

POLSKA AKADEMIA NAUK
INSTYTUT FILOZOFII I SOCJOLOGII
INSTYTUT SOCJOLOGII UNIWERSYTETU WARSZAWSKIEGO

Kazimierz Słomczyński

ZRÓŻNICOWANIE SPOŁECZNO -ZAWODOWE I JEGO KORELATY

Połączone Biblioteki WFIS UW, IFiS PAN i PTF

U.94351



39094351000000

ZRÓŻNICOWANIE SPOŁECZNO-ZAWODOWE
I JEGO KORELATY

SWOGOWAN-CHIKDEJOTE STIAWQCHKORE
YTAJESQY OBEI

POLSKA AKADEMIA NAUK
INSTYTUT FILOZOFII I SOCJOLOGII
UNIWERSYTET WARSZAWSKI — INSTYTUT SOCJOLOGII

KAZIMIERZ SŁOMCZYŃSKI

**ZRÓŻNICOWANIE
SPOŁECZNO-ZAWODOWE
I JEGO KORELATY**

Z BADAŃ NAD LUDNOŚCIĄ MIEJSKĄ
W LATACH 1964—1967

808 Z księgozbioru 803
*prof. Antoniny
Kłoskowskiej*

H-83824
WROCŁAW — WARSZAWA — KRAKÓW — GDAŃSK
ZAKŁAD NARODOWY IMIENIA OSSOLIŃSKICH
WYDAWNICTWO POLSKIEJ AKADEMII NAUK
1972

Praca doktorska wykonana pod kierunkiem
prof. dr Włodzimierza Wesołowskiego w Zespole Badania
Struktur Społecznych

Okładkę projektowała
Anna Szczurkiewicz-Muszalska

Połączone Biblioteki WFIS UW, IFIS PAN i PTF

U.94351



39094351000000

U_KS-4901



Redaktor wydawnictwa
Wanda Malczewska

Redaktor techniczny
Marian Leciej

Korektor
Krystyna Skrzybkowska
Bożena Kokowska

PRZEDMOWA

Praca Kazimierza Słomczyńskiego, którą oddajemy w ręce czytelników, jest jedną z zaplanowanych publikacji, w których zamierzamy zdać sprawozdanie z wyników badań empirycznych nad zróżnicowaniem mieszkańców dużych miast polskich. Pierwszym tomem z tej serii była praca zbiorowa pt. Zróżnicowanie społeczne.

Różne bywają sposoby „zdawania sprawozdania” z badań empirycznych. Ten, który zastosowano w niniejszej pracy, wart jest zauważenia i podkreślenia — odbiega bowiem do powszechnie spotykanych. Autor nie ograniczył się tutaj do omówienia lepiej lub gorzej zaprojektowanych tabel wynikowych. Praca zawiera pewną ideę przewodnią i jasno sformułowane pytania teoretyczne. Metoda poszukiwania odpowiedzi na te pytania jest oparta na krytycznej analizie dorobku światowej socjologii i powiększa ten dorobek o własne rozwiązania (mam tu na myśli opracowaną przez Autora metodę badania „warunkowej zgodności” natężenia cech położenia społecznego).

Dzięki udanemu połączeniu jasnych założeń teoretycznych i oryginalnych metod analizy otrzymujemy wyniki, które wzbogacają naszą wiedzę o współczesnym polskim społeczeństwie; odkrywamy wewnętrzne struktury, których gołym okiem się nie dostrzega, a które mają istotne znaczenie.

Podstawowym celem tej pracy było poszukiwanie głębszych, niż się dotąd dało uzyskać, charakterystyk grup społeczno-zawo-

dowych ludności miejskiej oraz precyzyjniejsze określenie wzorów powiązań występujących między czterema cechami położenia społecznego: wykształceniem, stanowiskiem, dochodem i prestiżem. Jednym z istotnych problemów w tak nakreślonym zadaniu było zbadanie tego, co Autor nazywa wewnętrzną zwartością lub wewnętrzną homogenicznością grup społeczno-zawodowych. Zjawisko zwartości grup społeczno-zawodowych nie było dotąd badane w naszym społeczeństwie, a ma duże znaczenie teoretyczne i społeczno-praktyczne.

Poprzez badanie zwartości grup społeczno-zawodowych, a także korelacji związków między tą wartością i niektórymi aspektami świadomości społecznej Autor wniknął głębiej niż inni badacze w aktualny stan społeczeństwa i przedstawił dane, które weryfikują dawne hipotezy, sugerują nowe interpretacje i pobudzają do podjęcia nowych, jeszcze głębszych badań.

Przeprowadzone analizy osadza Autor w jasno określonych ramach teoretycznych. Dostarcza mu ich marksistowska teoria struktury społecznej oraz koncepcja systemu wynagrodzeń w społeczeństwie socjalistycznym, ujmowana jako fragment ogólnej teorii funkcjonowania społeczeństwa tego typu. W procesie łączenia ogólnych założeń teoretyczno-interpretacyjnych z materiałem empirycznym Autor dokonał dość ciekawego rozszerzenia sensu zasady podziału „każdemu według pracy”. Uznał mianowicie, że może być ona odnoszona nie tylko do gratyfikacji materialnych, ale i „psychologicznych”. Konkretnie, w przeprowadzonych analizach oznacza to traktowanie prestiżu społecznego jako jednej z form nagród za pracę i przygotowanie do niej. Pomysł ten, bardzo ciekawy, może być przyjęty lub odrzucony przez czytelnika. Możliwość zrozumienia prawidłowości „niższego szczebla”, przejawiających się w przedstawionym materiale, a dotyczących związków między wykształceniem, stanowiskiem, dochodem i prestiżem, nie zostaje przy tym naruszona. Umiejętność przedstawienia zebranego materiału empirycznego i jego teoretycznej interpretacji w taki sposób, że czytelnik może łatwo dostrzec i osądzić, gdzie jest z Autorem w zgodzie, a gdzie zgoda się kończy — winna być cechą każdej dobrze napisanej pracy.

Studium Słomczyńskiego, dzięki swej przejrzystości, spełnia ten warunek.

Zasygnalizowałem tu tylko niektóre problemy poruszane w tym niewątpliwie ciekawym i ambitnym studium. Wymaga ono od czytelnika skupienia, bo nie należy do studiów łatwych. Jestem jednak przekonany, że dla nikogo, kto sięgnie po tę pracę i przestudiuje ją do końca, trud ten nie będzie stracony.

Włodzimierz Wesolowski

Rozdział I

PROBLEMATYKA I ZAKRES PRACY

Treść: — Kilka informacji wstępnych. — Zróżnicowanie społeczno-zawodowe a struktura klasowo-warstwowa. — Ramy teoretyczne analiz: procesy destrukuralizacji i restrukturalizacji a zasady podziału dóbr w społeczeństwie. — Uzasadnienie wyboru zmiennych i podstawowe problemy badawcze. — Cechy położenia społecznego a subiektywne oceny pozycji społecznych. — Płaszczyzny analiz prestiżu zawodów. — Uwagi o układzie treści pracy.

KILKA INFORMACJI WSTĘPNYCH

Rozprawa ta poświęcona jest analizie zróżnicowania społeczno-zawodowego i struktury klasowo-warstwowej w wybranych dużych miastach. Włącza się ona w nurt empirycznych studiów, których celem jest opisanie naszego społeczeństwa ze względu na aktualne różnice społeczne — ich intensywność i drogi zaciepania. Zróżnicowanie społeczno-zawodowe jest tu rozpatrywane jako czynnik, poprzez który można badać przemiany struktury klasowo-warstwowej i znoszenie wielu nierówności społecznych dziedziczonych po kapitalizmie. Różnice w takich cechach położenia społecznego, jak wykształcenie, stanowiska, dochody i prestiż, są tu analizowane w powiązaniu ze zróżnicowaniem społeczno-zawodowym pod tym właśnie kątem.

Badania objęły trzy miasta: Łódź, Szczecin i Koszalin¹,

¹ Są to badania zespołowe, prowadzone pod kierunkiem prof. dr hab. Włodzimierza Wesołowskiego. Wyniki tych badań były już przedmiotem

a przeprowadzone były w latach 1964—1967, przy czym w Łodzi dwukrotnie (1965 i 1967), w dwóch zaś pozostałych miastach jednorazowo (1964). W każdym z miast losowe próby obejmowały żonatyh pracujących mężczyzn w wieku 21—65 lat, z którymi przeprowadzano wywiady. W sumie zebrano 3681 kwestionariuszy, z czego w Szczecinie 1051, w Koszalinie 630 i dwa razy po 1000 w Łodzi. W pracy tej zostaną przedstawione przede wszystkim wyniki powtórnych badań łódzkich. Pozostałe materiały stanowiąc będą tło porównawcze i kontrolne.

W badaniach trzech miast starano się uchwycić różnice w wielu cechach położenia społecznego i różnice w wielu stosunkach społecznych. Zakres tematyczny całych badań był szeroki, co wynikało z pewnych założeń teoretyczno-metodologicznych sprowadzających się do wielopłaszczyznowej i wieloaspektowej analizy zróżnicowania społecznego. Pisał o tym obszernie kierownik naukowy tego przedsięwzięcia badawczego, prof. dr hab. W. Wesołowski². Jest więc oczywiste, iż omawiając w niniejszej pracy zróżnicowanie społeczno-zawodowe w powiązaniu z wykształceniem, stanowiskami, dochodami i prestiżem nie wyczerpiemy wszystkich istotnych zagadnień, które zostały zbadane. Postaramy się jednak pokazać, że analizując te właśnie zmienne jesteśmy na tropie pewnych interesujących procesów dokonujących się w naszym społeczeństwie.

kilku publikacji, z których praca zbiorowa pod redakcją W. Wesołowskiego, *Zróżnicowanie społeczne*, Wrocław 1970, jest najobszerniejsza. Patrz też: W. Wesołowski, K. Słomczyński, *Social Stratification in Polish Cities*, [w:] *Social Stratification. Sociological Study No 1*, red. J. Jackson, Cambridge University Press 1968; K. Słomczyński, *Socio-occupational Differentiation and Education, Authority, Income and Prestige*, VIII World Congress of Sociology, Varna 1970; K. Słomczyński, W. Wesołowski, *Zróżnicowanie społeczeństwa polskiego*, „Miesięcznik Literacki”, 1967, nr 10. Ostatnia z wymienionych prac była przedmiotem krytyki J. Ładosza, w artykule *Krytyczne uwagi o metodologii badań struktury społeczeństwa socjalistycznego*, „Studia Socjologiczne”, 1969, nr 2.

² W. Wesołowski, *Teoretyczne i metodologiczne problemy badań empirycznych nad strukturą klasowo-warstwową*, [w:] *Zróżnicowanie społeczne*, s. 7—56.

ZRÓŻNICOWANIE SPOŁECZNO-ZAWODOWE A STRUKTURA KLASOWO-WARSTWOWA

Polscy socjologowie w ciągu ostatnich kilku lat wielokrotnie podejmowali problem zróżnicowania społeczno-zawodowego wobec struktury klasowo-warstwowej w społeczeństwie socjalistycznym. Ogólna idea znacznej części wywodów jest wspólna³. Przytoczmy ją tutaj, gdyż będzie ona podstawą postawienia pewnych problemów badawczych.

Zgodnie z marksistowską teorią przyjmuje się, że klasy społeczne formują się na podstawie wspólnego stosunku do środków produkcji, który determinuje szereg innych cech położenia społecznego i szereg elementów świadomości społecznej. Społeczeństwo socjalistyczne staje się bezklasowe w tym sensie, że społeczna własność środków produkcji zajęła centralne miejsce w systemie ekonomicznym i została uruchomiona w interesie ogólnospołecznym. Słowo „staje się” ma wskazywać na dwa fakty:

a) poszczególne segmenty społeczeństwa jeszcze dziedziczą różne cechy i różne elementy świadomości, które „nadbudowały się” nad stosunkiem do środków produkcji w poprzedniej formacji;

b) na obecnym etapie budowy socjalizmu stosunek do środków produkcji nie jest całkowicie jednakowy — sektor państwowy i sektor spółdzielczy współtworzą gospodarkę uspołecznioną, ale niezależnie od tego istnieje sektor prywatny; w Polsce należą do niego prywatne gospodarstwa chłopskie oraz warsztaty rzemieślnicze w miastach.

Uwzględniając te dwa fakty, w obecnej strukturze klasowo-

³ Por. np. S. Widerszpil, *Interpretacje przemian struktury społecznej w Polsce Ludowej*, „Nowe Drogi”, 1968, nr 1; B. Gałęski, *Zawód jako kategoria socjologiczna*, „Studia Socjologiczne”, 1963, nr 3; W. Wesołowski, *Klasy, warstwy i władza*, Warszawa 1966, s. 163—185; W. Wesołowski i J. Koralewicz-Zębik, *Przemiany struktury klasowej i warstwowej w Polsce*, [w:] *Przemysł i społeczeństwo*, pod red. J. Szczepańskiego, Warszawa 1969; J. Wiatr, *Uwarstwienie społeczne a tendencje egalitarne*, „Kultura i Społeczeństwo”, 1966, nr 1.

