozwala bezpośrednio odpowiedzieć na pytania dotyczące wzorów rekrutacji do określonych pozycji. Odwołamy się do niej, odpowiadając na pytania dotyczące wzorów rekrutacji do *service class*, właścicieli i robotników.

Przynależność zawodową definiujemy tu w postaci podziału na 6 podstawowych kategorii, odwołując się do standardowego schematu, funkcjonującego pod nazwą EGP. W badaniach porównawczych klasyfikacja EGP (nazwana tak od inicjałów nazwisk trójki autorów: Erikson, Goldthorpe, Portocarero) jest obecnie najczęściej stosowanym schematem operacjonalizacji pozycji klasowej. Jego twórcy odwołują się do teorii Maxa Webera, uwzględniając w konstrukcji EGP różne kryteria związane z usytuowaniem na rynku pracy (zob. Erikson i Goldthorpe 1992; Domański i Przybysz 2003). EGP można stosować w postaci bardziej lub mniej szczegółowego podziału, co oczywiście zależy od celu analiz. W odniesieniu do rozpatrywanych tu krajów posłużyłem się najogólniejszym podziałem EGP na 6 klas. Są nimi: (i) inteligencja, wyższe kadry kierownicze przedsiębiorstw i urzędnicy państwowi, określani przez twórców EGP mianem *service class*, (ii) specjaliści w zawodach umysłowych średniego i niższego szczebla, obejmujący kierowników wydziałów, techników, pielęgniarki, księgowych, pracowników umysłowych wykonujących rutynowe prace biurowe, oraz pracowników umysłowych w usługach i handlu (sprzedawczynie, pracownicy poczt), (iii) właściciele firm i samozatrudniający się właściciele poza rolnictwem, (iv) robotnicy wykwalifikowani, (v) robotnicy niewykwalifikowani, (vi) rolnicy obejmujący robotników rolnych i właścicieli gospodarstw.

Istotnym ograniczeniem moich analiz jest to, że podział na 6 klas odnosi się do sytuacji zawodowej odnotowanej w momencie badania. Przeanalizujemy wpływ poziom wykształcenia na zawód wykonywany obecnie, który dla większości respondentów był jednym z kolejnych punktów kariery. Ponieważ w zależności wykształcenia z aktualnym („późniejszym”) zawodem uwikłane są różne czynniki, ogranicza to możliwość uchwycenia bezpośredniego wpływu wykształcenia na zawód. Bardziej wiarygodnych ustaleń dostarcza operacjonalizacja przynależności zawodowej w odniesieniu do pierwszego zawodu, który się ma w momencie wyjścia ze szkoły. Zmianą „pierwszy zawód” posługiwali się autorzy cytowanych powyżej analiz, niestety w ESS zadawane jest tylko pytanie na temat aktualnego zawodu.

Tabela 1. *Struktura zawodowa i średnia liczba lat nauki, 2004–2005*

Kraj	Kategorie EGP						Liczba lat nauki
	wyższe kadry kierownicze i inteligencja	pozostali pracownicy umysłowi	właściciele firm	robotnicy wykwalifikowani	robotnicy niewykwalifikowani	rolnicy	
Austria	10,0	52,4	6,3	11,5	16,4	3,4	12,0
Belgia	14,3	40,5	8,9	13,7	20,3	2,3	12,3
Czechy	7,1	39,8	6,5	17,4	25,6	3,6	12,2
Dania	16,2	38,1	6,4	9,4	26,9	3,0	13,3
Estonia	12,1	33,1	4,4	17,1	27,7	5,6	11,9
Finlandia	14,5	33,9	6,7	11,4	24,6	8,9	12,3
Grecja	8,6	24,6	14,7	11,1	22,8	18,2	9,9
Hiszpania	14,3	28,4	12,0	11,4	26,3	7,6	11,2
Luksemburg	12,9	41,9	4,1	11,9	23,8	5,4	11,7
Niemcy	15,0	42,0	6,8	14,9	18,3	3,0	12,9
Norwegia	14,6	41,0	6,8	11,7	21,3	4,5	13,2
Polska	8,0	30,3	7,5	19,4	22,1	12,7	11,6
Portugalia	5,5	26,1	13,0	15,2	32,1	8,2	7,5
Słowenia	16,0	35,2	4,4	20,6	21,3	2,5	11,3
Szwajcaria	12,8	45,2	8,7	12,7	15,0	5,5	10,7
Szwecja	14,9	38,8	7,3	9,5	26,8	2,8	12,1
Wielka Brytania	16,1	38,5	8,8	10,3	23,8	2,5	12,1

Spójrzmy na ten rozkład pod kątem różnic między krajami⁴. Porównanie liczebności tych kategorii pozwala sformułować kilka wniosków dotyczących kształtu struktury społecznej z perspektywy procesów modernizacji. W przypadku struktury zawodowej świadectwem większej modernizacji jest odpowiednio wyższy odsetek kadry kierowniczej i specjalistów. W zawodach tych realizowane są złożone zadania, będące odpowiedzią na potrzeby dynamicznego rozwoju, a ich wykonywanie związane jest z nowoczesnością, tolerancją i otwartością poglądów.

