

Krystyna Janicka

## Rozdział 1

# Zawód i praca – dwa wymiary strukturalizacji społecznej\*

### Wstęp

Teoretyczne perspektywy badania zagadnień zawodu i pracy jako formy aktywności ekonomicznej oraz związku obu tych pojęć z klasowością struktury społecznej i społecznym uwarstwieniem są odmienne na każdym z etapów historii Polski. W okresie powojennej industrializacji źródła, bariery i skutki socjalistycznej modernizacji rozpatrywane były głównie pod kątem rozwiązywania kwestii społecznych: zapóźnienia cywilizacyjnego, odbudowy zniszczonego w czasie wojny potencjału gospodarczego, a zwłaszcza wyrównywania dziedziczonych po poprzednim ustroju nierówności społecznych (Wesołowski 1970; Szczepański 1973). Natomiast w czasach transformacji ustrojowej po 1989 roku społeczne i ekonomiczne skutki ponownej modernizacji badano w odniesieniu do modelu gospodarki rynkowej, jej swoistej racjonalności, a także koniecznej absorpcji nowych technologii i metod wytwarzania. Dyktowana logiką gospodarki rynkowej tzw. racjonalizacja rynku pracy i całego systemu gospodarczego była warunkiem otwarcia się na wymianę i konkurencję w skali światowej. Nieuniknionym efektem włączenia się gospodarki polskiej w globalny obieg była liberalizacja rynku producenta i wspomniana racjonalizacja rynku pracy, co miało sprzyjać wzrostowi konkurencyjności polskich przedsiębiorstw w relacjach międzynarodowych. Zjawiskom tym – przynajmniej w początkowym okresie transformacji – towarzyszyło przyzwolenie na rosnące nierówności społeczne. W owym czasie ważniejsza od nierówno rozłożonych kosztów społecznych powodowanych reformami stała się, w odczuciu społecznym, satysfakcja z odzyskanej suwerenności. Nastawienie to stanowiło rodzaj parasola ochronnego wobec reformatorskiej działalności pierwszych po przełomie ustrojowym rządów.

---

<sup>1</sup> Autorka dziękuje pani mgr Danucie Życzyńskiej-Ciołek oraz panu dr. Dariuszowi Przybyszowi za wykonanie obliczeń będących podstawą niniejszego opracowania.

## Nowy paradygmat pracy

Sfera pracy jest dziedziną życia gospodarczego i społecznego, którą w ostatnich kilku dziesięcioleciach dotknęły najbardziej radykalne zmiany. W przypadku społeczeństwa polskiego zmiany te zwielokrotniły się w efekcie nakładania się skutków procesów endo- i egzogennych. Endogenne wynikały z procesów charakterystycznych dla przełomu ustrojowego oznaczającego przejście od gospodarki centralnie zarządzanej do ładu liberalno-demokratycznego, natomiast egzogenne były pochodną płynących z przestrzeni transnarodowej procesów globalizacyjnych.

Tym, co w ostatnich latach stało się tonem wiodącym w dyskursie naukowym i publicystycznym w odniesieniu do przemian społecznych, jest twierdzenie mówiące o powstawaniu nowego paradygmatu pracy na świecie (Gelpi 2006). Spektakularnym wyrazem tego typu myślenia jest głoszona w połowie lat 90. koncepcja zawierająca pesymistyczną prognozę nadejścia epoki „końca pracy” (Rifkin 2003). Nie chodzi w niej tylko o kurczenie się tradycyjnych zasobów pracy. Dla analityków rynku pracy jest oczywiste, że zatrudnienie we współczesnym świecie przybiera różnorodne formy o płynnych granicach, zarówno jeśli chodzi o relacje pracodawca–pracownik, ramy czasowe, jak i ze względu na zmienny charakter, a także treść i zakres wykonywanych czynności. W niepewnym i nieprzewidywalnym środowisku pracy nawet kwalifikacje tracą swój ponadczasowy charakter, a zmieniające się pod wpływem mechanizmów rynkowych zapotrzebowanie na określone zajęcia sprawia, że dekwalfikacja, a więc zatrudnianie pracowników poniżej kwalifikacji nie jest zjawiskiem rzadkim. Zrozumiałe jest zatem, że w refleksji nad społecznymi skutkami przemian gospodarczych, technologicznych i cywilizacyjnych coraz bardziej widoczny jest nurt badań dotyczący nietypowych form zatrudnienia: ich rosnącej skali oraz niepożądanego skutków zarówno z punktu widzenia dobrostanu ludzi świadczących pracę, jak i spójności systemu społecznego (Kalleberg 2000; Kiersztyn 2014). Rosnąca skala problemów wynikających z ograniczonego dostępu do pracy i pogłębiającej się niepewności statusu pracowniczego, zdaniem niektórych autorów prowadzi do rozsadzania struktury społecznej, czego widocznym znakiem jest coraz liczniejszy na rynku pracy segment prekariuszy (Bauman 2006; Standing 2014). Tę silnie zróżnicowaną wewnątrznie kategorię społeczną wyróżnia i zarazem łączy niepewność egzystencji wynikająca z deregulacji stosunków pracy dokonywanej w niespotykanej dotąd skali. Chociaż zjawiska leżące u podstaw prekaryzacji uważa się za specyficzne dla przełomu XX i XXI wieku, nie brak opinii polemicznych, według których prekariat jest zjawiskiem uniwersalnym, ponadczasowym (por. Hardy 2015). Niektórzy współcześni badacze wręcz twierdzą, że niekorzystne różnicowanie się formalnoprawnych

i organizacyjnych warunków zatrudnienia nie skupia się wyłącznie na jednym segmencie siły roboczej, lecz w podobnym stopniu dotyka pracowników lokujących się na różnych poziomach struktury społeczno-zawodowej.