-warstwowej wyróżnia się takie segmenty społeczeństwa, które „przeszły” z poprzedniej formacji — a więc klasę robotniczą, inteligencję i drobnotowarowych wytwórców w mieście i na wsi⁴. Na ogół podkreśla się, że są to historycznie ukształtowane klasy i warstwy, które teraz występują w nowej roli wobec siebie i wobec społeczeństwa jako całości.

Oczywiście istniejące obecnie różnice w szeroko pojętych warunkach bytu ludności są nie tylko wynikiem pewnych właściwości dziedziczonych po poprzedniej formacji polityczno-ekonomicznej. Różnice te są także wynikiem społecznego podziału pracy, który — w przeciwieństwie do „podziału własności” — jest niezbywalną cechą społeczeństwa na obecnym etapie rozwoju sił wytwórczych. W szczególności mamy tu na myśli te wszystkie formy podziału pracy, które znajdują wyraz w zróżnicowaniu społeczno-zawodowym. Ujmując rzecz możliwie ogólnie, chodzi tu o różnice w zespołach czynności związanych z celem danej pracy oraz o różnice w narzędziach i przedmiotach włączanych w proces pracy.

W rozwoju historycznym zróżnicowanie społeczno-zawodowe stanowi produkt określonej struktury klasowej. Jeśli jednak w poprzednich formacjach polityczno-ekonomicznych zróżnicowanie to było wtórne wobec stosunku do środków produkcji, to w ustroju socjalistycznym nie jest już w pełni determinowane przez ten czynnik. Wydaje się, że dlatego wielu autorów uważa, iż zróżnicowanie to jest w naszych obecnych warunkach — w porównaniu z warunkami kapitalistycznymi — bardziej doniosłą zmienną w wyjaśnianiu procesów makrostrukturalnych.

Twierdzenie W. Wesołowskiego, że „w naszych warunkach zawód jest lepszym wskaźnikiem pozycji społecznej niż w ustroju kapitalistycznym”⁵ — wyrażane również w nieco odmiennych sformułowaniach przez innych autorów — oparte jest więc na założeniu, że społeczny podział pracy „odcięty” od kapitalistycz-

⁴ Por. np. W. Wesołowski, *Klasy, warstwy i władza*, s. 167—185.

⁵ W. Wesołowski, *Prestiż zawodów — system wartości — uwarstwienie społeczne*, „Studia Socjologiczno-Polityczne”, 1963, nr 15; tenże, *Klasy, warstwy i władza*, s. 220.

nych stosunków własnościowych, zachowuje swą determinującą rolę wobec szeregu cech położenia społecznego i szeregu elementów świadomości społecznej. Jest to teza empiryczna, która w dotychczasowych badaniach znajduje potwierdzenie. Jej weryfikacja wymaga jednak ciągle nowych studiów. Wydaje się, że te nowe próby powinny zmierzać w kierunku wykazania, w jakim stopniu zróżnicowanie społeczno-zawodowe jest jeszcze związane lub już uniezależnia się od właściwości dziedziczonych po poprzedniej formacji polityczno-ekonomicznej.

RAMY TEORETYCZNE ANALIZ: PROCESY DESTRUKTURALIZACJI
I RESTRUKTURALIZACJI A ZASADY PODZIAŁU DÓBR
W SPOŁECZEŃSTWIE

Istniejące w naszym obecnym społeczeństwie grupy społeczno-zawodowe — w takiej postaci, w jakiej zwykle wyodrębnia się je w różnych badaniach socjologicznych — ukształtowały się wewnątrz konkretnych klas i warstw społecznych i w dalszym ciągu można je rozpatrywać jako składowe tego szerszego podziału. Wydaje się, że rozważając rzecz historycznie i przyjmując jako punkt wyjścia sytuację przedwojennego społeczeństwa polskiego, można przyjąć dwa założenia:

1. Wszystkie grupy społeczno-zawodowe będące składowymi jakiejś klasy czy warstwy miały w globalnej hierarchii społecznej określoną pozycję — „wyższą”, „równą”, „niższą” — w stosunku do wszystkich grup należących do innych klas czy warstw.

2. Wszystkie grupy społeczno-zawodowe będące składowymi jakiejś klasy czy warstwy stosunkowo mało różniły się między sobą pod względem przeciętnego natężenia całości cech położenia społecznego i pod względem całości stosunków społecznych.

Oczywiście oba te założenia są dużymi uproszczeniami, a to ze względu na istnienie różnych grup granicznych. Dane zebrane w pracach historyków umacniają jednak w przekonaniu, że uproszczenia te chwytają pewne istotne właściwości przedwojen-

nego społeczeństwa polskiego⁶. Mimo że istniało wyraźne zróżnicowanie klasy robotniczej, to szerokie grupy społeczno-zawodowe wchodzące w skład tej klasy mniej się różniły między sobą niż w porównaniu z grupami zaliczanymi do innych klas czy warstw. Ponadto, żadna z tych grup nie „przeskakiwała” pod względem swego ogólnego położenia społecznego jakiegokolwiek grupy należącej do warstwy inteligencji. Dlatego podane wyżej założenia przyjmujemy do postawienia pewnych wyjściowych problemów badawczych. Dwa problemy, które uważam za teoretycznie i praktycznie ważne, można sformułować następująco:

1. Czy — i w jakim stopniu — grupy społeczno-zawodowe należące do jednej klasy lub warstwy „zazębiają się” — a więc mają wspólne cechy lub reprezentują wspólne stosunki — z grupami należącymi do innych klas czy warstw?

2. Czy — i w jakim stopniu — tradycyjnie wyróżniane klasy i warstwy podlegają obecnie wewnętrznemu zróżnicowaniu na względnie autonomiczne, czyli różniące się między sobą, grupy społeczno-zawodowe?

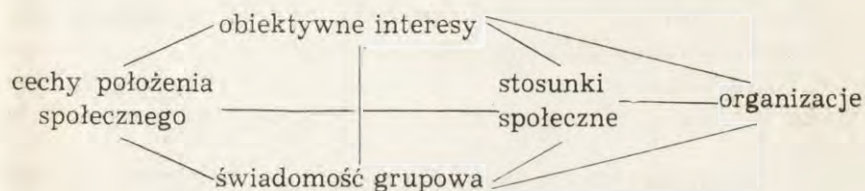
Oba te problemy warto rozpatrywać ze względu na procesy destrukuralizacji społeczeństwa dawnego oraz ewentualne procesy restrukturalizacji społeczeństwa nowego. Procesy destrukuralizacji oznaczają „burzenie” starego układu klas i warstw społecznych. W początkowych fazach przechodzenia od formacji kapitalistycznej do socjalistycznej wyrażają się one w tym, iż jedna z poprzednich klas podstawowych w ogóle ginie (burżuazja), a druga (robotnicza) zajmuje nowe miejsce. Fazy następne — to zacieranie się różnic między tymi wszystkimi zbiorowościami o tradycyjnym charakterze klasowo-warstwowym, które weszły do formacji socjalistycznej z pewnym „dziedziczonym bagażem”. Klasycznym przykładem jest tu zmniejszenie rozpiętości różnic w dochodach. Ostatnie likwidacje wielu różnic w uprawnieniach pracowniczych — przebiegających w podziale

⁶ Por. np. J. Żarnowski, *Spoleczeństwo Polski międzywojennej*, Warszawa 1969; tenże, *Struktura społeczna inteligencji w latach 1918—1939*, Warszawa 1964; M. Drozdowski, *Klasa robotnicza Warszawy 1918—1939*, Warszawa 1968.

„umysłowi — fizyczni” — także można traktować jako jeden z przejawów omawianych procesów.

Równolegle do procesów destrukuralizacji mogą występować procesy restrukturalizacji. Rozumiemy przez nie takie procesy dystrybucji dóbr i kształtowania stosunków społecznych, które są nastawione nie tylko na znoszenie czy likwidację starej makrostruktury, ale również na tworzenie nowej, opartej już nie na stosunku do środków produkcji, lecz na innym lub innych czynnikach⁷. Jest sprawą badań empirycznych, czy te nowe strukturalizacje opierają się na grupach społeczno-zawodowych i czy przebiegają one w poprzek tradycyjnych podziałów klasowych.

Wskazane wyżej problemy można badać w różnych płaszczyznach i w różnych aspektach. W miarę rozwinięty program badań powinien uwzględniać następujące kategorie zjawisk:



Oczywiście każdą kategorię zjawisk można rozmaicie rozumieć i interpretować. Wymieniając je bez bliższego komentarza chciałem tylko zasygnalizować ogólny problem czynników, które w całości można uznać za „warstwotwórcze”⁸. Gdyby grupy społeczno-zawodowe różniły się pod wszystkimi wymienionymi względami, świadczyłoby to o tym, że nabywają własności cha-

⁷ Oczywiście mówiąc tu o restrukturalizacji nie mamy na myśli tworzenia się nowych klas społecznych w ustroju socjalistycznym. Używamy tego terminu w podobnym znaczeniu jak socjologowie radzieccy, gdy opisując swoje społeczeństwo wskazują na rodzącą się warstwę „techniko-robotników” czy wyspecjalizowanych robotników rolnych. Por. np. *Klasy, socjalnyje stóje i grupy w SSSR*, Moskwa 1968; *Problemy izmieniajnia socjalnej struktury sowietskowo obszczestwa*, Moskwa 1968.

⁸ W. Wesółowski, *Teoretyczne i metodologiczne problemy badań...*, s. 7—56.

rakterystycznych dla „warstw” (w sensie aktywnych grup społecznych).

W przedstawionych dalej analizach przede wszystkim zająłem się jedną kategorią zjawisk: cechami położenia społecznego rozumianymi jako wynik nierównej dystrybucji wartości czy dóbr społecznie pożądanych. Pod uwagę wziąłem cztery cechy: a) wykształcenie, b) stanowiska, c) dochody, d) prestiż. Wszystkie te cztery cechy są ściśle związane ze różnicowaniem społeczno-zawodowym. Przyjąłem więc schemat analizy, w którym wykształcenie (stopień uczestnictwa w formalnym systemie edukacji) i stanowiska (funkcje w organizacji pracy) traktowane są jako przybliżone wskaźniki „nakładów”, jakie jednostka czyni w związku z przygotowaniem się do zawodu i w toku samej pracy, natomiast dochody (w szczególności płaca za pracę podstawową) i prestiż (ustalany na podstawie ogólnego poważania zawodów) stanowią przybliżone wskaźniki „nagród” za podjęty wysiłek i zajmowane miejsce w systemie pracy⁹.

Taki schemat analizy wydaje się korzystny, gdy zagadnienie różnicowania społeczno-zawodowego chcemy rozpatrywać w

⁹ Koncepcja równowagi między „nakładami” i „nagrodami” zawarta jest w funkcjonalnej teorii stratyfikacji. W pracy tej nie opieram się jednak na tej teorii. Konieczność równowagi między „nakładami” i „nagrodami” wywodzię z istoty zasady „każdemu według pracy”. Warto też zwrócić uwagę, że traktowanie prestiżu w kategoriach „nagród” dało interesujące wyniki interpretacyjne w publikacji M. Pohoskiego, *Prestiż zawodów wśród ludności wiejskiej*, OBOPiSP 1968.

Warto zwrócić uwagę na dość specyficzne użycie w niniejszej pracy terminów — „nakłady” i „nagrody”. „Nakłady” oznaczają jedynie określony poziom trudności przygotowania bądź wypełniania zawodowych ról społecznych, abstrahując od psychicznego wysiłku towarzyszącego podejmowanym działaniom. Tak na przykład uznano, że stanowiska związane z kierowaniem pracą innych ludzi są przejawem wyższych „nakładów” niezależnie od tego, czy dla kogoś zarządzanie łączy się z większym psychicznym wysiłkiem niż słuchanie, czy nie. Ogólnie więc, „nakłady” — wykształcenie i stanowiska — są tu pojmowane w sensie obiektywnym, a nie subiektywnym. Podobnie jak zresztą w wypadku „nagród”. Dochody i prestiż są „nagrodami”, ponieważ są rozdzielane według określonych zasad i mają spełniać określone funkcje, choć oczywiście subiektywnie mogą wcale nie być definiowane w tych kategoriach.

związku z postulowanymi w naszym kraju zasadami dystrybucji dóbr. Chodzi tu w szczególności o zasadę „każdemu według pracy” oraz o zasadę egalitaryzacji. Obie te zasady sformułowane są na różnym stopniu ogólności. W wąskim rozumieniu odnoszą się one do podziału dóbr ekonomicznych, w szczególności dochodów. Natomiast w szerszym rozumieniu dotyczą także szeregu innych dóbr społecznie pożądanych. Trzeba zaznaczyć, że w naszych rozważaniach uwzględniamy to szersze rozumienie. Tak więc zasada „każdemu według pracy” wyraża, że jednostki powinny otrzymywać płace oraz prestiż w zależności od ilości i jakości pracy, a zasada egalitaryzacji — że rozpiętości tych dóbr nie powinny być w społeczeństwie zbyt duże. W. Wesołowski wskazywał, że obie omawiane zasady są w częściowej sprzeczności w zakresie:

a) różnic w wielkości partycypacji w poszczególnych dobrach przez dane grupy społeczne — w tym grupy społeczno-zawodowe;

b) kumulatywności partycypacji wielu dóbr jednocześnie, a w konsekwencji synchronizacji pozycji w różnych wymiarach zróżnicowania społecznego¹⁰.