Wypadałoby stwierdzić, że najsilniejsze podłoże modernizacji jest w Danii i Anglii, tam bowiem występuje najwyższy odsetek (16,1–16,2) kierow-

⁴ W badaniu ESS z 2004/5 roku uczestniczyły 24 kraje, ale w analizach przedstawionych w tej książce uwzględniono tylko 17 krajów, w których badania przeprowadzono najwcześniej. W dalszej części, analizując wpływ wykształcenia na zawód, pominąłem z tych 17 społeczeństw Słowenię, dla której nie udało mi się „dopasować” przedstawionego poniżej modelu zależności między zmiennymi do danych.

ników i specjalistów. Za nimi sytuuje się grupa krajów obejmujących Niemcy, Belgię, Norwegię, Finlandię i Hiszpanię, gdzie liczebność tej kategorii kształtowała się na stosunkowo wysokim poziomie 14–15%. Kraje te – z wyjątkiem Hiszpanii – reprezentują najwyższy poziom rozwoju ekonomicznego, co ilustruje znaną skądinąd prawidłowość występowania zależności między stanem gospodarki a kształtem struktury społecznej. Potwierdzeniem tej prawidłowości jest sytuacja na drugim biegunie hierarchii identyfikującej liczebność kierowników i specjalistów. Stosunkowo najniższy odsetek członków tej kategorii występował w Portugalii (5,5%), Czechach (7,1%), Polsce (8%) i Grecji (8,6%), które w przekroju krajów europejskich mają najniższy GDP i charakteryzują się stosunkowo większym udziałem tradycyjnych czynników wytwórczości, takich jak przemysł, przy relatywnie niższym udziale usług. Brakuje w tej grupie krajów Estonii, w której odsetek kierowników i specjalistów wynosi 12,1%, a więc jak na kraj nieusytuowany w orbicie nowoczesnych systemów rynkowych jest on względnie wysoki. Stosunkowo wysoką lokatę Estonii można wyjaśnić zaszczościami wynikającymi z jej najnowszej historii, a mianowicie długotrwałą przynależnością do struktur ZSRR. Jak wykazują wyniki porównawczych badań nad strukturą społeczną, względny udział specjalistów i kierowników w strukturze zawodowej dorównywał w Związku Radzieckim poziomowi krajów zachodnich. Wynikało to z silnego rozwoju szkolnictwa wyższego w ZSRR – odsetek osób z wyższym wykształceniem był tam również wysoki (Domański 2000). Rzecz jasna, trudno stwierdzić, na ile wysoki odsetek radzieckiej *service class* dorównywał standardom zachodnim pod względem przygotowania do wykonywania tych ról.

Drugi wniosek dotyczy właścicieli firm. W większości krajów kategoria właścicieli ustępuje pod względem liczebności wyższym kierownikom i specjalistom. Warto w tym miejscu nawiązać do popularnego, w analizach socjologicznych, podziału klasy średniej: na „starą” i „nową”. W krajach zachodnich do starej klasy średniej zwykło się zaliczać drobnych i średnich właścicieli firm, do nowej zaś – wyższe kadry menedżerskie i specjalistów (w krajach anglosaskich *professions*). Odnotowaną tu liczebną przewagę nowej klasy średniej nad starą można traktować jako sygnał malejącego znaczenia tej drugiej. W XX w. prawidłowością występującą w dłuższych przedziałach czasowych był spadek udziału właścicieli firm w strukturze zawodowej, co stanowiło odzwierciedlenie zmniejszającej się roli drobnego i średniego biznesu (Curran i Blackburn 1991).

Ustalania te znajdują wyraz w różnicach między krajami. Faktem rzucającym się w oczy są najwyższe odsetki właścicieli w Grecji (14,7%), Portugalii (13%) i Hiszpanii (12%), a więc w krajach bliższych tradycyjnym struktu-

rom społecznym. Najniższe były one w Luksemburgu, Słowenii i Estonii (4,1–4,4%), a poniżej średniej europejskiej (7,8%) lokowały się również Austria, Czechy, Polska, Szwecja, Niemcy, Dania, Finlandia i Norwegia. W Polsce kategoria właścicieli liczyła 7,5%. W systemie komunistycznym społeczeństwo polskie wyróżniało się zawsze najwyższym odsetkiem właścicieli, a na początku lat 90. miał miejsce kilkukrotny wzrost liczebności tego segmentu. Tendencji rozwojowych właścicieli w przypadku Polski nie należy zatem traktować jako zwrotu w kierunku tradycyjnych struktur, ale raczej odwrotnie – społeczeństwo polskie w przyspieszonym tempie nadrabia opóźnienia z przeszłości, wchodząc dopiero na tor, który społeczeństwa zachodnie pokonały w wieku XX.