### **Status zawodowy jako główny wymiar pozycji społecznej**

Wobec skali i charakteru zmian, jakie od drugiej połowy XX wieku dokonują się w sferze pracy, takich jak różnicowanie się rodzaju własności zakładów pracy, form zatrudnienia, globalizujących się relacji pomiędzy instytucjami wytwarzania oraz wymiany dóbr i usług, a także rosnącego udziału technologii elektronicznych w procesie pracy zasadne jest pytanie, czy znaczenie aktywności zawodowej jako fundamentu struktury społecznej pozostaje nienaruszone. Badacze stratyfikacji i systemu nierówności społecznych wykazują, iż mimo radykalnych przemian, jakim ulega rynek pracy, pełnienie określonych zajęć zawodowych nadal jest zasadniczą charakterystyką położenia jednostki w strukturze społecznej i pozostaje głównym kryterium wyodrębniania podstawowych kategorii i grup społecznych współtworzących ową strukturę. Prawidłowość tę w sposób dobitny potwierdzają analizy danych uzyskanych w badaniach POLPAN prowadzonych na przestrzeni 25 lat (1988–2013). Jednym z ważniejszych ustaleń sformułowanych na podstawie tych badań jest twierdzenie, iż pozycja społeczna definiowana jako linearna kombinacja trzech elementów – statusu zawodowego, wykształcenia i dochodu, mimo upływu czasu i znacznej dynamiki kontekstu społeczno-gospodarczego, pozostaje konstruktem o ustabilizowanej strukturze (Janicka, Słomczyński 2014). Empirycznym dowodem niezmienności owego konstruktów jest zbliżona wartość korelacji każdego z trzech wskaźników położenia w strukturze społecznej z ogólnym indeksem pozycji społecznej na przestrzeni całego dwudziestopięcioletniego okresu lat 1988–2013. Analiza głównych składowych dla kolejnych przedziałów tego okresu wykazała, że bez względu na fazę społeczno-gospodarczą transformacji indeks ten – w sensie statystycznym – wyjaśnia ponad 60% ogólnej zmienności wykształcenia, statusu zawodowego i zarobków (wariancja mieściła się w granicach: 0,614–0,648).

Stabilność konstruktów ogólnej pozycji społecznej nie wyklucza oczywiście pewnej dynamiki w obrębie jego wewnętrznej struktury. Dane dowodzą jednak, że mimo fluktuacji poziomu korelacji siła związków pomiędzy składowymi wymiarami pozycji społecznej w poszczególnych fazach transformacji wykazuje jedynie niewielkie wahania. Na przykład wskazująca na tendencje merytokratyczne korelacja zarobków z wykształceniem, w fazie „globalizacyjnej” (2008–2013) utrzymywała się na poziomie osiągniętym w okresie bezpośrednio poakcesyj-

nym (2004–2008). Względnie stabilny okazał się też związek zarobków i pozycji zawodowej (Janicka, Słomczyński 2014). Jak widać zatem, na relacje łączące różne aspekty pozycji społecznej nie miały wpływu zmiany stosunków pracy, jakie niosła postępująca wraz z przekształceniami własnościowymi i wymuszoną racjonalizacją sposobu gospodarowania liberalizacja rynku pracy. Jak pamiętamy, wyrazem owej liberalizacji było znaczne uelastycznienie kodeksu pracy i upowszechnianie się nietypowych form zatrudnienia, jak np. umowy czasowe czy cywilnoprawne oraz rozrost – najczęściej w ramach outsourcingu – form pracy w postaci jednoosobowej działalności gospodarczej na własny rachunek. Ciekawe, że te zmiany, tak charakterystyczne dla procesu transformacji ustrojowej, nie spowodowały – przynajmniej w badanym okresie – istotnego wzrostu rozbieżności między cząstkowymi wymiarami pozycji społecznej, np. między wykształceniem a zajmowanym stanowiskiem (Kiersztyn 2014, 2015). Fakt ten przemawiałby na rzecz tezy orzekającej o inercji mechanizmów kształtujących nie tylko procesy alokacji społeczno-zawodowej, ale także procesy dystrybucji cech ważnych z punktu widzenia układu nierówności społecznych.

## Cel analiz

Badania nad znaczeniem pozycji zawodowej i jej rolą strukturotwórczą pozostają kluczowym problemem w socjologii uwarstwienia i struktury społecznej (Wesołowski 1970; Domański 2004; Słomczyński, Janicka 2008; Janicka, Słomczyński 2014). Problem wpływu zmian gospodarczych i technologicznych na strukturę społeczną zawsze interesował teoretyków zmiany społecznej. Rozliczne wątki dotyczące tego zagadnienia były rozwijane i są kontynuowane przez autorów tej miary co Beck, Giddens czy Bauman. Wszyscy oni podkreślają, że zachodzące w sferze wytwórczej procesy cywilizacyjne wpływają nie tylko na kształt struktury społecznej, ale są także źródłem przemian mentalności jednostkowej i zbiorowej. Wynika to z faktu, iż sposób zorganizowania i uprawiania działalności gospodarczej wpływa na zachowania, postawy i relacje międzyludzkie (Granovetter 2011). Na przykład w dobie industrialnej praca produkcyjna sprzyjała kolektywizmowi, podczas gdy w dobie płynnej nowoczesności i tertializacji gospodarki charakter pracy w szeroko rozumianych usługach stymuluje indywidualistyczny system wartości, a wybór drogi życiowej i przebieg karier zawodowych pozbawia piętna klasowego (Beck 2002; Bendyk 2015). W ostatnich kilku dekadach nowym czynnikiem istotnie wpływającym na charakter pracy i specyficzny tryb jej wykonywania stały się technologie cyfrowe. Ich upowszechnienie również sprzyja indywidualizmowi w sferze relacji międzyludzkich, a także odciska piętno na sposobie funkcjonowania całych grup społecznych (Krzysztofek 2015).

Zmieniający się kontekst technologiczno-instytucjonalny funkcjonowania struktury społecznej nasuwa pytanie o trwałość dotychczasowych zasad strukturalizacji społeczeństwa. Stąd nasze pytanie o strukturotwórczą rolę wykonywanego zawodu i związanej z nim pozycji społecznej w porównaniu z innymi formami podziałów społecznych. Problem podejmowany w niniejszym artykule wyrazić można pytaniem: **czy wobec radykalnych zmian na rynku pracy i w sferze aktywności zawodowej charakter pracy, a nade wszystko wykonywany zawód pozostaje lepszym wskaźnikiem wielowymiarowo określonego położenia społecznego niż inne cechy sytuacji pracy i statusu pracowniczego**. Co silniej strukturalizuje społeczeństwo? Czy przynależność społeczno-zawodowa, czy raczej zatrudnienie w określonym segmencie własnościowym gospodarki i rynku pracy wraz z miejscem zajmowanym w strukturze organizacyjnej zakładu pracy? To kwestia ważna z punktu widzenia funkcjonowania całego systemu społecznego, daje bowiem wgląd w mechanizm powstawania i utrwalania systemu różnicowań i nierówności. Próbę określenia, co w istocie jest bardziej efektywnym czynnikiem procesu strukturalizacji w Polsce, a zarazem lepszym predykatorem pozycji społecznej: układ społeczno-zawodowy, którego jądro stanowi zawód, czy też układ organizacyjno-własnościowy będący emanacją panującego systemu rynkowego, podjęto na początku lat 90. (Janicka 1997). Celem przeprowadzonej wówczas analizy było uchwycenie zmian w strukturze społecznej powstałych w początkowej fazie transformacji ustrojowej. Służyło temu porównanie stopnia krystalizacji dwóch wymiarów struktury społecznej: tradycyjnego podziału społeczno-zawodowego oraz wyłaniającej się wówczas segmentacji funkcyjno-własnościowej. Okazało się wtedy, że chociaż podział społeczno-zawodowy nie był jedyną zasadą porządkowania pozycji w strukturze społecznej, to jednak zachowywał podstawowe znaczenie strukturotwórcze. Zatem teza, iż w wyniku transformacji gospodarczo-politycznej zawód utracił znaczenie jako wyznacznik pozycji społecznej w świetle danych dla roku 1992, nie znalazła empirycznego potwierdzenia<sup>1</sup>.