To, że zasada „każdemu według pracy” wymaga pewnych różnic, a zarazem pewnej kumulatywności, wynika z faktu, że miejsca jednostek w obecnym podziale pracy odznaczają się niejednakowymi „nakładami”, oraz z faktu, że różne są formy gratyfikacji. W swej najprostszej postaci zasada ta może oznaczać, że rozpiętość poszczególnych „nakładów” wyznacza rozpiętość poszczególnych „nagród” i że odpowiednie sumy „nakładów” i „nagród” też są wysoko skorelowane. Działanie tej zasady we wskazanej postaci może być osłabiane przez wpływ ideologii egalitaryzmu. W takiej sytuacji zależności między „nakładami” a „nagrodami” ulegają skomplikowaniu. Wydaje się, że w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych wzory tych zależności mogą być różne.

Jeśli destrukuralizację społeczeństwa dawnego i tworzenie się nowych strukturalizacji w społeczeństwie obecnym zamierza

¹⁰ W. Wesołowski, *Klasy, warstwy i władza*, s. 207--209.

się analizować poprzez zróżnicowanie społeczno-zawodowe, zasadniczą sprawą staje się kategoryzowanie ludności według kryterium miejsca w społecznym podziale pracy. Choć zagadnieniu temu poświęcony jest prawie w całości osobny rozdział, już tu warto podać, iż w naszych badaniach, opierając się na szeregu złożonych kryteriów — dotyczących przede wszystkim treści pracy i kwalifikacji — wyróżniliśmy dziesięć grup społeczno-zawodowych. Były to grupy następujące:

a) inteligencja w wąskim tego słowa znaczeniu, a więc obejmująca kierowników, twórców, ekspertów;

b) technicy, których można też nazwać pracownikami operacyjnymi średniego stopnia;

c) pracownicy biurowi, a więc urzędnicy różnych szczebli;

d) majstrowie i brygadziści, zarówno w produkcji jak i poza nią;

e) rzemieślnicy pracujący w swoich prywatnych warsztatach pracy lub będący członkami spółdzielni pracy;

f) pracownicy fizyczno-umysłowi — głównie pracownicy usług — łączący w swej pracy wysiłek fizyczny z wysiłkiem umysłowym;

g) robotnicy wykwalifikowani, których można też określić jako robotników pracujących w zawodach kompleksowych czy złożonych;

h) robotnicy półwykwalifikowani — o średnim stopniu złożoności pracy;

i) robotnicy niewykwalifikowani — do prac najprostszych;

j) inni.

Rozstrzygnięcie, które grupy społeczno-zawodowe zaliczyć do klasy robotniczej, a które do warstwy inteligencji, nie jest sprawą prostą ze względu na występowanie kategorii granicznych. W tej sytuacji zdecydowaliśmy, aby za reprezentatywnych dla warstwy inteligencji uznać kierowników, twórców i ekspertów, a także techników i pracowników biurowych, i określić ich mianem pracowników umysłowych. Przyjeliśmy również, że o klasie robotniczej — lub o pracownikach fizycznych — będziemy wypowiadać się tylko w wąskim tego słowa znaczeniu, zaliczając

do tej kategorii jedynie trzy grupy: robotników wykwalifikowanych, półwykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Oddzielnie postanowiliśmy zająć się majstrami i brygadzystami oraz pracownikami fizyczno-umysłowymi traktując ich wszystkich łącznie jako kategorie pośrednie — limitroficzne grupy w podziale na pracowników fizycznych i umysłowych. Wreszcie, wyróżniliśmy rzemieślników jako osobną kategorię, zbliżoną do drobnotowarowych wytwórców, zakładając przy tym, iż stopień tego zbliżenia może być różny.

Przy podziale na pracowników fizycznych, pracowników umysłowych, kategorie pośrednie i rzemieślników — chwytającym pewne zręby struktury klasowo-warstwowej — można badać wewnętrzne zróżnicowanie wyróżnionych „klas” czy „warstw” oraz analizować, w jakim stopniu grupy społeczno-zawodowe należące do jednej z nich mają wspólne cechy położenia społecznego z grupami należącymi do innej.

UZASADNIENIE WYBORU ZMIENNYCH I PODSTAWOWE PROBLEMY BADAWCZE

Do analizy wybraliśmy takie cechy położenia społecznego, jak wykształcenie, stanowiska, dochody i prestiż, gdyż cechy te — ujmowane łącznie — dość dobrze charakteryzują całokształt społecznej sytuacji jednostek. Przekonują o tym te wyniki badań — polskich i obcych — w których uwidacznia się wysoka korelacja między wykształceniem, stanowiskami i dochodami z jednej strony a partycepcją w dobrach cywilizacji technicznej i rozmiarami konsumpcji kulturalnej z drugiej strony. Prestiż stanowi z kolei pewną psychologiczną nadbudowę nad tymi trzema cechami.

Wszystkie wymienione cechy położenia społecznego stanowią pewne wertykalne wymiary zróżnicowania społecznego. Poszczególne indywidua zajmują w tych wymiarach określone pozycje w układzie pionowym, a więc „nad innymi” bądź „pod innymi”. Przekładając to na język bardziej metodologiczny, można powiedzieć, że są to zmienne wyrażone na skalach co najmniej po-

rządkowych¹¹. Skale te zakładają, że o każdej jednostce obserwacji można orzec, czy daną zmienną ma w natężeniu wyższym, takim samym czy niższym niż dowolna inna jednostka. Skale, w których wprowadza się jakiekolwiek „odległości” między wartościami zmiennej, są szczególnym przypadkiem skal porządkowych.

Natomiast podział ludności według grup społeczno-zawodowych nie pozwala orzec, która jednostka ze względu na rozpatrywaną własność stoi „wyżej”, a która „niżej”. W podziale tym obok elementów zróżnicowania wertykalnego — jak kwalifikacje — występują elementy zróżnicowania horyzontalnego — jak przedmiot pracy. W związku z tym grupy społeczno-zawodowe będziemy traktować jako zmienną nominalną. Podstawowe problemy, które są przedmiotem tej pracy, dotyczą tego, w jakim stopniu jednostki wyróżnione według wartości zmiennej nominalnej wykazują podobieństwa i różnice ze względu na zmienne wyrażone na skalach co najmniej porządkowych. Wskażemy cztery rodzaje problemów, wokół których koncentrują się rozważania zawarte w tej pracy.

Pierwszy rodzaj problemów związany jest z analizą podobieństw i różnic poszczególnych grup społeczno-zawodowych pod względem rozkładu każdej zmiennej z osobna. Czy zróżnicowanie według danej zmiennej jest większe między wyróżnionymi grupami niż wewnątrz nich? Jaki porządek tych grup wprowadza przeciętne natężenie każdej ze zmiennych? Jaki jest stopień rozproszenia jednostek wokół wartości średnich? Oto przykładowe pytania.

Drugi rodzaj problemów dotyczy analizy zawodów jako części składających się na całość grup społeczno-zawodowych. Kilkadziesiąt zawodów zostało uszeregowanych w hierarchie według wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu. Można więc było poddać obserwacji, jakie miejsca w każdej hierarchii zajmują zawody należące do poszczególnych grup społeczno-zawodowych.

¹¹ Używamy tu zwrotu „skale co najmniej porządkowe”, mając na myśli fakt, że niektóre zmienne są wyrażone na skalach nadających się do pomiaru w ściślejszym tego słowa znaczeniu, czyli na skalach metrycznych.

Trzeci rodzaj problemów najlepiej określić jako analizę związków między zmiennymi na poziomie indywidualnym. Uznanie wykształcenia i stanowisk za „nakłady”, a dochodów i prestiżu za „nagrody” oraz przyjęcie pewnych założeń dodatkowych narzuciło określony model oddziaływania zmiennych. Chcieliśmy sprawdzić, jak model ten funkcjonuje w całej zbiorowości i w różnych grupach społeczno-zawodowych.

Czwarty rodzaj problemów to konfiguracje pozycji zajmowanych przez indywidua we wszystkich analizowanych wymiarach zróżnicowania społecznego. Ktoś może łączyć wysokie natężenie jednej zmiennej z niskim natężeniem pozostałych zmiennych, podczas gdy ktoś inny może mieć każdą pozycję na wyrównanym, na przykład średnim poziomie. Staraliśmy się scharakteryzować najbardziej typowe konfiguracje pozycji indywiduów we wszystkich grupach społeczno-zawodowych.

Oczywiście, każda z tych „sfer problemowych” zawiera w sobie wiele kwestii bardziej szczegółowych, których wyjaśnieniu są poświęcone obszernie fragmenty tej pracy. Nadto należy tu zaznaczyć, iż zawiera ona cały szereg zagadnień ubocznych; o niektórych z nich będzie jeszcze mowa w tym rozdziale.

CECHY POŁOŻENIA SPOŁECZNEGO A SUBIEKTYWNE OCENY POZYCJI SPOŁECZNYCH

Można przyjąć, że natężenie dowolnych cech położenia społecznego wyznaczają obiektywne pozycje jednostek w określonych wymiarach wertykalnego zróżnicowania. Oczywiście jest, że od tego należy odróżnić subiektywne oceny tych pozycji, a więc osobiste poczucie usytuowania w społeczeństwie ze względu na dane kryteria.

Projektując badania zakładaliśmy, iż nasi respondenci będą zdolni do ocen własnych pozycji między innymi ze względu na wykształcenie, stanowiska, dochody i prestiż. W kwestionariuszu badań łódzkich z 1967 r. zostały umieszczone odpowiednie pytania z tym związane. Respondenci mieli odpowiedzieć, jak w każdym z czterech wymiarów widzą swoje miejsce według skali —

od bardzo wysokiej oceny do bardzo niskiej. Uzyskane materiały zostały w dużej części wykorzystane w tej pracy.

Informacje o cechach położenia społecznego w połączeniu z informacjami o ocenach odpowiadających im pozycji nasuwają możliwość szeregu interesujących analiz. Jakie oceny występują najczęściej w każdym z wymiarów? Jak oceny te mają się do rzeczywistego natężenia odpowiednich cech? Czy związki między ocenami układają się podobnie do związków między cechami? W jakim stopniu niezgodności ocen towarzyszy niezgodność pozycji obiektywnych? Oto przykładowe pytania, na które odpowiedzi wyglądają różnie w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych.

PLASZCZYZNY ANALIZ PRESTIŻU ZAWODÓW

Pewnych wyjaśnień wymagają zagadnienia związane z zawartymi w tej pracy analizami prestiżu — a prestiżu zawodów w szczególności. Ogólnie można powiedzieć, że prestiż zawodów interesował nas w dwóch płaszczyznach: „wytwarzania” i „otrzymywania”. W pierwszej płaszczyźnie pytamy o to, jakimi cechami odznaczają się osoby, które tak a nie inaczej oceniły poszczególne zawody. Mówiąc innymi słowami, zainteresowanie skupia się tu na podmiotach, które dokonały ewaluacji. Dotychczasowe badania prowadzone w Polsce obracały się właśnie w tej płaszczyźnie¹².