Porównując rozkłady kategorii robotników, otrzymujemy kolejny sygnał, że różnice między krajami odzwierciedlają prawidłowości wynikające z logiki procesów modernizacji społecznej. Najwięcej robotników wykwalifikowanych okazuje się być w Polsce (19,4%), w Czechach (17,4%) i Estonii (17,1%). Jest to zgodne z tym, czego należało oczekiwać, biorąc pod uwagę, że wszystkie te społeczeństwa funkcjonowały do niedawna w ramach gospodarki planowej, podporządkowanej strategii industrializacji, którą mieli realizować robotnicy wielkoprzemysłowi. W społeczeństwach postkomunistycznych robotnicy wykwalifikowani pozostają spadkiem i reminiscencją poprzedniego systemu. Widać ich na scenie społecznej, po upływie kilkunastu lat od jego upadku – są elementem tak trwałym, jak trwałe są struktury społeczne. Spójrzmy teraz na rozwinięte kraje zachodnie. Najmniej robotników wykwalifikowanych było w Danii (9,4) i Szwecji (9,5%). Warto zwrócić uwagę, że ich odsetek w tych krajach jest ponaddwukrotnie niższy niż w Polsce. Pod względem liczebności jest to najbardziej zróżnicowany – między krajami – segment struktury społecznej.

We wszystkich krajach większy jest udział w strukturze społecznej robotników niewykwalifikowanych: dozorców, sprzątaczek, sanitariuszy, targarzy, robotników drogowych, pomocników na budowie. Wynikałoby stąd, że w dalszym ciągu zapotrzebowanie na prostą pracę fizyczną nawet w krajach o stosunkowo wysokim stopniu rozwoju jest duże. Stosunkowo najwięcej robotników niewykwalifikowanych było w Portugalii. Do kategorii tej – co warto podkreślić – należała tam prawie jedna trzecia ogółu dorosłych mieszkańców (32,1%). Na kolejnych miejscach sytuowały się Estonia (27,7%), Hiszpania (26,3%) i Szwecja (26,8%). W Polsce odsetek robotników niewykwalifikowanych wynosi 22,1%, co w europejskim rankingu lokowało nas nie najgorzej.

Oczywiście w analizie modernizacji struktury zawodowej nie można pominąć rolników. Kategorię tę zwykle się traktować może nie jako ba-

stion tradycjonalizmu, ale jego świadectwo. Wynika to z charakteru pracy rolników – silnie osadzonego w strukturach rodzinnych – izolacji geograficznej wsi i niskiej ruchliwości, a w sensie ekonomicznym – niskiego udziału rolnictwa w GDP. Tak więc, większy odsetek rolników jest wskaźnikiem niższej modernizacji struktury społecznej. Z tego punktu widzenia, zdecydowanie najbardziej tradycyjną strukturę zawodową miała Grecja (18,2%), a za nią – oddzielona jednak sporym dystansem od innych krajów – jest Polska (12,7%). Nie najniższe odsetki – na poziomie (7–9%) – występowały również w Finlandii, Portugalii i Hiszpanii. Na drugim biegunie, najniższego udziału rolników, były Anglia (2,5%), Belgia (2,3%), Słowenia (2,5%) i Szwecja (2,8%).

Opis kształtu struktury społecznej kończymy informacją o zróżnicowaniu w poziomie wykształcenia. W ostatniej kolumnie tabeli 1 zamieszczona jest średnia liczba lat nauki dla 17 krajów, ustalona na podstawie odpowiedzi respondentów ESS. Liczba lat nauki jest skalą o wartościach zawierających się w przedziale od 0 do kilkudziesięciu lat (w zależności od kraju), ustaloną na podstawie odpowiedzi respondentów. Standardowe pytanie, które zadaje ankieter, brzmi: „Proszę powiedzieć, ile lat nauki P. ukończył(a)? Proszę nie liczyć powtarzanych klas i lat studiów”. Wartości te można traktować jako „ilościowy” wskaźnik poziomu edukacji (uzyskiwanej w ramach systemu szkolnego), którego oczywistym mankamentem jest sprowadzenie wykształcenia do jednowymiarowej hierarchii. Alternatywnym pomiarem byłoby porównywanie wykształcenia zdefiniowanego w postaci kategorialnej – poziomów edukacji – zaczynając np. od podstawowego, a kończąc na wyższym. Jednak i to podejście nie jest bez wad – i w tym przypadku głównym ograniczeniem jest odmiennosc systemów edukacyjnych, które trudno sprowadzić do jednolitego podziału. Najwyższy poziom wykształcenia – mierzony liczbą lat nauki – był w Danii (13,3) i Norwegii (13,2), a wyraźnie najniższy w Portugalii (7,5), za którą sytuuje się Grecja (9,9). Statystyczny Polak miał 11,6 lat nauki – więcej od Szwajcarów i Hiszpanów, a nieco mniej od Estończyków i Czechów.