## Założenia i empiryczne ramy analizy strukturalizacji społecznej w Polsce

Przyjęta w tym opracowaniu hipoteza zakłada, że mimo swoistego przewrotu, jaki dokonał się w sferze pracy – chociażby ze względu na radykalną zmianę własnościowej struktury gospodarki, przeorientowanie przedmiotowego profilu

<sup>1</sup> Podstawą wspomnianych analiz były dane z badania „Struktura społeczna a psychologiczne funkcjonowanie jednostki w warunkach zmiany społecznej” zrealizowanego w 1992 roku na ogólnopolskiej próbie miejskiej (patrz Słomczyński i in. 1996).

produkcji oraz niebywale wysoką, zwłaszcza w początkowej fazie transformacji, skalę bezrobocia, a także pogłębiającą się niepewność zatrudnienia oraz ograniczenie uprawnień pracowniczych – zawód nadal pełni funkcję podstawowego kryterium miejsca jednostki w społecznej strukturze. Hipotezę tę poddajemy empirycznej weryfikacji, odwołując się do wieloletnich badań nad strukturą społeczeństwa polskiego. Przedmiotem analizy w niniejszym rozdziale są dane uzyskane w dwóch projektach badawczych realizowanych w ramach serii POLPAN w IFiS PAN. Jeden z nich, pt. *Przemiany struktury społecznej*, zrealizowano w ramach czwartej fali panelu w 2003 roku, natomiast drugi, o tytule *Polski Survey Panelowy POLPAN 1988–2013: Struktura i ruchliwość społeczna*, dotyczy roku 2013 i stanowi szóstą falę panelu. Ważną cechą przywoływanych tu badań panelowych było zapewnienie reprezentatywnego charakteru populacji badanej w danym roku. Zamiar ten osiągnięto każdorazowo przez dołączenie do respondentów panelowych osób dołosowanych z najmłodszej kohorty wieku (21–25 lat).

Dane z obu wymienionych projektów, obejmujące dziesięciolecie 2003–2013, dają wgląd w przebieg i dynamikę interesujących nas procesów dokonujących się w nieco dłuższej perspektywie. W tym czasie mieliśmy już za sobą pierwszy, preakcesyjny etap wdrażania reguł rynkowych koniecznych ze względu na planowane wstąpienie do UE. W tej fazie dostrajania państwowej gospodarki do wymogów otwartego modelu rynkowego skupiły się skutki najbardziej radykalnych reform rynku pracy i gospodarki, czego przejawem była niespotykana wcześniej skala bezrobocia. Kolejny etap przekształceń systemowych, rozpoczęty w roku 2004 wraz z przystąpieniem do UE, to czas stabilizowania się gospodarki funkcjonującej wprawdzie w myśl zasad liberalno-rynkowych, ale jednocześnie intensywnie wspomaganej przez potężny, poakcesyjny strumień finansowo-inwestycyjnych środków i instytucjonalnych instrumentów. Niezależnie od procesów integracyjnych wynikających z traktatów unijnych końcowe lata tego okresu zostały naznaczone – niejako dodatkowo – przez zjawiska charakterystyczne dla procesów globalizacyjnych, jak np. międzysektorowe i transnarodowe przesunięcia kapitału inwestycyjnego i selektywne zmiany zapotrzebowania na pracowników, a także wzmożony ruch migracyjny w celach zarobkowych. Moment ukończenia transformacji do dzisiaj pozostaje kwestią sporną. Według niektórych badaczy o końcu transformacji w Polsce można mówić dopiero w odniesieniu do roku 2010<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Zwolennicy tego stanowiska argumentują, że widocznym przejawem etapu kończącego reformy gospodarczo-społeczne głównego nurtu było opublikowanie dwóch jakże znamiennych dokumentów o charakterze strategicznym. Pierwszym z nich jest opracowanie podsumowujące Narodowy Program „Foresight Polska 2020”, natomiast drugim jest raport z 2009 r. „Polska 2030: wyzwania rozwojowe” przygotowany przez Zespół Doradców Strategicznych w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów pod kierownictwem Michała Boniego (por. Bendyk 2015).

## Metoda analizy danych

W celu opracowania danych posłużono się w niniejszym rozdziale analizą dyskryminacyjną uwzględniającą wiele zmiennych. Analiza tego rodzaju jest szczególnie przydatna z punktu widzenia stawianego problemu. Dostarcza bowiem parametrów, które pozwalają uchwycić i w wymierny sposób określić dwa istotne aspekty procesu strukturalizacji, a mianowicie: (1) rolę, jaką w kształtowaniu danego rodzaju strukturalizacji społecznej pełnią poszczególne zmienne charakteryzujące pozycję społeczną i sytuację pracy. Informacji takiej dostarczają wagi kanoniczne, które są parametrem odpowiadającym standaryzowanemu współczynnikowi dyskryminacji kanonicznej; (2) stopień dyskryminacji, czyli wyrazistości lub rozdzielności wewnętrznego zróżnicowania w obrębie danej struktury czy określonego układu kategorii. Miernikiem poziomu owej dyskryminacji jest wielkość korelacji kanonicznej. Parametr ten odpowiada proporcji wariancji w analizie regresji. Im wyższa korelacja, tym pełniejsze wyjaśnienie zróżnicowania danego układu za sprawą uwzględnionych w modelu zmiennych niezależnych<sup>3</sup>.

## Schematy strukturalizacyjne przyjęte w analizie

Analizowane w niniejszym rozdziale procesy strukturalizacyjne przebiegają w obrębie dwóch układów. Pierwszy z nich to **układ społeczno-zawodowy** oparty na stosowanej w polskich badaniach stratyfikacyjnych Społecznej Kategoryzacji Zawodów (SKZ). Strukturę społeczną w ujęciu grup społeczno-zawodowych określono poprzez następujące kategorie: (1) Wyższe kadry kierownicze, Eksperci, Specjaliści techniczni; (2) Technicy, Administracja średniego szczebla, Pracownicy biurowi; (3) Pracownicy handlu i usług, Brygadziści; (4) Robotnicy wykwalifikowani, Robotnicy do prac prostych, Niewykwalifikowani pracownicy w usługach i handlu; (5) Robotnicy rolni, Rolnicy oraz (6) Właściciele firm.