Natomiast w drugiej płaszczyźnie prestiż zawodów rozpatruje się jako pewne dobro podlegające dystrybucji między członków społeczeństwa. W tej płaszczyźnie pytamy o to, jakimi cechami odznaczają się osoby, które zostały obdarzone takim a nie innym „zawodowym prestiżem”. Podejście to wymaga przyjęcia założenia, iż prestiż wszystkich osób pracujących w tym samym zawodzie jest jednakowy. W ten sposób od ocen zawodów przechodzi-

¹² Por. np. W. Wesołowski i A. Sarapata, *Hierarchie zawodów i stanowisk*, „Studia Socjologiczne”, 1961, nr 2; A. Sarapata, *Studia nad uwarstwieniem społecznym i ruchliwością społeczną w Polsce*, Warszawa 1965, s. 145—156, 221—244; M. Pohoski, *op. cit.*

my do ocen ludzi wykonujących owe zawody. Powiemy więc na przykład, że prestiż każdego profesora uniwersytetu jest wysoki, ponieważ zawód ten zajmuje czołowe miejsce w hierarchii zawodów według interesującego nas kryterium¹³. Oczywiście jest to pewna abstrakcja, ale w masowych badaniach konieczna, jeśli poważanie społeczne chce się sprowadzić do charakterystyki indywidualów¹⁴.

W każdym razie potraktowanie prestiżu zawodów jako jednej ze zmiennych opisujących jednostki nasuwa nowe możliwości analiz. Jeśli przyjmie się, że „zawodowy prestiż” jest definicyjno-empirycznym wskaźnikiem ogólnego prestiżu jednostek, można badać, jakie istnieją — na poziomie indywidualnym — zależności między różnymi cechami położenia społecznego a pozycją prestiżową. Analizy tego rodzaju prowadzą do wniosków typu: jeśli dochody danego osobnika są wysokie, to istnieje takie a takie prawdopodobieństwo, że jego prestiż jest również wysoki. Dotychczasowe rozeznanie w determinantach pozycji prestiżowych pozostawało bardzo ograniczone i raczej intuicyjne. Między innymi to właśnie skłoniło mnie do zajęcia się prestiżem w płaszczyźnie „otrzymywania”.

Z kolei interesując się „wytwarzaniem” prestiżu, w badaniach

¹³ Por. W. Wesołowski i A. Sarapata, *op. cit.*

¹⁴ W badaniach małych społeczności lokalnych można ustalać prestiż konkretnych osób. Od czasów monograficznych studiów W. L. Warnera także podejście zajęło poczesne miejsce w badaniu stratyfikacji społecznej miasteczek i wsi (por. W. L. Warner, M. Meeker, K. Eells, *Social Class in America*, Harper Torchbooks 1960). Odczuwa się jednak potrzebę brania pod uwagę prestiżu w charakterystyce jednostek również w badaniach bardziej masowych. Stąd pomysły wielu autorów, aby w tym celu wykorzystać prestiż zawodów. Choć pomysły te były już wielokrotnie formułowane, to rzadko zostają urzeczywistnione w konkretnych badaniach.

Na możliwości wykorzystania prestiżu zawodów w analizie struktury klasowo-warstwowej zwracali ostatnio uwagę socjologowie czescy. Por. M. Machonin, *On Problems of the General Theory of Stratification and Class Structure* (materiały powielane); tenże, *Československa Společnost*, Bratysława 1969; J. Kapr, *Prestiž povolani*, „Sociologický Časopis”, 1967, nr 6.

naszych staraliśmy się nie tylko skonstruować „prestizową hierarchię zawodów”, lecz także wyjaśnić, dlaczego dane zawody są tak lub inaczej oceniane. Oczywiście jest przy tym, iż analiza determinant ocen prestiżu zawodów wymaga zaakceptowania — bardziej lub mniej świadomie — konkretnego modelu ewaluacji. Model ewaluacji, który zastosowaliśmy, jest względnie prosty. Ogólnie rzecz biorąc, przyjmuje się w nim, iż ocena prestiżu zawodów zależy od cenionych wartości oraz wiedzy o zawodach. W dużym uproszczeniu założenia modelu dają się sformułować następująco:

1. Propagowane w społeczeństwie systemy wartości precyzują względnie dokładnie, co i w jakim stopniu należy w zawodach cenić.

2. W zależności od szeregu cech własnego położenia społecznego ludzie asymilują różnorakie wartości tego rodzaju.

3. Zawody charakteryzują się wieloma obiektywnymi cechami, które są przez członków społeczeństwa tak lub inaczej oceniane.

4. W świadomości społecznej istnieje mniej lub bardziej adekwatne odbicie obiektywnych cech zawodów.

5. Na podstawie znajomości danych zawodów ludzie są zdolni do oceny, w jakim stopniu cechy danych zawodów odpowiadają cenionym przez nich wartościom.

6. Jeśli dany zawód bardziej odpowiada cenionym wartościom, jest obdarzony wyższym prestiżem, jeśli zaś mniej — niższym.

Przyjmując taki model ewaluacji, poszukiwanie determinant ocen prestiżu zawodów powinno być skierowane na: a) cenione wartości, b) znajomość zawodów. Jednakże na ogół — i w naszym wypadku również — takich informacji o respondentach nie mamy. W tej sytuacji należy świadomie pewne założenia uchylać, przyjmując jednocześnie nowe. Nasze analizy poszły w dwóch kierunkach. Po pierwsze, nie mając informacji o cenionych wartościach, determinant poszukiwaliśmy w tych cechach położenia społecznego, które owe wartości mogą warunkować. Oczywiście założono tu równocześnie, że wszyscy mają taką samą wiedzę o zawodach. Po drugie, przyjęliśmy, iż potoczna wiedza o zawo-

dach jest w dostatecznym stopniu zgodna ze stanem faktycznym — czyli „prawdziwa”. Wówczas hierarchię zawodów według prestiżu staraliśmy się wyjaśnić poprzez hierarchię zawodów według innych kryteriów.

W pracy tej płaszczyźnie „wytwarzania” prestiżu poświęcono wiele miejsca. Główną jednak uwagę skupiono na płaszczyźnie „otrzymywania” prestiżu. Badanie uwarunkowań indywidualnych pozycji wyróżnionych ze względu na to kryterium było wynikiem przekonania, iż prestiż stanowi pewne dobro podlegające dystrybucji.

UWAGI O UKŁADZIE TREŚCI PRACY

O ile w rozdziale I starałem się przedstawić ogólną problematykę całości pracy, o tyle rozdział II poświęcony jest szczegółowym kwestiom związanym z tokiem badań. Omawiam w nim sposób doboru prób losowych w trzech badanych miastach, a także decyzje dotyczące podziału ludności na grupy społeczno-zawodowe. Ponadto rozdział ten zawiera także prezentację wyników badań związków między różnymi charakterystykami sytuacji a miejscem pracy respondentów. Zamykają go informacje o biografiach zawodowych osób należących do wyróżnionych grup społeczno-zawodowych.

Choć rozdziały III—V ze względów kompozycyjnych nie zostały wyodrębnione jako osobna część pracy, to z pewnego punktu widzenia można je właśnie tak traktować. W zasadzie celem tych trzech rozdziałów jest możliwie pełna prezentacja rozkładów wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu wewnątrz grup społeczno-zawodowych. Starałem się tam odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu poszczególne grupy społeczno-zawodowe różnią się między sobą ze względu na każdą z tych cech. W rozdziale III poddałem analizie zarówno wykształcenie, jak i stanowiska, ponieważ te dwie cechy są ze sobą ściśle związane. Rozdział IV poświęcony jest indywidualnym dochodom z pracy, przy czym wiele miejsca zajmują w nim rozważania nad strukturą uzyskiwanych dochodów. Omawiam tam nie tylko pen-

sje brutto i netto, ale również premie i nagrody, a także zarobki z pracy dodatkowej. Z kolei w rozdziale V dokonałem prezentacji wyników dotyczących zróżnicowania społecznego według kryterium prestiżu. Rozpoczynają go analizy ocen prestiżu zawodów. W dalszych zaś fragmentach pokazano, w jaki sposób oceny te stały się podstawą wykorzystania prestiżu do charakterystyk jednostek.

Rozdziały VI i VII łączą wspólny sposób analizowania zjawisk. Jest nim analiza korelacyjna. W każdym z tych rozdziałów zastosowano przy tym różne podejścia. W rozdziale VI utworzono hierarchie zawodów według czterech kryteriów i kontrolowano zależności między nimi. Szczególnie dużo uwagi poświęcono zależnościom między usytuowaniem zawodów w hierarchii wykształcenia, stanowisk i dochodów z jednej strony, a prestiżu — z drugiej. Natomiast w rozdziale VII analizę tych samych cech przeprowadzono na poziomie indywidualnym.

Rozdział VIII jest zmienioną wersją artykułu *Układy zgodności i niezgodności w natężeniu cech położenia społecznego*¹⁵. Wprowadzone zmiany dotyczą nie tylko terminologii, ale również sposobu prezentacji wyników. Jest to wersja bardziej syntetyczna, choć równocześnie zawiera ona szereg nowych wyników uzyskanych przez zastosowanie innego podejścia.

W rozdziale IX podjąłem zagadnienie związków między cechami położenia społecznego a subiektywnymi ocenami pozycji. Szczególnie zależało mi, aby wykazać, w jaki sposób oceny pozycji pod względem wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu zależą od przynależności do grup społeczno-zawodowych, oczywiście przy jednoczesnym wyeliminowaniu różnic w natężeniu odpowiednich cech obiektywnych.

Rozdział X pełni rolę zakończenia pracy. Starłem się w nim zbiorczo ocenić wszystkie uzyskane wyniki pod kątem znaczenia zróżnicowania społeczno-zawodowego w przemianach struktury klasowo-warstwowej. Wytyczenie nowych kierunków analizy kończy ten rozdział i całą pracę.

¹⁵ K. Słomczyński, *Układy zgodności i niezgodności w natężeniu cech położenia społecznego*, [w:] *Zróżnicowanie społeczne*, s. 277—338.

Rozdział II

BADANA ZBIOROWOŚĆ I JEJ PODZIAŁ NA GRUPY SPOŁECZNO-ZAWODOWE

Treść: — Ogólne uwagi o przeprowadzonych badaniach. — Sposób doboru prób reprezentacyjnych. — Ocena pracy ankietatorów i uzyskanych materiałów. — Podział badanej zbiorowości na grupy społeczno-zawodowe. — Grupy społeczno-zawodowe a inne cechy „sytuacji pracy”. — Skład grup społeczno-zawodowych ze względu na przebieg karier indywidualnych.

OGÓLNE UWAGI O PRZEPROWADZONYCH BADANIACH

Jak już była o tym mowa w rozdziale poprzednim, praca ta ma za podstawę materiał empiryczny zebrany w drodze badań opartych na wywiadach kwestionariuszowych, a przeprowadzanych w Koszalinie i w Szczecinie w 1964 r. oraz dwukrotnie w Łodzi — w 1965 i 1967 r. Wszystkie te badania stanowią pewną całość¹. W Koszalinie i Szczecinie zastosowano wspólny kwestionariusz, a pytania w nim zawarte w blisko 80% pokrywały się z pytaniami kwestionariusza badań łódzkich z 1965 r. Bardziej różniły się pytania kwestionariusza zrealizowanego w Łodzi w 1967 r. Wynikało to z chęci uzyskania nowych informacji o niektórych aspektach zróżnicowania społecznego, nie objętych badaniami wcześniejszymi.

W każdym z miast próby reprezentacyjne objęły te same jednostki obserwacji. Są nimi czynni zawodowo mężczyźni w wieku 21—65 lat, będący „głową rodziny”, mający żony oraz ewentual-

¹ Por. *Zróżnicowanie społeczne*.

nie dzieci. W Koszalinie przeprowadzono 630 wywiadów, w Szczecinie — 1051 oraz dwa razy po 1000 w Łodzi. Łącznie uzyskano więc 3681 kwestionariuszy.

Choć „baza materiałowa” tych badań tworzy wspólną całość, nie wszystkie zagadnienia można z równą szczegółowością opracować na każdej z pobranych prób. W pracy tej główną rolę odgrywają takie zmienne, jak grupy społeczno-zawodowe, a następnie: wykształcenie, stanowiska, dochody i prestiż. Zmienne te najlepiej były uchwycone w badaniach przeprowadzonych w Łodzi w 1967 r. Materiały z tych właśnie badań stanowią trzon całej pracy. W zestawieniu II.1 podano, jaki zakres informacji uzyskano w każdym z badań o zmiennych będących tu przedmiotem głównego zainteresowania. Oczywiście, w dalszej przedstawionych analizach, zawsze gdy to będzie możliwe, znajdują się porównania wyników ze wszystkich badań.