WYNIKI

Pytanie brzmi: w jakim stopniu poziom wykształcenia decyduje o przynależności do podstawowych segmentów struktury zawodowej? Przypomnijmy, że jest ich sześć: inteligencja i wyższe kadry kierownicze, niżsi pracownicy umysłowi, właściciele, robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani oraz rolnicy. Najbardziej bezpośredniej odpowiedzi na to pytanie dostarczają mierniki związku między przynależnością do tych kategorii,

a liczbą lat nauki, przy kontroli wpływu płci, przynależności zawodowej ojca, wieku i miejsca zamieszkania. Ustaliłem je w ramach modelu regresji wielomianowej, mającej zastosowanie, gdy zmienna wyjaśniana jest zmienną nominalną (tzn. relacje między wyróżnionymi w niej kategoriami nie układają się w jednowymiarową hierarchię) i kategorii jest kilka – czyli tak jak u nas. W naszym przypadku parametry regresji wielomianowej estymowane są tylko dla pięciu kategorii zmiennej wyjaśnianej (a w ogólnym przypadku liczba tych kategorii równa jest $n-1$). Jedną kategorię należy pominąć (jest to warunek estymacji modelu), traktując ją jako punkt odniesienia dla interpretacji współczynników ustalonych regresji dla pięciu kategorii. W naszej analizie kategorią odniesienia są rolnicy.

Wyniki analizy przedstawione zostały w tabeli 2. Zamieściłem w niej tylko wartości współczynników regresji dla liczby lat nauki⁵. Wartości te można interpretować jako charakterystykę szans należenia do danej kategorii ze względu na liczbę lat nauki – w porównaniu z kategorią rolników. Współczynniki te przedstawione są w wersji multiplikatywnej – informują one tym, o ile ze wzrostem wykształcenia ma się więcej szans (wartości powyżej 1), lub ile ma się ich mniej (im niższe od 1, a bliższe 0), jeżeli chodzi o przynależność do inteligencji i kierowników, niższych pracowników umysłowych, właścicieli, robotników wykwalifikowanych lub niewykwalifikowanych. Konkretnie więc, wartość 1,80 dla Austrii mówi, że z każdym rokiem nauki szansa wejścia do *service class* zwiększała się tam o 1,8 w porównaniu z wpływem wykształcenia na przynależność do kategorii rolników. Zwróćmy od razu uwagę na malejącą, „alokacyjną” rolę wykształcenia dla kolejnych kategorii, o odpowiednio niższym statusie społecznym. Dla robotników niewykwalifikowanych wyniosła ona 0,98, co oznacza, że zależność jest

⁵ Wartości tych współczynników ustaliłem przy kontroli wpływu przynależności zawodowej ojca, płci, wieku i miejsca zamieszkania. Kategorie zawodowe ojca zostały wprowadzone do obydwu modeli w postaci 6 zmiennych zero-jedynkowych. W badaniu ESS pytanie o zawód ojca zadawane jest w postaci „zamkniętej”. Respondenci mają do wyboru 8 kategorii, które sprowadziłem do podziału na: specjalistów, menedżerów, pozostałych pracowników umysłowych, właścicieli, robotników wykwalifikowanych i rolników (w kwestionariuszu ESS rolników i robotników wykwalifikowanych umieszczono w jednej kategorii i nie można ich od siebie oddzielić) oraz robotników niewykwalifikowanych. Wiek zdefiniowałem w postaci 4 kategorii: osoby do 30 lat, 31–50, 51–65 i powyżej 65. roku życia. Miejsce zamieszkania również jest identyfikowane w postaci kategorialnej, w podziale na: mieszkańców wielkich miast, średnich miast i mieszkańców wsi. Tak zwaną kategorią odniesienia w przypadku zawodu ojca są robotnicy niewykwalifikowani, w przypadku wieku – osoby najmłodsze, a miejsca zamieszkania – mieszkańcy wsi. Kategorii tych nie uwzględniono w oryginalnych modelach (pominięcie jednej z kategorii podziału definiującego zmienną jest koniecznym warunkiem estymacji parametrów regresji).

negatywna – wzrost wykształcenia związany był ze spadkiem szans przynależności do tej kategorii o 1/0,98.

Tabela 2. *Współczynniki regresji wielomianowej dla liczby lat nauki*

Kraj	wyższe kadry kierownicze i inteligencja	pozostali pracownicy umysłowi	Kategorie EGP				Log-Likelihood ^a	Współczynnik Nagelkerke ^b
			właściciele firm	robotnicy wykwalifikowani	robotnicy niewykwalifikowani	rolnicy kategoria referencyjna		
Austria	1,80**	1,50**	1,25**	1,09	0,98	1	2617	0,37
Belgia	1,34**	1,19**	1,15	0,93	0,90	1	2452	0,34
Czechy	4,14**	2,71**	2,27**	1,62**	1,30*	1	2482	0,44
Dania	1,54**	1,28**	1,21*	1,14	0,97	1	2344	0,35
Estonia	2,28**	1,65**	1,66**	1,11	1,11	1	2034	0,53
Finlandia	1,67**	1,40**	1,23**	0,97	0,95	1	2508	0,48
Grecja	1,75**	1,49**	1,23	1,25	1,13**	1	2602	0,51
Hiszpania	1,41**	1,28**	1,14**	1,07	1,01	1	2153	0,39
Luksemburg	1,42**	1,15	1,14	0,97	0,85	1	2120	0,44
Niemcy	1,71**	1,43**	1,47**	1,09	1,00	1	3224	0,40
Norwegia	1,70**	1,40**	1,20**	1,07	1,05	1	2799	0,41
Polska	2,33**	1,87**	1,54**	1,22**	1,06	1	1980	0,52
Portugalia	1,84**	1,61**	1,21**	1,02	1,12	1	1957	0,45
Szwajcaria	1,56**	1,30**	1,29**	1,08	1,15*	1	2464	0,36
Szwecja	1,84**	1,43**	1,29**	1,02	1,08	1	2639	0,40
Wielka Brytania	1,21**	1,06	0,99	0,84	0,86	1	2326	0,30