Drugi rodzaj strukturalizacji, zwany **segmentacją organizacyjno-własnościową**, jest pochodną zastosowania trzech dychotomicznie ujętych

<sup>3</sup> Wielkość korelacji kanonicznej informuje o związku dwóch zmiennych X i Y, które są efektem skalowania. Zmienna X jest zmienną grupującą, a zmienna Y jest liniową funkcją zmiennych niezależnych (np. kompleksowa złożoność pracy, tygodniowa liczba godzin pracy, staż pracy itd.). Skalowanie jest zrelatywizowane do zależności pomiędzy zmienną grupującą a zbiorem zmiennych niezależnych przy założeniu liniowości tego związku. Odsetek wyjaśnionej wariancji nie wykorzystuje skalowania zmiennej grupującej. Traktując tę zmienną jako zmienną nominalną, informuje, jaki procent sumy wariancji międzygrupowej dla wszystkich wymiarów stanowi wariancja obliczona dla pierwszego wymiaru.

kryteriów opisujących cechy środowiska pracy badanych osób. Są to: sprawowanie funkcji kierowniczej (TAK/NIE); fakt zatrudnienia pracowników (TAK/NIE) oraz własnościowy charakter sektora gospodarki (publiczny/prywatny), w ramach którego jest się zatrudnionym lub prowadzi się aktywność zarobkową. Zdefiniowaną w taki sposób segmentację tworzą następujące kategorie badanych:

I. Samodzielni	1. Samodzielni zatrudniający pracowników	
	2. Samodzielni niezatrudniający pracowników	
II. Najemni	1. Kierownicy	W sektorze prywatnym
		W sektorze publicznym
	2. Pracownicy wykonawczy	W sektorze prywatnym
		W sektorze publicznym

## Charakterystyki położenia społecznego jako wymiary strukturalizacji

Przejawem wszelkiego rodzaju strukturalizacji jest istnienie układu kategorii o zróżnicowanym położeniu społecznym. Wielowymiarową charakterystykę owego położenia współtworzyć mogą rozmaite zmienne. Nas interesują dwa rodzaje owych zmiennych. Pierwszy odnosi się wprost do cech położenia społecznego, takich jak wykształcenie i dochód. Natomiast drugi dotyczy różnych aspektów sytuacji pracy: zarówno cech, które dotyczą treści pracy, jak i zewnętrznych charakterystyk statusu pracowniczego. W naszej analizie uwzględniono ostatecznie następujące zmienne: złożoność pracy (definiowaną dwojako), pełnione stanowisko, staż pracy, tygodniową liczbę godzin pracy, rodzaj umowy o pracę (informacja dostępna wyłącznie w badaniu z 2013 r.). Dobór tych charakterystyk ze względu na ich stratyfikującą rolę wydaje się oczywisty. Niemniej złożoność pracy jako wymiar zróżnicowania wymaga nieco pełniejszego wyjaśnienia. Cecha ta służy do wyrażenia substancjalnej zawartości i określenia stopnia skomplikowania czynności istotnych dla danej działalności zawodowej. Zgodnie z określoną konwencją badawczą złożoność pracy jest konstruktem wielowymiarowym i wielopoziomowym. Jego istota sprowadza się do analitycznego wyodrębnienia głównych rodzajów czynności wykonywanych na każdym stanowisku roboczym oraz określenia stopnia złożoności owych czynności w trzech wymiarach, to jest w odniesieniu do pracy z ludźmi, pracy z symbolami i pracy z przedmiotami (Kohn, Słomczyński 1990; Janicka



1997)<sup>4</sup>. Łączne ujęcie i specyficzne powiązanie cząstkowych rodzajów złożoności stanowi podstawę określenia ogólnej złożoności pracy na danym stanowisku roboczym. Oszacowanie stopnia złożoności ogólnej dla różnych zawodów pozwala – w wyniku ekstrapolacji – skonstruować odpowiednią skalę dla pełnego spektrum zawodów uwzględnionych w polskiej klasyfikacji zawodów znanej jako SKZ (Domański, Sawiński, Słomczyński 2009). W zależności od sposobu operacjonalizacji pojęcie złożoności pracy definiować można dwójako: analitycznie, a więc poprzez odwołanie się do pomiaru złożoności ocenianej w trzech wymiarach według schematu „Ludzie – Dane – Przedmioty”, lub syntetycznie, poprzez zastosowanie skali ogólnej złożoności. Oba pomiary złożoności pracy dostępne były jedynie w badaniu z 2003 roku, natomiast w roku 2013 złożoność pracy ujęto jedynie w wersji syntetycznej. Tak więc porównanie efektów, jakie dla strukturalizacji społecznej powoduje dwójako definiowana złożoność pracy, okazało się możliwe tylko w jednym momencie historycznym. Wydaje się jednak, że nawet zawężona do jednego momentu historycznego analiza dostarcza istotnych rezultatów poznawczych. Wyniki analiz prezentujemy w postaci serii tabel skonstruowanych w taki sposób, aby możliwe było porównanie przebiegu i stopnia strukturalizacji każdego z analizowanych układów: kategoryzacji społeczno-zawodowej oraz struktury własnościowo-organizacyjnej. Zawarte w nich dane liczbowe pokazują efekt różnicowania się kategorii tworzących określony układ w wyniku dyskryminacyjnego oddziaływania szeregu odpowiednio zoperacjonalizowanych zmiennych.

## Rezultaty analiz

Analiza dyskryminacyjna, a w szczególności parametr określający związek z funkcją dyskryminacyjną określonych cech położenia społecznego pokazuje ich rolę i znaczenie w procesie różnicowania danej struktury. Określona na tej podstawie i uchwycona w danym momencie historycznym hierarchia owych zmiennych, a także obserwowana w dłuższym przedziale czasu zmiana ich wagi dyskryminacyjnej odsłaniają istotę i dynamikę procesu społecznej strukturalizacji. Te dwa ujęcia procesu krystalizacji – „przekrojowe” i „podłużne” – odpowiadają dwóm planom analizy porównawczej – synchronicznemu i diachronicznemu.