Zestawienie II.1

Zakres informacji uzyskiwanych w badaniach łódzkich i koszalińsko-szczecińskich o podstawowych zmiennych

Rodzaje zmiennych	Badania			
	Łódź 1967	Łódź 1965	Koszalin 1964	Szczecin 1964
Zawód	We wszystkich badaniach wyróżniono te same grupy społeczno-zawodowe: inteligencję, techników, pracowników biurowych, majstrów i brygadzystów, rzemieślników, pracowników fizyczno-umysłowych, robotników wykwalifikowanych, robotników półwykwalifikowanych, robotników niewykwalifikowanych, innych. We wszystkich badaniach zastosowano bardziej szczegółową kategoryzację zawodów, na podstawie której zaliczono respondentów do danej grupy społeczno-zawodowej.			
Wykształcenie	We wszystkich badaniach notowano te same bądź wzajemnie przekładalne poziomy wykształcenia: 1. wyższe pełne i niepełne, 2. średnie pełne, 3. zasadnicze zawodowe i niepełne, 4. podstawowe pełne, 5. podstawowe niepełne. W badaniach łódzkich szczegółowo pytano o wykształcenie zawodowe na poziomie zasadniczym i średnim			

Rodzaje zmiennych	Badania			
	Łódź 1967	Łódź 1965	Koszalin 1964	Szczecin 1964
Stanowiska	Gradacyjna typologia stanowisk: 1. naczelne, 2. kierownicze wyższe, 3. kierownicze niższe, 4. doradcze, 5. samodzielne 6. pomocnicze, 7. wykonawcze I, 8. wykonawcze II	Podział na personel kierowniczy i niekierowniczy na podstawie deklaracji respondenta		
Dochód	Płaca miesięczna brutto			
	Płaca miesięczna netto, premie i nagrody, dodatkowe źródła dochodu Całkowity dochód respondenta			
Prestiż	Ocena poważania społecznego 42 zawodów			Ocena poważania społecznego 16 zawodów
	Pytanie o kryteria poważania społecznego zawodów			Pytanie o kryteria poważania społecznego zawodów. Pytanie o dostrzeganie różnic pod względem prestiżu

SPOSÓB DOBORU PRÓB REPREZENTACYJNYCH

Ponieważ w pracy tej zostały wykorzystane przede wszystkim materiały z badań przeprowadzonych w Łodzi, więc sposobowi doboru próby w tym mieście poświęcimy stosunkowo więcej uwagi. Bardziej szczegółowe informacje o próbach pobranych w Koszalinie i Szczecinie zawarte są w osobnym artykule².

W obu badaniach łódzkich operatem losowania był spis wyborców miasta uprawnionych do głosowania w wyborach z 1965 r. Zakładając, że liczba mężczyzn będących głową rodziny jest proporcjonalna do liczby wyborców, dokonano losowania warstwowego według dzielnic miasta i proporcjonalnego do ogólnej liczby wyborców w danej dzielnicy. W celu zapewnienia jak najlepszej reprezentacji terytorialnej wykorzystano — w ramach dzielnic — podział na obwody głosowania. Spośród 238 istniejących w Łodzi obwodów wylosowano 50. Następnie w każdym obwodzie wybierano w ciągnięciu systematycznym 20 jednostek do próby podstawowej i 10 do próby rezerwowej. Liczbę obwodów i osób pozostających do wylosowania ustalano w sposób podany w zestawieniu II.2.

Zestawienie II.2

Obwody i osoby przeznaczone do wylosowania w badaniach
łódzkich

Dzielnica	Wyborcy (%)	Osoby do wylosowania	Obwody do wylosowania
Bałuty	24,5	240	12
Polesie	18,3	180	9
Górna	24,4	240	12
Śródmieście	21,2	220	11
Widzew	11,6	120	6
Razem	100,0	1000	50

² K. Słomczyński, W. Wesołowski, *Próby reprezentacyjne i kategorie społeczno-zawodowe*, [w:] *Zróżnicowanie społeczne*, s. 57—92.

Ponieważ nazwiska wyborców na liście każdego obwodu były opatrzone kolejnymi numerami porządkowymi, dla 50 obwodów wylosowano po 20 + 10 numerów i naniesiono je na specjalne arkusze. Następnie w listach obwodowych odszukiwano owe z góry ustalone numery i sprawdzano, czy dany wyborca odpowiada kryterium „głowy rodziny”. Jeśli tak — wypisywano jego nazwisko na arkusz, jeśli nie — poszukiwano odpowiedniej pozycji wśród najbliższej położonych numerów. Ustalono przy tym, że mężczyznę można uznać wówczas za głowę rodziny, gdy pod tym samym adresem zamieszkania figuruje co najmniej jego żona. Na podstawie aktualnego i rodzowego nazwiska żony, a także imion rodziców obojga współmałżonków możliwa jest odpowiednia identyfikacja, choć w praktyce trudno uniknąć niewielkich błędów, a to ze względu na nie zawsze kompletne dane. Tak więc ankieterzy niekiedy trafiali do osób, które nie spełniały wymaganych warunków — były na przykład rozwiedzione czy nigdy nie wstąpiły w związek małżeński. W badaniach z 1965 r. przypadków takich było 11, a w badaniach z 1967 r. — 8. Ostatecznie wyeliminowano je z opracowywanego materiału.

Pewne niedokładności realizacji prób wynikały stąd, że część wylosowanych osób była praktycznie nieosiągalna, głównie z powodu zmiany adresu zamieszkania i niemożności ustalenia nowego. W tych wypadkach, aby osiągnąć zaplanowaną liczbę respondentów, korzystano z utworzonych rezerw. Odsetek niedostępnych osób obserwacji z próby podstawowej wynosił w badaniach z 1965 r. 2,9%, a w badaniach z 1967 r. — 15,3%. Porównanie tych wskaźników z obu badań dowodzi, że dwuletni upływ czasu spowodował, iż wówczas dostępne listy wyborców nie były już tak korzystnym operatem losowania, jak to miało miejsce za pierwszym razem.

Pełne oszacowanie omawianych błędów realizacji próby nie jest statystycznie możliwe. Warto jednak dodać, że przy cechach demograficzno-społecznych — takich jak wiek respondenta, liczebność rodziny i osób pracujących w rodzinie, miejsce urodzenia respondenta w podziale terytorialnym itp. — różnice między obu próbami łódzkimi były niewielkie i w żadnym z wyżej wy-

mienionych przekrojów nie przekroczyły 5%. Przemawia to na rzecz rzetelności tych prób.

W Koszalinie i Szczecinie losowanie nazwisk i adresów respondentów odbywało się z kartotek ludności miasta. Kartoteki te nie były dogodnym operatem losowania, gdyż liczyły znacznie więcej kart niż ludności. W każdym z miast czynność losowania powtarzano dwukrotnie, uzyskując dwie próby: podstawową i rezerwową. Tę drugą próbę uruchamiano po wycofaniu „odpadów” z pierwszej. Trzeba zaznaczyć, że zarówno w Koszalinie, jak i w Szczecinie odsetki niedostępnych jednostek obserwacji z próby podstawowej były znacznie wyższe niż w badaniach łódzkich.

OCENA PRACY ANKIETERÓW I UZYSKANYCH MATERIAŁÓW

W obu badaniach łódzkich w roli ankieterów wystąpili studenci kierunku Socjologii Pracy Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego. W 1967 r. — podobnie jak dwa lata wcześniej — studenci ci, przed pójściem „w teren”, uczestniczyli w dwóch zebraniach szkoleniowych, a następnie zostali podzieleni na sześć zespołów, którym udzielono już bardziej szczegółowych instrukcji. Po realizacji pierwszych wywiadów w każdym zespole badawczym poddawano pod dyskusję sposoby pokonywania różnych trudności, jakie rodziły się w trakcie kontaktów badawczych.

Szczegółowa kontrola pracy ankieterów uchroniła zapis odpowiedzi respondentów przed popełnianiem dużej liczby błędów. Kwestionariusze oddawane przez ankieterów były w ich obecności sprawdzane i w razie widocznych braków informacji uzupełniane w drodze dodatkowej rozmowy z respondentem. Aby przekonać się, czy studenci dokładnie spełniali swoje obowiązki, odwiedzano kilku „załatwionych” już respondentów i pytano ich o cały przebieg rozmowy. Wyniki tych wizyt okazały się pomyślne.

Tuż po badaniach w 1965 r. do części próby podstawowej — konkretnie do 230 osób — skierowano, między innymi w celu

kontroli pracy ankierów, ankietę pocztową³. Blisko 60% osób z tej ankietowej próbki odesłało wypełnione formularze (z tego 24% po otrzymaniu monitu), a od 28% odebrano je w drodze specjalnych wizyt badawczych. W kwestionariuszu ankiety znalazły się dwa pytania dotyczące zachowania się ankiera. W pierwszym proszono o wypowiedź, co podobało się w zachowaniu ankiera, w drugim — co wzbudzało dezaprobatę. Ogólnie można powiedzieć, iż respondenci chętnie uzewnętrzniali swoje opinie. W znakomitej większości były to opinie jedynie pozytywne (91,7% osób). Szczególnie często wymieniano „dobre wychowanie”, walory intelektualne, a także znajomość zagadnień poruszanych w wywiadzie i wiele innych cech. W opiniach krytycznych, które ujawniło zaledwie 3,4% osób, zwracano uwagę na zbyt ni pospiech, skąpe informacje na temat celu badań, naruszenie sfery prywatności, nieumiejętny sposób prowadzenia rozmowy.

Zatrzymajmy się jeszcze nad oceną uzyskanego materiału. Jak już wspominaliśmy, w pracy tej będziemy się interesować głównie obiektywnymi cechami położenia społecznego respondentów i ich przynależnością społeczno-zawodową. W badaniach łódzkich z 1967 r. przy cechach tego rodzaju w ogóle nie ma braku danych. Pod tym względem badania te przedstawiają się znacznie korzystniej od badań koszalińsko-szczecińskich z 1964 r. i łódzkich z 1965 r., aczkolwiek i tam odsetki braku danych przy większości pytań są mniejsze od 5,0%.

Warto też zaznaczyć, że we wszystkich badaniach błędy powstałe przy kodowaniu materiałów starano się zniwelować poprzez wielokrotną kontrolę całości bądź części zasymbolizowanych informacji. W Łodzi informacje z kwestionariuszy były nanoszone na specjalne karty kodowe stanowiące podstawę do perforacji kart statystycznych. Karty kodowe zawierały po 80 pól odpowiadających kolejnym kolumnom kart perforowanych. Kontrola kodu obejmowała dwa podstawowe etapy. W pierwszym — z każdej setki kart wybierano dziesięć, w których sprawdzano zapis wszy-

³ K. Słomczyński, *Zastosowanie ankiety pocztowej w powtórnym kontakcie badawczym*, [w:] *Analizy i próby technik badawczych w socjologii*, red. Z. Gostkowski i J. Lutyński, Warszawa 1968, s. 239—266.

stkich informacji, w drugim — w pełnym tysiącu kart sprawdzano informacje dotyczące kilku wybranych cech. Nadto przez cały czas kontrolowano na bieżąco poprawność pracy osób kodujących.

PODZIAŁ BADANEJ ZBIOROWOŚCI NA GRUPY SPOŁECZNO-ZAWODOWE

Na temat różnorodnych trudnień związanych z podziałem ludności na grupy społeczno-zawodowe w badaniach socjologicznych wypowiadało się wielu autorów⁴. Kwestie te w związku z przedstawianymi tu badaniami poruszał obszernie W. Wesołowski⁵. Ponadto różne doświadczenia teoretyczne, jakie nasunęły się przy układaniu projektu tych badań, a także różne doświadczenia empiryczne z pierwszej fazy opracowywania wyników zostały wyłożone w osobnym szkicu⁶. Dlatego też ograniczymy się tutaj do podania informacji najważniejszych i niezbędnych dla zrozumienia całości tej pracy.

Jak już wspomiano, w przedstawianych badaniach wyróżniono dziesięć grup społeczno-zawodowych: a) inteligencję, b) techników, c) pracowników biurowych, d) majstrów i brygadzystów, e) rzemieślników, f) pracowników fizyczno-umysłowych, g) robotników wykwalifikowanych, h) robotników półwykwalifikowanych, i) robotników niewykwalifikowanych i j) innych. W badaniach przyjęto jednak zasadę dokładniejszej klasyfikacji respondentów. Punktem wyjścia dla utworzenia wyżej wymienionych szerokich grup społeczno-zawodowych były wąskie kategorie zawodowe. W tabeli II.1 można odczytać, które spośród 40 wąskich kategorii zawodowych złożyły się na poszczególne szersze grupy społeczno-zawodowe. Tabela ta zawiera też dane o procentowym udziale

⁴ Por. np. T. Tomaszewski, *Problemy klasyfikacji zawodów* [w:] *Socjologia zawodów*, red. A. Sarapata, Warszawa 1965. Interesujące informacje na ten temat zawierają materiały Głównego Urzędu Statystycznego przygotowane z okazji spisu powszechnego w 1970 r.