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

^a Dla każdego kraju wartości te uzyskano przy 55 „stopniach swobody” (df).

^b Sumaryczny miernik siły związku między podziałem na 6 kategorii zawodowych a wszystkimi zmiennymi uwzględnionymi w modelu.

Zależności przedstawione w tabeli 2 można traktować jako przybliżone charakterystyki w miarę „czystego” wpływu wykształcenia na pozycję zawodową jednostek. Podstawowe pytanie dotyczy porównania siły tej zależności między krajami: w których krajach kształtuje się ona silniej, a w których słabiej? Zaczniemy od odpowiedzi na to pytanie.

(i) Wpływ wykształcenia na zawód

Na pytanie to można odpowiedzieć tylko w odniesieniu do każdej kategorii zawodowej rozpatrywanej z osobna. Wielomianowa analiza regresji nie dostarcza bowiem pojedynczego, sumarycznego miernika siły wpływu wykształcenia na zawód.

Pierwszą prawidłowością, którą należy odnotować, jest wspomniany przed chwilą systematyczny spadek wpływu wykształcenia dla kategorii zajmujących coraz niższe miejsce w hierarchii społecznej. Wniosek ten nie jest nowy – wskazywały to już wcześniejsze badania (Muller i Shavitt 1998). Wyrazem tej prawidłowości są zmniejszające się wartości współczynników regresji dla kolejnych kolumn tabeli 2. Okazuje się, że poziom wykształcenia „nie działa” z jednakową siłą na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, a mówiąc dokładniej – nie zapewnia on jednakowych szans wejścia do każdego z jej podstawowych segmentów. Opierając się na tych analizach, można więc sformułować ważny wniosek, który jednak nie powinien nikogo zaskoczyć, że wykształcenie ma największą siłę alokacji w odniesieniu do ról zawodowych, związanych z wykonywaniem złożonych zadań i wymagających specjalistycznych kwalifikacji, znajdujących odzwierciedlenie w liczbie lat nauki. Z tego samego względu, mniejsze jest znaczenie wykształcenia jako czynnika rekrutacji do kategorii zawodowych niewymagających przygotowania mierzonego latami treningu. Prawidłowość tę można jeszcze ująć w ten sposób, że wzrost wykształcenia jest równocześnie dźwignią i rezultatem modernizacji struktury społecznej. Mechanizmy merytokratycznej selekcji, zapewniając obsadzanie ważnych i odpowiedzialnych pozycji przez najbardziej kompetentne jednostki, sprzyjają efektywności ekonomicznej i przyczyniają się do większej racjonalności stosunków.

Przechodząc do zróżnicowania między krajami, łatwo stwierdzić, że poziom wykształcenia był najsilniejszym wyznacznikiem przynależności zawodowej w Czechach, a następnie w Estonii i Polsce. W Czechach, różnica jednego roku nauki zwiększała szanse wejścia do kategorii kierowników i specjalistów o 4,14 (w porównaniu z szansami przynależności do kategorii rolników). W przypadku rekrutacji do niższych pracowników umysłowych, mnożnik ten wyniósł 2,71, a właścicieli – 2,27. Największa siła alokacyjna wykształcenia dla Czech daje o sobie znać w postaci największej rozpiętości między współczynnikami regresji dla kategorii usytuowanych najwyżej i najniżej. Różnica między kierownikami i specjalistami a robotnikami niewykwalifikowanymi wyniosła tam aż 2,84 (4,14–1,30), w Polsce – 1,27, a w Estonii 1,19.

Jeżeli chodzi o kraje charakteryzujące się stosunkowo najniższym wpływem poziomu wykształcenia na zawód, to były nimi Anglia, Belgia, Hiszpania i Szwajcaria. Szczególnym przypadkiem jest Anglia jako kraj, w którym występuje wyjątkowo słaba zależność rynku pracy od systemu kształcenia. Anglia i Stany Zjednoczone są najbardziej reprezentywnymi przykładami systemu szkolnego, którego zadaniem jest dostarczanie absolwentom wiedzy ogólnej, a dopasowanie do konkretnego zawodu dokonuje się po wejściu na rynek (Muller 2005). W społeczeństwie angielskim jeden rok nauki zwiększał szanse dostępu do *service class* tylko o 1,21, do niższych pracowników umysłowych o 1,06, a w przypadku rekrutacji do właścicieli wykształcenie nie miało prawie żadnego znaczenia (0,99). Innym świadectwem słabej – ogólnie rzecz biorąc – siły alokacyjnej tego czynnika jest stosunkowo najmniejsza różnica między *service class* a robotnikami niewykwalifikowanymi. W przypadku Anglii wyniosła ona 0,37, czyli kilkakrotnie mniej niż w Polsce, Estonii i w Czechach.