<sup>4</sup> Badanie złożoności pracy w socjologii polskiej ma tradycję sięgającą drugiej połowy lat 70. Po raz pierwszy przeprowadzono je w 1978 roku w ramach projektu „Sytuacja pracy i jej psychologiczne konsekwencje”. Ogólnopolska próba objęła mężczyzn mieszkających w miastach i liczyła 1557 osób. Projekt ten częściowo miał charakter replikacyjny w stosunku do badania amerykańskiego (1968, 1974) autorstwa M. L. Kohna i C. Schoolera (1986). Autorami polskiego badania byli: K. Janicka, K. M. Słomczyński i J. Koralewicz-Zębik. Skala złożoności pracy jako narzędzie pomiaru na stałe weszła do Społecznej Klasyfikacji Zawodów SKZ (por. Domański, Sawiński, Słomczyński 2009).

Z danych zawartych w tabelach 1, 2 i 3 wynika, że w latach 2003–2013 stopień krystalizacji charakterystyczny dla kategoryzacji społeczno-zawodowej utrzymywał się na zbliżonym poziomie i, co szczególnie istotne, był każdorazowo głębszy w porównaniu z układem własnościowo-organizacyjnym. Prawidłowości tej dowodzi porównanie wartości korelacji kanonicznej i proporcji wyjaśnionej wariancji uzyskanych w analizowanych latach dla obu strukturalizacji (por. odpowiednie dane z kolumn 2 i 4 w tabelach 1, 2 i 3). Odrębną, wartą rozpatrzenia kwestią jest rola poszczególnych charakterystyk położenia społecznego i sytuacji pracy w procesie strukturalizacji każdego z analizowanych układów. Oszacowania wielkości wkładu kolejnych zmiennych w ten proces dostarczają współczynniki korelacji owych zmiennych z pierwszym wymiarem dyskryminacji. Dane ilustrujące te wielkości zamieszczono w kolumnie drugiej w tabelach 1, 2 i 3.

**Tabela 1.** Wyniki analizy dyskryminacyjnej dla dwóch rodzajów strukturalizacji przy uwzględnieniu złożoności pracy w wersji analitycznej, badanie POLPAN 2003

Nazwa zmiennej	Układ społeczno-zawodowy		Układ organizacyjno-własnościowy	
	standaryzowane wagi kanoniczne	korelacja czynnika z pierwszym wymiarem dyskryminacji	standaryzowane wagi kanoniczne	korelacja czynnika z pierwszym wymiarem dyskryminacji
Złożoność pracy z				
danymi	0,571	0,728	-0,123	0,306
przedmiotami	0,612	0,632	-0,039	0,273
ludźmi	0,302	0,431	0,249	0,323
Liczba godzin pracy	-0,082	-0,016	0,443	0,445
Stanowisko	0,079	0,127	-	-
Staż pracy	-0,007	0,033	0,340	0,288
Wykształcenie	0,172	0,310	0,200	0,351
Dochód	0,018	0,173	0,724	0,832
Korelacja kanoniczna		0,962		0,626
% wyjaśnionej wariancji		86,0%		57,8%
N		581		670

Waga kanoniczna odpowiada standaryzowanemu współczynnikowi dyskryminacji kanonicznej. Wartość korelacji kanonicznej odpowiada procentowi wyjaśnionej wariancji w analizie regresji. Kategorie tworzące układ społeczno-zawodowy oraz układ organizacyjno-własnościowy omówiono w tekście.

**Tabela 2.** Wyniki analizy dyskryminacyjnej dla dwóch rodzajów strukturalizacji przy uwzględnieniu złożoności pracy w wersji syntetycznej, badanie POLPAN 2003

Nazwa zmiennej	Układ społeczno-zawodowy		Układ organizacyjno-własnościowy	
	standaryzowane wagi kanoniczne	korelacja czynnika z pierwszym wymiarem dyskryminacji	standaryzowane wagi kanoniczne	korelacja czynnika z pierwszym wymiarem dyskryminacji
Złożoność pracy	0,942	0,971	0,053	0,338
Liczba godzin pracy	-0,034	-0,018	0,434	0,457
Stanowisko	0,141	0,144	-	-
Staż pracy	-0,034	0,033	0,331	0,281
Wykształcenie	0,163	0,348	0,209	0,349
Dochód	0,047	0,192	0,730	0,845
Korelacja kanoniczna		0,954		0,621
% wyjaśnionej wariancji		94,0%		60,0%
N		581		670

Waga kanoniczna odpowiada standaryzowanemu współczynnikowi dyskryminacji kanonicznej. Wartość korelacji kanonicznej odpowiada procentowi wyjaśnionej wariancji w analizie regresji. Kategorie tworzące układ społeczno-zawodowy oraz układ organizacyjno-własnościowy omówiono w tekście.

Nie ulega wątpliwości, że w wypadku struktury społeczno-zawodowej zmienną o szczególnym znaczeniu dla procesu jej krystalizacji jest złożoność pracy. Parametr określający moc dyskryminacyjną tej zmiennej osiąga najwyższe wartości zarówno w 2003, jak i 2013 roku (por. tabela 2: 0,971 oraz tabela 3: 0,963)<sup>5</sup>. Warto zwrócić uwagę, że gdy cechę tę rozpatruje się w sposób analityczny i wyodrębni się poszczególne wymiary złożoności – co jest możliwe tylko dla danych z roku 2003 – okazuje się, że czynnikiem o największej mocy rozdzielczej jest złożoność pracy z danymi (0,728), drugie miejsce zajmuje praca z przedmiotami (0,632), a dopiero w dalszej kolejności (0,431) – praca z ludźmi (por. tabela 1). To charakterystyczne zróżnicowanie roli wymiarów pracy potwierdza, że intensywność pracy z danymi dla 2003 roku okazała się głównym czynnikiem kształtowania dystansów między kategoriami społeczno-zawodowymi. Nie mamy odpowiednich danych, aby sprawdzić, czy znaczenie tego rodzaju

<sup>5</sup> Skala ogólnej złożoności pracy przypisana jest do najbardziej szczegółowych kategorii Społecznej Klasyfikacji Zawodów (Domański, Sawiński, Słomczyński 2009). Choć wartości tej skali dotyczą zawodów, są one zróżnicowane zarówno wewnątrz rozważanych kategorii społeczno-zawodowych, jak i między nimi.

złożoności pracy, jako najistotniejszego wyróżnika przynależności do kategorii społeczno-zawodowej, rośnie w miarę upływu czasu. Można się jednak spodziewać, że w dobie informacjonalizacji jest to oczekiwanie wielce prawdopodobne. Warto zatem w przyszłości śledzić kierunek i skalę ewolucji owych powiązań. Zwraca uwagę fakt, że wykształcenie będące ważnym elementem roli zawodowej pod względem siły dyskryminacyjnej wyraźnie ustępuje kolejnym wymiarom złożoności pracy (0,310). Jeszcze słabszy wpływ na krystalizację układu społeczno-zawodowego mają – w tym modelu analizy – zróżnicowanie dochodowe oraz zajmowane stanowisko, a więc pozycja zajmowana w strukturze organizacyjnej (odpowiednio: 0,173 i 0,127). Staż pracy, który z punktu widzenia indywidualnej biografii pracowniczej jest cechą niewątpliwie ważną, w kształtowaniu struktury społeczno-zawodowej nie odgrywa znaczącej roli (0,033). Jak się okazuje, rozkład tej zmiennej ma charakter niemal losowy, co oznacza, że w praktyce staż pracy nie stanowi znaczącego kryterium przypisania do kategorii społeczno-zawodowej.