⁵ W. Wesołowski, *Teoretyczne i metodologiczne problemy badań...*

⁶ K. Słomczyński, W. Wesołowski, *Próby reprezentacyjne...*

Tabela II.1

Skład prób obu badań łódzkich i wewnętrzne rozbiecie grup społeczno-zawodowych

Kategorie społeczno-zawodowe	Łódź 1967 1000 = = N = = 100%	Łódź 1965 1000 = = N = = 100%	Łódź 1965, 1967 N = li- czebność grupy
A. INTELIGENCJA	8,8	9,1	179 = = N = = 100%
1. Inteligencja techniczna — inżynierowie	3,2	2,1	29,6
2. Kierownicy przedsiębiorstw instytucji pozaprodukcyjnych, administracji terenowej oraz organizacji społecznych i politycznych	2,0	2,3	24,0
3. Inteligencja prawnicza i ekonomiczna	0,9	1,3	12,3
4. Nauczyciele i inspektorzy wydziałów oświaty	1,0	1,7	15,1
5. Inteligencja lekarska — lekarze, dentyści, farmaceuci	1,3	0,9	12,3
6. Inteligencja humanistyczna — przedstawiciele zawodów artystycznych oraz naukowcy, dziennikarze i kierownicy personel instytucji kulturalnych	0,2	0,6	4,5
7. Zawody przyrodnicze i ściśle nietechniczne	0,2	0,2	2,2
B. TECHNICY	6,7	5,8	125 = = N = = 100%
1. Technicy przemysłu i budownictwa	4,3	3,0	58,4
2. Technicy w usługach	1,4	1,8	25,6
3. Technicy handlu i ekonomiki	0,6	0,9	12,0

Kategorie społeczno-zawodowe	Łódź 1967 1000 = = N = = 100%	Łódź 1965 1000 = = N = = 100%	Łódź 1965, 1967 N = li- czebność grupy
4. Średni personel lekarski — laboranci, felczerzy, techni- cy dentyści i im po- dobni	0,4	0,1	4,0
C. PRACOWNICY BIUROWI	9,2	9,3	185 = = N = = 100%
1. Pracownicy biurowi prze- mysłu i budownictwa	3,1	4,1	38,9
2. Pracownicy biurowi handlu, łączości i komunikacji	3,1	1,7	25,9
3. Pracownicy biurowi admini- stracji państwowej, wymia- ru sprawiedliwości i organi- zacji społecznych i politycz- nych	1,0	0,9	10,3
4. Pracownicy biurowi instytu- cji zdrowia, oświaty i kul- tury	0,7	0,6	7,0
5. Pracownicy biurowi instytu- cji społecznych	1,3	2,0	17,9
D. MISTRZOWIE I BRYGADZISCI	8,6	7,9	88 = = N = = 100%
1. Mistrzowie i brygadziści w produkcji	6,4	x	72,8
2. Mistrzowie i brygadziści poza produkcją	2,2	x ^a	27,2
E. RZEMIESLNICY	7,1	7,5	146 = = N = = 100%
1. Rzemieślnicy posiadający własne warsztaty	3,4	2,1	37,7

Kategorie społeczno-zawodowe	Łódź 1967 1000 = = N = 100%	Łódź 1965 1000 = = N = 100%	Łódź 1965, 1967 N = liczeb- ność grupy
2. Rzemieślnicy pracujący w spółdzielczych warsztatach pracy	2,5		50,0
3. Rzemieślnicy pracujący w prywatnych warsztatach pracy nie będących ich własnością	1,1	4,7	
4. Rzemieślnicy — chałupnicy	1,1	0,6	12,3
F. PRACOWNICY FIZYCZNO-UMYSŁOWI	10,7	12,2	229 = = N = = 100%
1. Tramwajarze, kolejarze, kierowcy, konwojenci	6,4	7,5	60,7
2. Ekspedienci, pracownicy poczty, magazynierzy	2,5	2,7	22,7
3. Inni pracownicy fizyczno-umysłowi	1,8	2,0	16,6
G. ROBOTNICY WYKWALIFIKOWANI	29,4	29,3	587 = = N = = 100%
1. Robotnicy wykwalifikowani przemysłu włókienniczego, odzieżowego, gumowego i skórzanego	10,0	12,1	37,6
2. Robotnicy wykwalifikowani przemysłu metalowego i elektrotechnicznego	8,5	7,3	26,9
3. Robotnicy wykwalifikowani budownictwa	4,7	4,5	15,6
4. Robotnicy wykwalifikowani transportu	1,8	1,4	5,6
5. Robotnicy wykwalifikowani w usługach	4,4	4,0	14,3

Kategorie społeczno-zawodowe	Łódź 1967 1000 = N = 100%	Łódź 1965 1000 = N = 100%	Łódź 1965, 1967 N = liczebność grupy
H. ROBOTNICY PÓŁWYKWALIFIKOWANI	6,5	5,9	124 = = N = = 100%
1. Robotnicy półwykwalifikowani przemysłu włókienniczego, odzieżowego, gumowego i skórzanego	2,1	2,6	37,9
2. Robotnicy półwykwalifikowani przemysłu metalowego i elektrotechnicznego	1,1	1,2	18,6
3. Robotnicy półwykwalifikowani budownictwa	1,3	0,9	17,7
4. Robotnicy półwykwalifikowani transportu	0,6	0,2	6,5
5. Robotnicy półwykwalifikowani w usługach	1,4	1,0	19,3
I. ROBOTNICZY NIETYKWAŁIFIKOWANI	9,0	9,0	180 = = N = = 100%
1. Robotnicy niewykwalifikowani przemysłu włókienniczego, odzieżowego, gumowego i skórzanego	2,8	3,1	32,7
2. Robotnicy niewykwalifikowani przemysłu metalowego i elektrotechnicznego	0,6	1,5	11,7
3. Robotnicy niewykwalifikowani budownictwa	1,4	1,2	14,8
4. Robotnicy niewykwalifikowani transportu	1,2	1,3	13,5
5. Robotnicy niewykwalifikowani w usługach	3,0	1,9	27,3
J. INNI	4,0	4,0	

^a Grupy „mistrzowie i brygadziści” nie rozbijano w badaniach z 1965 r. na węższe kategorie.

każdej kategorii w całości próby i w grupie, do której ona należy. Ponieważ dane te dotyczą tylko materiałów łódzkich, trzeba zaznaczyć, iż w Koszalinie i Szczecinie wyróżniono podobne kategorie szczegółowe⁷. Dlatego można przyjąć, iż grupy społeczno-zawodowe są porównywalne.

Do „inteligencji” zostali włączeni ludzie zajmujący się twórczością techniczną i kulturalną, kierowaniem procesami gospodarczymi, organizowaniem życia zbiorowego i wykonywaniem prac wymagających wiedzy teoretycznej. Tak więc znaleźli się tutaj wszyscy ci, których J. Szczepański proponował nazwać „twórcami”, „technikami” i „zarządcami”, jako głównymi podgrupami współczesnej inteligencji⁸.

Do „techników” zaliczono przede wszystkim osoby, które ukończyły średnie szkoły zawodowe. Główną grupę stanowią tutaj pracownicy przemysłu i budownictwa z pełnym wykształceniem technicznym, choć znalazło się tu także kilkanaście osób, które kwalifikacje swoje zdobyły nie w technikach — w formalnym systemie szkolnym — lecz inną drogą, przede wszystkim na kursach organizowanych w fabrykach. Ponadto zostali tu zaliczeni księgowi będący absolwentami średnich szkół ekonomicznych, a także technicy pracujący w uspołecznionych zakładach usługowych. Przyjęliśmy w tym wypadku sposób postępowania podobny do tego, jaki zastosował Główny Urząd Statystyczny przy opracowywaniu spisów zawodów⁹.

Do grupy „pracowników biurowych” został włączony personel

⁷ Różnice polegały na tym, że w Koszalinie i Szczecinie zastosowano mniej szczegółowy podział robotników oraz w oddzielnych podgrupach wyodrębniono zawody specyficzne dla tych miast (na przykład w Szczecinie — marynarze).

⁸ J. Szczepański, *Inteligencja a pracownicy umysłowi*, „Przegląd Socjologiczny”, 1959, t. 13, z. 2; tenże, *Struktura inteligencji w Polsce*, „Kultura i Społeczeństwo”, 1960, nr 1—2; tenże, *Zmiany w strukturze klasowej społeczeństwa polskiego*, [w:] *Przemiany społeczne w Polsce Ludowej*, red. A. Sarapata, Warszawa 1965.

⁹ Por. *Klasyfikacja grup społeczno-zawodowych do opracowania danych NSP 1970*, Zespół do Badań Statystyczno-Socjologicznych Głównego Urzędu Statystycznego (materiały powielone).

biurowy wszelkich przemysłowych zakładów pracy oraz wszelkich innych instytucji. W tabeli II.1 widać, że pracownicy biurowi przemysłu i budownictwa stanowią wyższy odsetek niż pracownicy biurowi administracji państwowej, wymiaru sprawiedliwości i organizacji społecznych i politycznych.

Do „majstrów i brygadzystów” zaliczono wszystkie osoby pełniące w przemyśle i budownictwie funkcje kierownika najmniejszego kolektywu roboczego (brygady), a także majstrów i salowych oraz tych, którzy nie pełnią funkcji kierowniczych, lecz zajmują się konserwacją urządzeń i mają tytuł mistrza. W badaniach łódzkich z 1967 r. oddzielono grupę majstrów i brygadzystów pracujących w produkcji od pracujących poza produkcją. Ci pierwsi stanowili blisko 3/4 ogółu.

Do zbiorczej kategorii „rzemieślników” zostali włączeni właściciele prywatnych warsztatów rzemieślniczych oraz rzemieślnicy pracujący w spółdzielniach pracy. Na kategorię tę składają się więc nie tylko przedstawiciele „prywatnej inicjatywy”, ale również członkowie spółdzielni pracy, którzy są czymś pośrednim między „najemnymi robotnikami” z przemysłu państwowego a „właścicielami” z prywatnego sektora gospodarczego, przy czym w różnych rodzajach spółdzielni stopień analogii do „robotnika” i do „właściciela” jest różny.

„Pracownicy fizyczno-umysłowi” to przede wszystkim tramwajarze, kolejarze, kierowcy, konwojenci. Ponadto do kategorii tej w oddzielnych podgrupach włączono ekspedientów, pracowników poczty, magazynierów i im podobnych. Jest to podgrupa składająca się przede wszystkim z osób pracujących w sferze szeroko rozumianych usług.

Zaliczenie do jednej z trzech kategorii „robotników” — wykwalifikowanych, półwykwalifikowanych i niewykwalifikowanych — opierało się w obu badaniach łódzkich na złożonych kryteriach ustalonych wspólnie z Radą Okręgową Związków Zawodowych. Kryteria te omawiano szczegółowo podczas udzielania instrukcji studentom. W trakcie wywiadu mieli oni spytać o wszystkie potrzebne informacje i na ich podstawie dokonać zaszeregowania. Kryteria te przedstawiają się następująco:

„Robotnicy wykwalifikowani” to osoby, które spełniają co najmniej jeden z następujących warunków:

- a) ukończyły zasadniczą szkołę zawodową;
- b) zdały egzamin państwowy uprawniający do wykonywania zawodu;
- c) zostały przyuczone do zawodu w fabryce i pracują w produkcji (bezpośrednio przy maszynach) nie krócej niż 5 lat;
- d) chodziły ponad rok do szkoły zasadniczej lub technikum, których nie ukończyły, ale pracują w zakładzie ponad 5 lat.

„Robotnicy półwykwalifikowani” to osoby, które spełniają co najmniej jeden z następujących warunków:

- a) rozpoczęły naukę w szk. zawodowej, ale jej jeszcze nie ukończyły i pracują przy maszynach krócej niż 5 lat, ale dłużej niż 1 r.
- b) zostały przyuczone do zawodu i pracują w produkcji przy maszynach, krócej niż 5 lat, ale dłużej niż 1 rok;
- c) zostały przyuczone do zawodu, pracują ponad 5 lat, ale nie w produkcji, przy maszynach.

„Robotnicy niewykwalifikowani” zaś to osoby, które spełniają co najmniej jeden z następujących warunków:

- a) nie mają żadnego wykształcenia zawodowego, które można stwierdzić na podstawie dyplomu szkoły zawodowej lub egzaminu państwowego;
- b) są przyuczone do zawodu na kursach zakładowych, ale nie pracują w produkcji, przy maszynach;
- c) są w trakcie przyuczania do zawodu.

Należy dodać, że w Koszalinie i Szczecinie zaszeregowania do „robotników wykwalifikowanych”, „półwykwalifikowanych”, „niewykwalifikowanych” dokonywano na podstawie własnej deklaracji respondenta. Zasadność tej deklaracji ankieterzy sprawdzali tylko w sposób ogólny, bez kierowania się ścisłymi kryteriami. Dlatego informacje na ten temat zawierają elementy niepewności i braku precyzji, o czym trzeba pamiętać przy porównywaniu z materiałami łódzkimi.