Odpowiadając na pytanie dotyczące różnic między krajami, dochodzimy do raczej zaskakującego wniosku, że w społeczeństwach postkomunistycznych rola wykształcenia jako wyznacznika dostępu do kategorii zawodowych wydaje się większa. Sygnalizowały to już ustalenia pochodzące z badań z lat 90. ubiegłego stulecia. Najsilniejszy wpływ wykształcenia wystąpił w krajach Europy Środkowo-Wschodniej (Bułgaria, Litwa, Rumunia i Węgry) i w krajach – jak Austria, Holandia i Niemcy – w których system szkolny tradycyjnie dostosowany jest do struktury zapotrzebowania na określone rodzaje zawodów (Muller 2005). W odniesieniu do społeczeństw postkomunistycznych wynik ten interpretowano jako utrzymywanie się pozostałości poprzedniego systemu, prowadzącego politykę centralnego sterowania zasobami siły roboczej.

W 2004 r. tendencja ta była jeszcze silniejsza. Przeprowadziłem jeszcze jeden test, który polegał na ustaleniu siły zależności między wykształceniem a przynależnością zawodową w postaci jednego miernika. Miernikiem tym jest wielkość parametru uzyskanego przy pomocy modelowania logarytmiczno-liniowego dla dwuwymiarowej tabeli: 4 kategorie wykształcenia na 6 klas EGP. Nie wchodząc w tym miejscu w szczegółowy opis zastosowanego modelu, należy powiedzieć, że modelowanie logarytmiczno-liniowe jest techniką umożliwiającą testowanie różnych hipotez dotyczących zależności między zmiennymi nominalnymi i porządkowymi, a generalnie między zmiennymi reprezentującymi słabszy poziom pomiaru (Domański 2004; Domański i Przybysz 2006). Czterema kategoriami wykształcenia są: podstawowe i poniżej, niepełne średnie, średnie i powyżej średniego. Dla każdego kraju skonstruowana została identyczna tabela 4 na 6, dla której

uzyskałem wartości miernika siły związku między poziomem wykształcenia i przynależnością do klas EGP⁶. W dalszym ciągu, nie uwzględniam Słowenii i dodatkowo Anglii, dla której nie ma zmiennej „wykształcenie” zakodowanej w postaci kategorialnej.

Tabela 3. Siła związku między przynależnością zawodową a poziomem wykształcenia. Wartości parametrów ustalone w modelu „wierszowo-kolumnowym”

Kraj	Parametr siły związku ^a
Austria	3,82
Belgia	3,83
Czechy	8,86
Dania	4,88
Estonia	4,02
Finlandia	3,70
Grecja	4,43
Hiszpania	3,81
Luksemburg	3,26
Niemcy	6,22
Norwegia	3,85
Polska	5,02
Portugalia	0,26
Szwajcaria	4,44
Szwecja	3,38

^a Parametr siły związku nazywany jest różnie w zależności od analizowanego modelu.

Wielkości tego miernika przedstawione są w tabeli 3. Im wartości są wyższe, tym związek jest odpowiednio silniejszy. Powinno być oczywiste, ale warto – gwoli ścisłości – nadmienić, że nie kontrolujemy tu wpływu pochodzenia społecznego i innych czynników, stąd też wartości zamieszczone w tabeli 3 nie mogą być interpretowane w terminach merytokracji, utożsamianej z czystym wpływem wykształcenia na zawód. Informują one

⁶ W celu ustalenia siły związku posłużyłem się tzw. modelem wierszowo-kolumnowym, w wersji logarytmiczno-multiplikatywnej (Agresti 1984; Goodman 1991). Zaletą tego modelu jest to, że przypisuje on kategoriom analizowanych zmiennych tzw. wartości skalowe, co umożliwia traktowanie ich jako zmiennych ilościowych – co z kolei umożliwia obliczanie mierników zależności.

o całkowitym wpływie wykształcenia, a więc jest w nich również element transmisji różnych „kapitałów” wynikających z pochodzenia społecznego, przekładających się na poziom wykształcenia i za jego pośrednictwem kształtujących przynależność zawodową.