Jeśli chodzi o układ organizacyjno-własnościowy i ocenę strukturotwórczej roli analitycznie ujętej złożoności pracy, to należy zwrócić uwagę, że – w świetle danych z 2003 roku – rodzaj cząstkowej złożoności generalnie ma mniejsze znaczenie dla określenia specyfiki tej segmentacji. Natomiast podstawowe znaczenie dla krystalizacji struktury organizacyjno-własnościowej ma wysokość dochodu, następnie czas pracy, a dopiero w dalszej kolejności wykształcenie oraz pozostałe uwzględnione w modelu analizy zmienne. Tak więc, w odróżnieniu od układu społeczno-zawodowego, dla którego zasadniczym czynnikiem różnicującym w 2003 roku była złożoność pracy, w przypadku układu organizacyjno-własnościowego czynnikami o podstawowym znaczeniu rozróżniającym stały się kolejno zarobki, czas pracy i wykształcenie. Podobny wzór oddziaływania cech położenia społecznego na segmentację pracowniczą utrzymuje się również wtedy, gdy złożoność pracy definiowana jest w sposób syntetyczny. Mimo pewnych różnic co do wielkości wpływu poszczególnych czynników dyskryminujących, ich porządek rangowy w 2003 roku w obu strukturalizacjach pozostaje w zasadzie taki sam.

## **Krystalizacja struktury społecznej: ujęcie dynamiczne**

Aby uchwycić dynamikę procesu krystalizacji struktury społecznej porównamy dane dla lat 2003 i 2013. Odpowiednie parametry tego procesu przedstawiono w tabeli 2 i tabeli 3. Analogicznie do dotychczasowych analiz prezentowane w tych tabelach dane odnoszą się do dwojako ujmowanej struktury społecznej:

jako układu kategorii społeczno-zawodowych oraz segmentacji organizacyjno-własnościowej. Natomiast zmienną, która w porównaniu z wcześniejszymi analizami została potraktowana odmiennie, jest złożoność pracy. Tym razem zmienną tę zastosowano w postaci skali ogólnej złożoności pracy, a więc w wersji syntetycznej.

**Tabela 3.** Wyniki analizy dyskryminacyjnej dla dwóch rodzajów strukturalizacji na podstawie badania POLPAN 2013\*

Nazwa zmiennej	Układ społeczno-zawodowy		Układ organizacyjno-własnościowy	
	standaryzowane wagi kanoniczne	korelacja czynnika z pierwszym wymiarem dyskryminacji	standaryzowane wagi kanoniczne	korelacja czynnika z pierwszym wymiarem dyskryminacji
Złożoność pracy	0,991	0,963	0,695	0,869
Liczba godzin pracy	-0,011	-0,049	-0,086	0,176
Stanowisko	-0,226	0,121	-	-
Staż pracy	-0,061	0,044	0,488	0,428
Wykształcenie	0,134	0,457	0,270	0,639
Dochód	0,083	0,172	-0,004	0,228*
Korelacja kanoniczna		0,921		0,527
% wyjaśnionej wariacji		90,3%		48,3%
N		977		1106

\* W analizie nie uwzględniono informacji dotyczącej rodzaju umowy o pracę.  
 Waga kanoniczna odpowiada standaryzowanemu współczynnikowi dyskryminacji kanonicznej.  
 Wartość korelacji kanonicznej odpowiada procentowi wyjaśnianej wariacji w analizie regresji.  
 Kategorie tworzące układ społeczno-zawodowy oraz układ organizacyjno-własnościowy omówiono w tekście.

Podobnie jak poprzednio, w polu naszej uwagi pozostaje poziom korelacji z funkcją dyskryminacyjną cech, które traktujemy jako istotne wymiary strukturalizacji. Parametr ten wyznacza rangę i określa hierarchię ważności cech położenia społecznego sytuacji pracowniczej ze względu na ich moc dyskryminacyjną. Jeśli chodzi o strukturę społeczno-zawodową, okazuje się, że na przestrzeni lat 2003–2013 porządek rangowy czynników dyskryminacyjnych pozostaje w zasadzie niezmienny. Charakterystyczne jest, że ujmowana syntetycznie złożoność pracy – mimo pewnego osłabienia wpływu – zachowuje znaczenie fundamentalne. Zmianie ulega natomiast wielkość udziału pozostałych zmiennych w procesie strukturalizacji grup społeczno-zawodowych. Porównanie wartości odpowiednich współczynników korelacji z dwóch badań wskazuje z jednej strony na wzrost znaczenia wykształcenia (0,348 vs 0,457), a z drugiej

– na pewne osłabienie roli stanowiska, a więc pozycji zajmowanej w strukturze organizacyjnej w miejscu pracy (0,144 vs 0,121), i – co znamienne – dowodzi również osłabienia dyskryminacyjnego oddziaływania zarobków. Wydaje się, iż malejąca rola dochodu jako czynnika strukturalizacji społeczno-zawodowej w latach 2003–2013 jest pochodną różnicowania się i swoistej indywidualizacji sytuacji dochodowej w obrębie poszczególnych kategorii zawodowych. Obserwowane pogłębianie się tego procesu uznać można za przejaw stabilizowania się i umacniania liberalnych reguł w działalności gospodarczej i „racjonalizowania” rynku pracy.