W obu badaniach łódzkich w ramach grupy „robotników wykwalifikowanych”, a także „półwykwalifikowanych” i „niewykwalifikowanych” wprowadzono również bardziej szczegółowy podział

według działów i gałęzi gospodarki. Uwzględniając strukturę zatrudnienia wyróżniono: a) robotników przemysłu włókienniczego, odzieżowego, skórzanego i gumowego, b) robotników przemysłu elektrotechnicznego i maszynowego, c) robotników budownictwa i transportu, d) robotników innych gałęzi przemysłu — w tej podgrupie mieszczą się głównie robotnicy pracujący w usługach.

Kategoria „inni” jest bardzo niejednorodna. W oddzielnych podgrupach zaliczono tu: a) oficerów i podoficerów WP, milicjantów i funkcjonariuszy MSW, b) dozorców, portierów i im podobnych, c) rolników indywidualnych i robotników rolnych. W prezentowanych tu wynikach z reguły opuszczaliśmy tę grupę ze względu na jej niejednorodność.

Badania były przeprowadzone w trzech miastach, z których każde ma nieco inny charakter. Specyfika tych miast znalazła odbicie w proporcjach występujących kategorii społeczno-zawodowych. Jak wynika z tabeli II.2, liczba wszystkich robotników

Tabela II.2

Grupy społeczno-zawodowe w trzech miastach (w %)

Grupy społeczno-zawodowe	Łódź 1967	Łódź 1965	Koszalin 1964	Szczecin 1964
Inteligencja	8,8	9,1	12,8	12,3
Technicy	6,7	5,8	10,9	9,7
Pracownicy biurowi	9,2	9,3	20,9	11,4
Majstrowie i brygadziści	8,6	7,9	2,1	3,8
Pracownicy fizyczno-umysłowi	10,7	12,2	8,4	12,3
Rzemieślnicy	7,1	7,5	4,4	6,5
Robotnicy wykwalifikowani	29,4	29,3	13,3	21,3
Robotnicy półwykwalifikowani	6,5	5,9	5,6	8,0
Robotnicy niewykwalifikowani	9,0	9,0	8,4	6,2
Inni	4,0	4,0	13,2	8,5
N = 100%	1000	1000	630	1051

wynosi w Koszalinie 27,30% całości badanej tam zbiorowości, w Szczecinie — 35,50%, a w Łodzi — 44,20% (pierwsze badania) i 44,90% (drugie badania). Małe różnice między odpowiednimi grupami w obu badaniach łódzkich świadczą, że kryteria podziałów społeczno-zawodowych były zastosowane konsekwentnie.

Aby uchwycić zasadnicze zręby tradycyjnej struktury klasowo-warstwowej w wielu analizach stosujemy łączenia grup społeczno-zawodowych w szersze kategorie. Pracownicy umysłowi oznaczają inteligencję, techników i pracowników biurowych, a pracownicy fizyczni — trzy grupy robotnicze. Obok tego wyróżniliśmy kategorie pośrednie — w skład których wchodzi pracownicy fizyczno-umysłowi oraz majstrowie i brygadziści — a niezależnie od tego, jeszcze jedną kategorię: rzemieślniczą. W badaniach łódzkich z 1967 r. te cztery szerokie kategorie liczą odpowiednio: 24,7%, 44,9%, 19,3% i 7,1%.

Wyżej wymienione podziały ludności pracującej nie są bezpośrednio porównywalne z podziałami stosowanymi przez Główny Urząd Statystyczny. Jednak w celu uzyskania pewnej ogólnej orientacji o strukturze społeczno-zawodowej miasta Łodzi w tabeli II.3 przedstawiliśmy dane ze spisu powszechnego z 1960 r.

Tabela II.3

Czynni zawodowo mężczyźni według grup społeczno-zawodowych w Łodzi w 1960 r.^a

Grupy społeczno-zawodowe	Odsetki
Pracownicy umysłowi ogółem	28,1
Pracownicy administracyjno-biurowi	11,2
Pracownicy inżyniersko-techniczni	6,2
Specjaliści w zawodach nietechnicznych	5,0
Pozostali	5,7
Pracownicy fizyczni ogółem	69,1
Wyspecjalizowani robotnicy w sferze produkcji materialnej	34,4
Wyspecjalizowani pracownicy obsługi	8,1
Pozostali	26,6
Pracujący na własny rachunek i inni	2,8
Razem	100,0

^a Dane ze spisu powszechnego z 1960 r. udostępnione przez Pracownię Statystyczno-Socjologiczną Głównego Urzędu Statystycznego. Opracowanie własne.

Nie dotyczą one jednak osób będących głową rodziny, a ogółu pracujących mężczyzn. Widzimy, że według zastosowanego tam podziału pracownicy fizyczni stanowią 69,1⁰/. Interesujące jest, że gdybyśmy w naszych badaniach połączyli pracowników fizycznych i kategorie pośrednie, to otrzymalibyśmy podobny wynik — 64,2⁰/. Do tej zbieżności nie można jednak przywiązywać dużej wagi.

GRUPY SPOŁECZNO-ZAWODOWE A INNE CECHY „SYTUACJI PRACY”

Dla bliższej charakterystyki grup społeczno-zawodowych celowy wydaje się ich opis ze względu na niektóre cechy respondentów związane z ich pracą. Mamy przy tym na myśli zarówno te cechy, które bezpośrednio odnoszą się do samej osoby pracownika, jak i te, które odnoszą się do zatrudniającej go instytucji. Wzięliśmy pod uwagę takie cechy, jak formalno-prawny charakter zatrudnienia oraz dział i gałąź, a także sektor gospodarki. Rozkład tych cech w grupach społeczno-zawodowych omówimy w trzech punktach:

1. Dwudzielny podział pracowników na fizycznych i umysłowych, włączony w polski system socjalistycznego prawa pracy, długo stanowił kryterium szeregu różnicowań społecznych o daleko idących konsekwencjach w zakresie obowiązków i uprawnień pracowniczych, mimo iż jednocześnie polityka prawa pracy od dawna zmierzała do niwelacji tego rodzaju różnic. W okresie badań zaliczanie do pracowników umysłowych następowało w oparciu o funkcjonalną wykładnię rozporządzenia w tej sprawie z 1928 r., a także w oparciu o przepisy uzupełniające i układy zbiorowe. Wyłączne posługiwanie się podziałem „umysłowi — fizyczni” nie wydaje się trafne w analizie różnicowania społeczno-zawodowego i to z wielu względów¹⁰. Niemniej warto

¹⁰ Przedstawiciele różnych nauk społecznych częstokroć podkreślają, że wewnętrzne różnicowanie pracowników fizycznych i umysłowych sprawa, iż tradycyjna formalno-prawna dychotomia zatracza swoje pierwotne treści ekonomiczne, socjologiczne, a nawet czysto prawne. Por. M. Ma-tey, *Pracownicy umysłowi — zagadnienia prawne i społeczne*, Warszawa 1967.

podać, jaka relacja istnieje między tym podziałem a wyodrębnionymi przez nas grupami.

Przytoczymy tutaj odpowiednie dane z badań łódzkich z 1967 r. Tak więc, wśród inteligencji, pracowników biurowych i techników łącznie — 96,8% stanowiły osoby zatrudnione jako pracownicy umysłowi. Pozostały odsetek to osoby o formalnym statusie pracowników fizycznych. Są to ci, którzy pozostają na takich etatach albo ze względu na brak „odpowiedniego” etatu — przykładem może być artysta-plastyk zatrudniony na etacie sprzątaczkii — albo ze względu na wyższe zarobki — takie przypuszczenie nasuwa się w odniesieniu od dwóch techników zatrudnionych na etatach robotniczych, którzy wobec ankieterów sytuację swoją komentowali w ten właśnie sposób.

Szczególnie interesujące są tu dane o dwóch kategoriach: pracownikach fizyczno-umysłowych oraz majstrach i brygadzystach. Przy wyodrębnieniu tych grup świadomie nie braliśmy pod uwagę formalnego statusu pracowników. Otóż w obu tych grupach przeważa zatrudnienie na etatach pracowników fizycznych wyrażające się odpowiednimi odsetkami: 68,2% i 65,1%. Liczby te jednocześnie wskazują, że grupy te są niejednolite pod omawianym tu względem.

2. W badaniach łódzkich z 1967 r. na podstawie nazwy i ewentualnie adresu zakładu pracy, w którym był zatrudniony respondent, przyporządkowano tę instytucję określonemu działowi i gałęzi gospodarki. Ważne jest tutaj, że jednostką opisywaną był zakład pracy, a nie cała instytucja, w ramach jednej instytucji bowiem, jak wiadomo, zakłady mogą należeć do różnych gałęzi gospodarki¹¹.

W tabeli II.4 zawarte są dane mówiące o „działowej” strukturze poszczególnych grup społeczno-zawodowych. Tylko wśród pracowników biurowych, inteligencji i pracowników fizyczno-umysłowych więcej osób pracowało poza przemysłem niż w przemyśle. Oczywiście, że w ramach grup społeczno-zawodowych

¹¹ Zwracano na to uwagę w poprzednio cytowanych materiałach Głównego Urzędu Statystycznego.

Grupy społeczno-zawodowe a działy gospodarki (w %)

Grupy społeczno-zawodowe	Prze-myśl	Budow-nictwo	Trans-port i łączność	Obrót towarowy i finansowy	Gospo-darka komunalna i mieszkaniowa	Urządze-nia so-cjalne i kulturalne	Admini-stracja i wymiar sprawiedliwości	Usługi niepro-dukcyjne	Liczeb-ność zbioro-wości
Inteligencja	37,5	11,4	3,4	6,8	4,6	29,5	5,7	1,1	88
Technicy	61,2	14,9	4,5	3,0	6,0	3,0	1,5	6,0	67
Pracownicy biurowi	27,2	11,5	8,7	18,5	2,2	11,5	10,9	5,4	92
Majstrowie i brygadziści	70,9	16,3	2,3	3,5	1,2	—	—	4,6	86
Rzemieślnicy	—	4,2	2,8	5,6	—	—	—	83,1	71
Pracownicy fizyczno-umysłowi	27,1	2,8	30,8	14,9	5,6	7,5	1,9	7,5	107
Robotnicy wykwalifikowani	68,8	13,7	8,5	—	5,1	—	—	4,4	294
Robotnicy półwykwalifikowani	58,5	18,5	12,3	—	6,1	—	—	4,4	65
Robotnicy nie-wykwalifikowani	57,8	14,4	10,0	—	5,6	—	—	5,0	90

koncentracja ludzi w określonych działach gospodarki nie jest przypadkowa. Inteligencja w blisko 30% zatrudniona jest w dziale „urządzenia socjalne i kulturalne”, a pracownicy fizyczno-umysłowi w tej samej liczbie — w transporcie i łączności. Są to rezultaty zgodne z oczekiwaniami.

3. Opracowując materiały wyróżniliśmy cztery sektory gospodarki, według których określaliśmy przynależność zakładu pracy respondenta: zakład państwowy, zakład spółdzielczy, zakład prywatny oraz inny zakład. Do tej ostatniej grupy zaliczaliśmy instytucje organizacji politycznych, społecznych i wyznaniowych. W tabeli II.5 przedstawiliśmy odpowiednie dane. Dokonaliśmy tam rozbicia zakładów państwowych na produkcyjne i nieprodukcyjne, aby bardziej podkreślić niektóre różnice między wyróżnionymi grupami społeczno-zawodowymi.