Wartości te wskazują, że wyraźnie najsilniejsza zależność występuje w Czechach (8,86), a na drugim miejscu są Niemcy (6,22). Dopiero na trzecim miejscu jest Polska (5,02), za którą sytuowały się Dania, Szwajcaria i Grecja. Poziom wykształcenia stosunkowo najslabiej różnicował przynależność do klas EGP w Portugalii (0,26). Wynik ten jest ilustracją – znane go skądinąd – faktu, że kariera edukacyjna jest zarówno mechanizmem wyrównywania szans, jak i czynnikiem międzypokoleniowej transmisji nierówności społecznych. Odwołując się do tych danych, trudno byłoby obronić tezę o występowaniu silniejszej zależności między wykształceniem a przynależnością zawodową w społeczeństwach postkomunistycznych rozpatrywanych *en bloc*, co nie stoi w żadnej sprzeczności z większą alokacyjną siłą poziomu wykształcenia w tych krajach.

Jeżeli rzeczywiście w społeczeństwach postkomunistycznych rola wykształcenia (jako czynnika otwartości) okazuje się większa – o czym informują przedstawione tu wyniki analiz – to należy się zastanowić, co to stwierdzenie oznacza. Zgodnie z teoriami modernizacji, silniejszy wpływ wykształcenia na zawód jest świadectwem większej merytokracji i racjonalności mechanizmów stratyfikacji społecznej. Jednak trudno uwierzyć w większą racjonalność tych mechanizmów w krajach, w których dopiero od kilkunastu lat funkcjonują struktury rynkowe. Analitycy transformacji są zgodni, że charakterystyczną cechą tego procesu w krajach Europy Środkowo-Wschodniej są częste zmiany prawa, żywiłowy (graniczący z chaosem) charakter kształtowania się mechanizmów rynkowych, brak jasno określonego rozgraniczenia kompetencji, korupcja urzędników i wiele innych dysfunkcji, które powinny raczej osłabiać rolę merytokracji, niż wzmacniać (Offe 1999).

Znajomość realiów każe szukać wyjaśnienia w oddziaływaniu jakichś innych czynników, które występują w krajach zachodnich, a które powinniśmy uwzględnić. Wydaje się, że coraz ważniejszą rolę w obsadzaniu stanowisk odgrywa tam posiadanie kwalifikacji uzyskiwanych w ramach specjalizacji i kursów oraz doświadczenie praktyczne nabywane w trakcie wykonywania zawodu. Poziom wykształcenia jest najogólniejszym wskaźnikiem kompetencji kandydata do pracy, ale przy podejmowaniu decyzji o zatrudnianiu i awansach pracodawca kieruje się również innymi wskaźnikami – takimi, które informują o możliwościach zastosowania wykształcenia w realizacji konkretnych obowiązków i zadań. Prawdopodobnie więc, w krajach reprezentujących bardziej zaawansowany model stosunków rynkowych, meryto-

kratyczna selekcja do ról zawodowych jest wypadkową kilku czynników. Jednym z nich jest poziom wykształcenia – ale na zasadzie, że wiedza wyniesiona ze studiów lub szkoły pomaturalnej wymaga uzupełnień. Wolno zakładać, że zasada ta nie ma jeszcze zastosowania w krajach, które wkroczyły na tę drogą niedawno, takich jak Czechy czy Polska, stąd poziom wykształcenia jest w Europie Środkowo-Wschodniej ważniejszy.

(ii) Rekrutacja do *service class*, właścicieli i robotników

Wynik świadczący o silniejszej selekcyjnej roli wykształcenia w społeczeństwach postkomunistycznych przesądza o innych prawidłowościach. Zaczynając od wzorów rekrutacji do kierowników i specjalistów, trzeba powiedzieć, że nie sprawdziła się hipoteza mówiąca o tym, że w poziom wykształcenia powinien być silniejszą barierą dostępu do *service class* w nowoczesnych systemach rynkowych. Rynek pracy jest tam bardziej stabilny, a zasady rekrutacji do kategorii kierowników i specjalistów podlegają kontroli ze strony korporacji zawodowych reprezentujących interesy różnych profesji. W krajach Europy Środkowo-Wschodniej mechanizmy te dopiero się kształtują, można więc było przewidywać, że liczba lat nauki była słabszym wyznacznikiem dostępu do tych stanowisk. Okazuje się, że tak nie jest. Poziom wykształcenia najsilniej różnicował szanse dostępu do kategorii kierowników i specjalistów w społeczeństwach postkomunistycznych. Jednostki wchodzące na te pozycje charakteryzowały się większą liczbą lat nauki w porównaniu z innymi kategoriami – dystans pod względem edukacji najsilniej wystąpił w Republice Czeskiej. Na drugim miejscu jest Estonia, a na trzecim Polska.

Przejdźmy do właścicieli. Można było przypuszczać, że w społeczeństwach postkomunistycznych właścicielami firm są częściej jednostki z wyższych poziomów wykształcenia. Wynika to stąd, że – w porównaniu z krajami zachodnimi – pozycje te są u nas bardziej atrakcyjne i przyciągają jednostki posiadające wyższy kapitał kulturowy, wiedzę eksperta i mające aspiracje do zrobienia kariery. W społeczeństwie kapitalistycznym na dorobku – którego przykładem jest Polska – drobny i średni biznes nie musi walczyć o byt ze związkami zawodowymi, wielkim kapitałem i jest głównym ośrodkiem rozwoju. Wprawdzie musi on pokonywać inne przeszkody, ale jednak prowadzenie własnej firmy zapewnia w Polsce stosunkowo wysokie zarobki i daje możliwości wykazania się sukcesem, podczas gdy w rozwiniętych systemach rynkowych właściciele sytuują się w środkowych partiach hierarchii społecznej i niżej.