Natomiast jeśli chodzi o procesy strukturalizacji zachodzące w obrębie układu organizacyjno-własnościowego, to widać, że w dekadzie 2003–2013 nastąpiły bardziej spektakularne zmiany. Dokonały się one przede wszystkim w wymiarze złożoności pracy, której znaczenie dla tego rodzaju segmentacji niepomiarne wzrosło (0,338 vs 0,869). Większa rola przypadła także takim czynnikom jak staż pracy czy sprawowanie kierowniczej funkcji w miejscu pracy. Znamienne jest, że wpływ zarobków na różnicowanie się sytuacji poszczególnych członów struktury organizacyjno-własnościowej znacząco zmalał (z 0,845 do 0,228). Porównując obie postacie strukturalizacji społecznej ze względu na rangę funkcji dyskryminacyjnej, jaką w obrębie każdej z nich pełnią poszczególne charakterystyki sytuacji pracy i położenia społecznego, można stwierdzić, że w 2013 roku obie kategoryzacje charakteryzowała pierwszorzędną rolą złożoności pracy (odpowiednio: 0,963 i 0,869) oraz druga w kolejności – choć różna co do stopnia wpływu – pozycja wykształcenia (0,457 i 0,639). Cechą w pewnym sensie specyficzną dla strukturalizacji drugiego rodzaju – w porównaniu z kategoryzacją społeczno-zawodową – było większe znaczenie dwóch czynników: stażu pracy (0,044 i 0,428) oraz zarobków (0,172 i 0,228).

Oceniając z perspektywy stratyfikacyjnej specyfikę dwóch postaci strukturalizacji społecznej, jednej – opartej na kryterium przynależności społeczno-zawodowej oraz drugiej – wyrażonej w postaci segmentacji własnościowo-organizacyjnej, należy podkreślić zasadniczą i bynajmniej niemalejącą w czasie rolę wykonywanego zawodu, a ściślej strukturotwórcze znaczenie treści i charakteru wykonywanych zajęć. Podstawą tego twierdzenia jest szczególna zdolność do rozgraniczania kategorii danego układu, jaką odznacza się kompleksowa złożoność pracy. Porównując moc dyskryminacyjną obu rodzajów strukturalizacji społecznej wyrażoną w języku korelacji kanonicznej, widać, że układem dającym się znacznie lepiej opisać i pełniej wyjaśnić przez analizowane zmienne jest kategoryzacja społeczno-zawodowa. Wartość korelacji kanonicznej w tym wypadku wynosi 0,921; w odniesieniu do kategoryzacji organizacyjno-własnościowej parametr ten osiąga wartość zdecydowanie mniejszą (0,527). Należy też podkreślić, że pierwszy wymiar dyskryminacji, który uznajemy za podstawę wnio-

skowania o sile procesów strukturalizacyjnych, dostarcza ponad 90% całkowitego wyjaśnienia zróżnicowania układu społeczno-zawodowego, podczas gdy w wypadku segmentacji własnościowo-organizacyjnej analogiczna proporcja jest prawie dwukrotnie mniejsza i wynosi 48,3%. Owa dysproporcja oznacza, że w porównaniu z segmentacją organizacyjno-własnościową tradycyjna kategoryzacja społeczno-zawodowa jest strukturą wyraźniej wykrystalizowaną, a charakteryzujące ten układ międzygrupowe zróżnicowanie, wyrażone w pierwszym wymiarze dyskryminacji, daje się lepiej i pełniej wyjaśnić. Można zatem powiedzieć, że mimo radykalnych zmian w sposobie funkcjonowania gospodarki i rynku pracy, stratyfikacyjna rola wykonywanego zawodu i określonej przez ów zawód przynależności do kategorii społeczno-zawodowej nadal zachowuje zasadnicze znaczenie i pozostaje niezagrożona ze strony nowych czynników i nowych mechanizmów zróżnicowania społecznego.

Cechą współczesnego rynku pracy jest daleko posunięta deregulacja, którą w przypadku Polski wymuszają nie tylko procesy wynikłe z transformacji ustrojowej, ale w coraz większym stopniu także procesy o charakterze globalnym. Nie ulega wątpliwości, że w ostatnich latach rodzaj umowy o pracę stał się czynnikiem, który w poważnym stopniu zmienia sytuację pracowników. Jak wykazuje praktyka życia gospodarczego, formalny charakter kontraktu pracowniczego wyznacza linię podziału pracowników co do pewności zatrudnienia, gwarancji godziwego zarobku, socjalnych uprawnień pracowniczych oraz szans na rozwój i awans zawodowy. Analizy europejskiego rynku pracy dowodzą, że na tle krajów unijnych frakcja – zwłaszcza młodych pracowników – zatrudnionych na warunkach innych niż etatowe jest w Polsce największa (por. raport ETUI 2015, s. 29). Z tego chociażby względu informację o rodzaju zatrudnienia należałoby włączyć do analizy procesów strukturalizacyjnych. Niestety, w edycji badania POLPAN z roku 2003 zmienna ta nie występowała. Uwzględniono ją dopiero w badaniu zrealizowanym w 2013 roku, umożliwiając tym samym odpowiednie rozszerzenie analizy wyłącznie w odniesieniu do danych z tego badania. Zamieszczone w tabeli 4 dane z tego badania przedstawiają dwa modele analizy segmentacji rynku pracy. Czynnikiem je różniącym jest fakt włączenia do modelu II dodatkowego kryterium w postaci rodzaju kontraktu pracowniczego. Ponieważ zawieranie umów o pracę dotyczy jedynie pracowników najemnych, należy pamiętać, że uwzględnienie tej informacji powoduje wyłączenie z analizy osób prowadzących samodzielną działalność gospodarczą. Wkład poszczególnych cech pozycji społecznej i sytuacji pracy oraz stopień strukturalizacji układu organizacyjno-własnościowego w każdym z modeli oszacowano – tak jak poprzednio – na podstawie analizy dyskryminacyjnej. Uzyskane w wyniku tej analizy parametry przedstawia tabela 4.

**Tabela 4.** Wyniki analizy dyskryminacyjnej dla strukturalizacji organizacyjno-własnościowej wg dwóch modeli, POLPAN 2013

Nazwa zmiennej	Układ organizacyjno-własnościowy Model I (6 segmentów)		Układ organizacyjno-własnościowy Model II* (4 segmenty)	
	standaryzowane wagi kanoniczne	korelacja czynnika z pierwszym wymiarem dyskryminacji	standaryzowane wagi kanoniczne	korelacja czynnika z pierwszym wymiarem dyskryminacji
Złożoność pracy	0,695	0,869	0,640	0,812
Liczba godzin pracy	-0,086	-0,176	-0,091	-0,217
Stanowisko	-	-	-	-
Staż pracy	-0,488	0,033	0,416	0,474
Wykształcenie	0,270	0,639	0,255	0,626
Dochód	-0,004	0,228	-0,094	0,225
Rodzaj umowy o pracę	-	-	0,287	0,437
Korelacja kanoniczna		0,527		0,558
% wyjaśnionej wariacji		48,3%		73,3%
N		1106		932

\* Uwzględniono jedynie pracowników najemnych, ponieważ tylko ich zatrudnienie wymaga zawarcia umowy o pracę.