Hipoteza ta znajduje potwierdzenie w wynikach naszych analiz. Przyglądając się sile związku między przynależnością do właścicieli a liczbą lat na-

uki, stwierdzamy, że kształtowała się ona najwyżej w Czechach, Estonii i Polsce. Na kolejnych miejscach za Polską są Niemcy, Szwajcaria i Szwecja, natomiast stosunkowo najniższym poziomem wykształcenia charakteryzowali się właściciele w Anglii, Belgii, Hiszpanii i Luksemburgu.

Ostatni punkt dotyczy robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Warto było sprawdzić, czy poziom wykształcenia kreuje istotną linię podziału między tymi kategoriami, której obecność stwierdzono w wielu innych wymiarach nierówności, takich jak dochody, pewność pracy czy stopień zagrożenia ubóstwem. Okazuje się, że poziom wykształcenia mierzony liczbą lat nauki nie kreuje istotnej bariery. W zdecydowanej większości krajów wzrost wykształcenia nie daje znacząco większych szans dostępu do kategorii robotników wykwalifikowanych. Jedynym wyjątkiem, w którym występuje taka zależność, są Czechy, przy czym nie można nie odnotować faktu, że w Szwajcarii, Portugalii, Anglii i Szwecji robotnicy niewykwalifikowani charakteryzują się relatywnie większą liczbą lat nauki niż robotnicy wykwalifikowani, chociaż nie były to zależności statystycznie istotne.

ZAKOŃCZENIE

Analizowany tu związek wykształcenia z przynależnością zawodową dotyczy jednego z najistotniejszych ogniw kształtowania się hierarchii społecznej. O tym, że wykształcenie jest silnym wyznacznikiem pozycji zawodowej, informowały wyniki dotychczasowych analiz. Przedstawione tu ustalenia, opierające się na badaniach ESS z 2004–2005 r., potwierdzają ten wniosek w perspektywie międzykrajowej. Jeżeli zrobiliśmy jeszcze jakiś krok naprzód, to polega on, przede wszystkim, na zasygnalizowaniu pewnej prawidłowości – jest nią silniejszy wpływ poziomu wykształcenia na przynależność do kategorii zawodowych w społeczeństwach postkomunistycznych, w porównaniu ze społeczeństwami zachodnimi.

W trzech społeczeństwach postkomunistycznych – a mianowicie w Czechach, Estonii i Polsce – które można było w tej analizie uwzględnić, liczba lat nauki okazuje się mieć najsilniejszą siłę alokacji w zakresie dostępu do podstawowych kategorii zawodowych, takich jak wyżsi kierownicy i specjaliści, niżsi pracownicy umysłowi, właściciele, robotnicy i rolnicy. Stosunkowo słabiej kształtował się on m.in. w Anglii, Belgii i Hiszpanii. Biorąc pod uwagę systemowe różnice między tymi krajami, wynik ten można odebrać z pewnym zaskoczeniem. Zaskakujące jest to, że wykształcenie jest silniejszym czynnikiem rekrutacji do zawodów w społeczeństwach podlegających transformacji w kierunku społeczeństw rynkowych. Można było oczekiwać odwrotnej zależności, ponieważ silny związek poziomu wykształcenia

z zawodem zaspokaja potrzebę racjonalnego obsadzania pozycji, a ośrodkiem większej racjonalności jest Zachód.

Interpretacji tej można przeciwstawić dwa argumenty. Pierwszy z nich dotyczy przeszłości – wcześniejsze analizy porównawcze wskazują, że w czasach PRL związek między poziomem wykształcenia a przynależnością zawodową kształtował się u nas na podobnym poziomie jak w krajach zachodnich. Można by na tej podstawie wnioskować, że w systemie komunistycznym selekcja edukacyjna była nie mniej ważnym kanałem alokacji jednostek do zawodu, co nie wyklucza, że wynikało to z innych mechanizmów instytucjonalnych niż w systemach rynkowych.

Drugim argumentem jest zmiana ustroju i towarzyszące jej zmiany struktury społecznej. Wyniki analiz dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej wskazują, że formowaniu się w nich struktur rynkowych towarzyszył wzrost zależności między wykształceniem i poziomem dochodów (Domański 2004). Zależność ta jest drugim podstawowym ogniwem merytokracji. Prawdopodobnie więc brzmi hipoteza, że przekształcenia systemowe związane są z krystalizacją nierówności społecznych, której odzwierciedleniem jest wzrost korelacji między pozycjami zajmowanymi w podstawowych wymiarach pozycji społecznej.