Waga kanoniczna odpowiada standaryzowanemu współczynnikowi dyskryminacji kanonicznej.

Wartość korelacji kanonicznej odpowiada procentowi wyjaśnionej wariacji w analizie regresji.

Pamiętając o różnicach dzielących oba modele należy odnotować, że uwzględnienie informacji o rodzaju umowy o pracę radykalnie podnosi poziom wyjaśnienia całkowitego zróżnicowania, jaki charakteryzuje analizowany układ organizacyjno-własnościowy (wzrost z 48,3% do 73,3% wyjaśnionej wariacji). Jeśli chodzi o model II dotyczący wyłącznie pracowników najemnych widać, że efekt dyskryminacyjny ze strony kontraktu pracowniczego – choć znaczny – jednakże w porównaniu z wykształceniem prezentuje się wyraźnie słabiej (0,437 i 0,626). Siła rozgraniczania kategorii, jaka płynie z informacji o rodzaju zawartej umowy o pracę zbliża się natomiast do wpływu, jaki wywiera staż pracy (0,474). Zwraca również uwagę niska ranga dochodu jako czynnika rozgraniczającego wyróżnione segmenty pracownicze, a ujemna wartość współczynnika korelacji w przypadku tygodniowego wymiaru czasu pracy dowodzi, że ta cecha aktywności zawodowej działa bardziej na rzecz upodobnienia aniżeli różnicowania i wyodrębnienia kategorii tworzących układ funkcyjno-własnościowy.



## Zakończenie

W niniejszym rozdziale rolę zawodu i pracy, jako podstaw dwojakiego rodzaju strukturalizacji społecznej, analizowano z perspektywy makrostrukturalnej. Chodziło nam o porównanie siły procesów strukturalizacyjnych wynikających z jednej strony z podziału społeczno-zawodowego i faktu wykonywania określonego zawodu, a z drugiej – z segmentacji rynku pracy i czynników warunkujących ową segmentację. Przejawem analizowanych rodzajów strukturalizacji są wzory, siła i dynamika związków łączących określony rodzaj kategoryzacji z szeregiem towarzyszących im charakterystyk opisujących zarówno pozycję społeczną, jak i rozmaite aspekty sytuacji pracy. Okazało się, że mimo radykalnych zmian w polskim systemie społeczno-gospodarczym w zakresie stosunków własnościowych oraz w regułach prawnoorganizacyjnych wyznaczających funkcjonowanie rynku oraz środowiska pracy, stratyfikująca funkcja zawodu nie traci na znaczeniu, a zróżnicowanie społeczno-zawodowe pozostaje nadal podstawowym rodzajem strukturalizacji społecznej.

## Bibliografia

- Bauman, Zygmunt. 2006. *Płynna nowoczesność*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Beck, Ulrich. 2002. *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Warszawa: Scholar.
- Bendyk, Edwin. 2015. Białe plamy na mapie, czyli o ukrytych potencjałach innowacyjności, [w:] Paulina Zadura-Lichota (red.), *Innowacyjna przedsiębiorczość w Polsce*, s. 91–107. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Domański, Henryk. 2004. *Struktura społeczna*. Warszawa: Scholar.
- Domański, Henryk, Zbigniew Sawiński, Kazimierz M. Słomczyński. 2009. *Sociological Tools Measuring Occupations. New Classification and Scales*. Warszawa: IFiS Publishers.
- ETUI. 2015. *Benchmarking Working Europe*. Bruksela: The European Trade Union Institute.
- Gelpi, Ettore. 2006. *Przyszłość pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji-PIB.
- Granovetter, Mark. 2011. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness, [w:] Mark Granovetter i Richard Svedberg (red.), *The Sociology of Economic Life*, s. 22–45. Boulder: Westview Press.
- Hardy, Jane. 2015. Against pessimism: precarious workers – a dangerous but not separate class. Referat wygłoszony na konferencji PTS, UW, UZ pt. Social boundaries of work. The varieties of informal work in contemporary societies. 12–13 listopada 2015, Zielona Góra.
- Janicka, Krystyna. 2007. Formy zatrudnienia a cechy sytuacji pracy. Niektóre parametry i tendencje zmian rynku pracy w Polsce, [w:] Kazimierz M. Słomczyński (red.), *Ka-*

- riera i sukces. Analizy Socjologiczne*, s. 157–177. Zielona Góra: Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego.
- Janicka, Krystyna. 1997. *Sytuacja pracy a struktura społeczna*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Janicka, Krystyna, Kazimierz M. Słomczyński. 2014. Struktura społeczna w Polsce: klasowy wymiar nierówności. *Przegląd Socjologiczny* 63(2): 55–72.
- Kalleberg, Arne L. 2000. Nonstandard Employment Relation: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology* 26(1): 341–365.
- Kiersztyn, Anna. 2014. *Niepewność zatrudnienia. Wybrane wyniki Polskiego Badania Panelowego POLPAN 1988–2013*. Warszawa: Zespół Porównawczych Analiz Nierówności Społecznych IFiS PAN.
- Kiersztyn, Anna. 2015. *Niepewne uczestnictwo: młodzi na polskim rynku pracy w latach 1988-2013. Wybrane wyniki Polskiego Badania Panelowego POLPAN 1988–2013*. Warszawa: Zespół Porównawczych Analiz Nierówności Społecznych IFiS PAN.
- Kohn, Melvin L., Carmi Schooler. 1986. *Praca a osobowość. Studium współzależności*. Warszawa: PWN.
- Kohn, Melvin L., Kazimierz M. Słomczyński. 1990 [1993]. *Social Structure and Self-direction*. Hoboken: Blackwell.
- Krzysztofek, Kazimierz. 2015. Technologie cyfrowe w dyskursach o przyszłości pracy. *Studia Socjologiczne* 219(4): 5–31.
- Rifkin, Jeremy. 2003. *Koniec pracy*. Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Słomczyński, Kazimierz M., Krystyna Janicka. 2005. Pęknięta struktura społeczeństwa polskiego, [w:] Maria Jarosz (red.), *Polska, ale jaka?*, s. 162–184. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Słomczyński, Kazimierz M., Krystyna Janicka, Bogdan W. Mach, Wojciech Zaborowski 1996. *Struktura społeczna a osobowość*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Standing, Guy. 2014. *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Szczepański, Jan. 1973. *Zmiany społeczeństwa polskiego w procesie uprzemysłowienia*. Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ.
- Wesołowski, Włodzimierz. 1970. Teoretyczne i metodologiczne problemy badań nad strukturą klasowo-warstwową, [w:] Włodzimierz Wesołowski (red.), *Zróżnicowanie społeczne*, s. 7–55. Wrocław: Ossolineum.