Tabela II.5

Grupy społeczno-zawodowe a sektorowa przynależność zakładu pracy respondenta (w %)

Grupy społeczno-zawodowe	Zakład państwowy		Zakład spółdzielczy	Zakład prywatny	Inny zakład	Liczebność zbiorowości
	produkcyjne	nieprodukcyjne				
Inteligencja	36,7	51,1	1,1	—	11,7	88
Technicy	68,7	28,3	3,0	—	—	67
Pracownicy biurowi	31,5	58,7	7,6	—	3,9	92
Majstrowie i brygadziści	87,2	5,8	4,6	—	1,1	86
Rzemieślnicy	—	—	39,4	56,0	—	71
Pracownicy fizyczno-umysłowi	28,0	53,3	8,4	—	7,0	107
Robotnicy wykwalifikowani	77,2	19,0	2,4	0,3	0,6	294
Robotnicy półwykwalifikowani	72,3	20,0	8,6	—	—	65
Robotnicy niewykwalifikowani	71,1	17,8	5,5	—	—	90

SKŁAD GRUP SPOŁECZNO-ZAWODOWYCH ZE WZGLĘDU NA PRZEBIEG KARIER INDYWIDUALNYCH

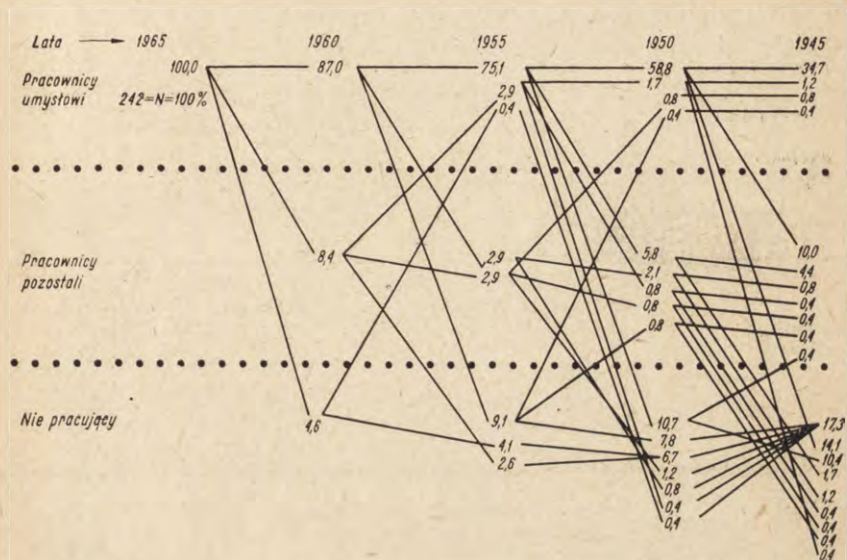
W badaniach trzech miast notowano, w jakich zawodach pracowali respondenci w określonych momentach biograficznych (np. w chwili zawarcia związku małżeńskiego) oraz w różnych momentach czasowych (np. tuż przed i zaraz po wojnie). Najbogatsze dane z tego okresu zawierał materiał z badań łódzkich z 1965 r. Obok informacji o aktualnym zawodzie respondenta znalazły się tam informacje między innymi o jego zawodzie w roku 1960, 1955, 1950, 1945. Pytanie, na które początkowo chcieliśmy odpowiedzieć, można sformułować następująco: czym trudniły się w wyżej wymienionych momentach czasowych osoby zaliczone aktualnie do danych grup społeczno-zawodowych?

W pierwszej wersji na pytanie to zamierzaliśmy odpowiedzieć w sposób ukazujący pełną drogę zawodową badanych jednostek w ujęciu retrospektywnym. Zgodnie z taką koncepcją wszyscy ci, którzy w 1965 r. zostali zaliczeni na przykład do inteligencji powinni zostać rozbici ze względu na zawód w 1960 r., a te nowo powstałe kategorie — ze względu na zawód w 1955 r. i tak — kolejno — we wszystkich pozostałych momentach czasowych. W trakcie analiz okazało się jednak, że w prawie każdej grupie społeczno-zawodowej liczba występujących tam połączeń poprzednich zawodów przekraczała pięćdziesiąt. W tej sytuacji jakiegokolwiek syntetycznego opracowania wyników było niemożliwe.

Aby jednak dać obraz tego rodzaju postępowania przedstawiono tu analizę wykonaną dla szerszych podziałów związanych ze zróżnicowaniem społeczno-zawodowym i strukturą klasowo-warstwową. Otóż spośród wszystkich respondentów wydzielono dwie zbiorowości: pracowników umysłowych i pracowników fizycznych. Pierwsza kategoria oznaczała inteligencję, techników i pracowników biurowych, druga — wszystkie trzy grupy robotnicze. Na wykresach II.1 i II.2 zostały zaznaczone kariery indywidualne respondentów obu kategorii.

Spójrzmy na wykres II.1. Na jego podstawie możemy rozstrzygnąć, czy w poszczególnych momentach czasowych obecni pracownicy umysłowi należeli do tej samej kategorii czy też do

jakiegokolwiek innej, lub jeszcze nie podjęli pracy. Tak więc ze 100% pracowników umysłowych w 1965 r. było w 1960 r. 87%, z czego w 1955 r. — 75,1%, w 1950 r. — 58,8%, a w 1945 r. — 34,7%. Inaczej można powiedzieć, że w naszej próbie 34,7% osób w latach 1945—1965 przez cały czas trudniło się pracą umysłową. Resztę stanowi „element napływowy”. W większości (35,5%) oz-

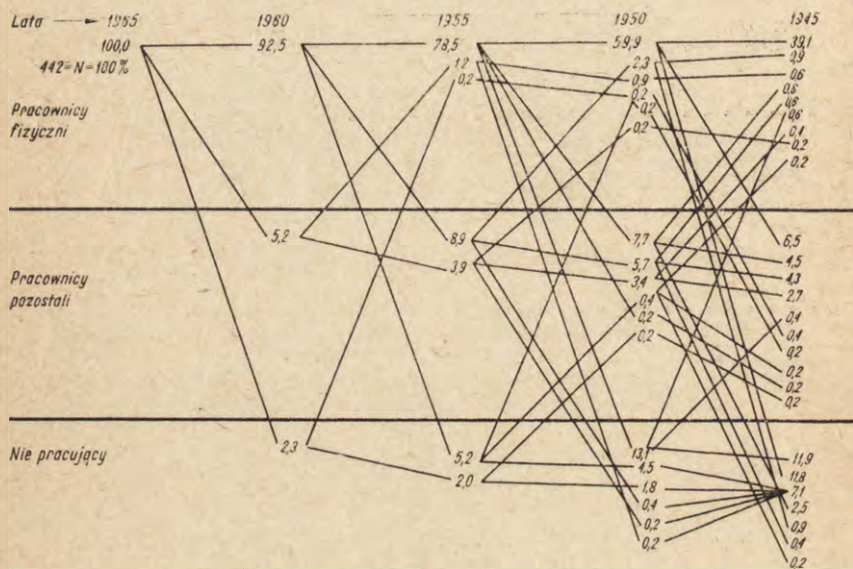


Wykres II.1. Przebieg karier zawodowych pracowników umysłowych

nacza on tych, którzy w tym dwudziestoletnim okresie dopiero rozpoczęli pracę, od razu znaleźli się w rozważanej kategorii i jej nie opuszczali. Nie można jednak przeoczyć faktu, iż 16,5% osób spośród obecnych pracowników umysłowych już pracowało w 1945 r., lecz w innych zawodach. Większość z nich (10%) „napłynęła” do kategorii pracowników umysłowych przed r. 1950, pozostali zaś — później. Jest też interesujące, że część osób, która rozpoczęła pracę w latach 1945—1965 wprawdzie startowała w zawodach umysłowych, następnie odpłynęła do innych zawodów, aby znowu powrócić do swej pierwotnej kategorii. Przypad-

ki, w których występują zjawiska „odpływu”, i zjawiska „napływu” są najbardziej skomplikowane. Wszystkie one są jednak uwzględnione na wykresie i możliwe do rozszyfrowania.

Podobnie jak wykres II.1 można analizować wykres II.2. Oba wykresy pokazują skład szerokich kategorii ze względu na kariery indywidualne. Choć z tego punktu widzenia zarówno pracownicy umysłowi, jak i pracownicy fizyczni nie stanowią oczywiście



Wykres II.2. Przebieg karier zawodowych pracowników fizycznych

zbiorowości jednolitych, to warto zwrócić uwagę na dwa fakty. Po pierwsze, w obu kategoriach liczba osób, które już w 1945 r. do nich należały przekracza 1/3. Po drugie, w obu kategoriach liczba osób, które w latach 1945—1965 do nich „napłynęły” bezpośrednio po rozpoczęciu pracy zarobkowej, jest wyższa niż liczba osób, które początkowo pracowały w innych zawodach. Oba te fakty rozpatrywane z punktu widzenia ruchliwości społeczno-zawodowej wskazują na wysoki udział jednostek „stabilnych”

w każdej z tych dwóch kategorii. Warto tu zaznaczyć, że zagadnienia ruchliwości społeczno-zawodowej były przedmiotem bardziej szczegółowego opracowania — na tym samym materiale empirycznym — w osobnej pracy¹². Nas zagadnienia te interesowały jedynie od strony aktualnego składu poszczególnych kategorii pracowniczych.

¹² K. Janicka, *Ruchliwość wewnątrzpokoleniowa mieszkańców Łodzi, Koszalina i Szczecina* (maszynopis).

Rozdział III

WYKSZTAŁCENIE I STANOWISKA W ORGANIZACJI PRACY

Treść: — Wykształcenie a kwalifikacje zawodowe. — Rozkład wykształcenia w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych. — Stanowiska w organizacji pracy jako zmienna wertykalnych różnic społecznych. — Gradacyjna typologia stanowisk. — Punktacja przypisana różnym rodzajom stanowisk. — Grupy społeczno-zawodowe a stanowiska.

WYKSZTAŁCENIE A KWALIFIKACJE ZAWODOWE

Gdy za jedno z kryteriów konstytuujących zróżnicowanie społeczno-zawodowe przyjmuje się kwalifikacje zawodowe, powstaje istotny problem relacji tegoż kryterium do wykształcenia. Wyjaśnienie tej relacji ma na celu usprawiedliwienie traktowania wykształcenia jako odrębnej zmiennej wertykalnych różnic społecznych. Gdyby bowiem kwalifikacje zawodowe były tożsame z wykształceniem, wówczas stosowanie go do opisu grup społeczno-zawodowych nie byłoby niczym innym jak wskazaniem na podobieństwa i różnice raz już uwzględnione.

Przez wykształcenie danej kategorii ludzi zwykle rozumie się stopień ich uczestnictwa w formalnym systemie oświaty i edukacji, czego definicyjnym wskaźnikiem jest rodzaj i poziom ukończonej szkoły lub liczba efektywnie odbytych lat nauki. Poszczególne rodzaje i poziomy szkolnictwa spełniają wobec objętych nim jednostek szereg funkcji, które zbiorczo można określić

jako „transmisję wiedzy”, „wyrabianie umiejętności”, „kształtowanie postaw”. Mimo iż wiedza, umiejętności i postawy mieszczą się w pojęciu kwalifikacji zawodowych, to jednak żaden rodzaj i poziom szkolnictwa nie ogranicza się jedynie do tej wiedzy, tych umiejętności i tych postaw, które są potrzebne do wykonywania określonych zespołów czynności właściwych konkretnym zawodom. W tym też sensie wykształcenie stanowi pojęcie o zakresie na pewno szerszym od pojęcia kwalifikacji zawodowych¹. Nie trzeba chyba dodawać, że kwalifikacje zawodowe są również czymś więcej niż „szkolną nauką”. Można więc uznać, iż „wykształcenie” i „kwalifikacje zawodowe” są pojęciami o krzyżujących się zakresach.

Jeśli wykształcenie i kwalifikacje interesują nas w związku ze zróżnicowaniem społeczno-zawodowym, to wydaje się istotne, iż — po pierwsze — istnieją takie rodzaje i poziomy szkolnictwa, które w minimalnym stopniu określają przygotowanie do zawodu, oraz że — po drugie — praca w niektórych zawodach w ogóle nie wymaga przejścia przez jakiś konkretny rodzaj i poziom szkolnictwa. Licea ogólnokształcące i szereg zawodów robotników niewykwalifikowanych — oto skrajne przykłady na wymienione sytuacje².

Relację „wykształcenie — kwalifikacje” należy więc rozumieć w ten sposób, iż pierwszy z tych czynników warunkuje czy uprawdopodobnia drugi. W analizach tu przedstawionych traktujemy więc wykształcenie jako odrębną zmienną wertykalnych różnic społecznych, chociaż zdajemy sobie sprawę, iż w szczegól-

¹ W literaturze socjologicznej przyjmuje się na ogół szerokie rozumienie wykształcenia. Por. np. J. Cuber, *Sociology. A Synopsis of Principles*, New York 1968, s. 491; C. Schrang, O. Larsen, W. Cutton, *Sociology*, New York 1968, s. 413, 421. Natomiast w pracach ekonomistów niekiedy utożsamia się wykształcenie z kwalifikacjami pracowniczymi. Zwrócono na to uwagę między innymi w: *Ekonomiczno-społeczne aspekty kształcenia*, red. J. Kluczyński, Warszawa 1968.

² Por. W. Wesołowski, *Teoretyczne i metodologiczne problemy badań...*

nych wypadkach może ono być wystarczająco dobrym empirycznym wskaźnikiem kwalifikacji zawodowych lub nawet wprost zawodu³.

ROZKŁAD WYKSZTAŁCENIA W POSZCZEGÓLNYCH GRUPACH SPOŁECZNO-ZAWODOWYCH

O rozkładzie wykształcenia informuje tabela III.1. Znaczna część danych z tej tabeli pochodzi z materiałów łódzkich z 1967 r. W celach kontrolnych i porównawczych sięgnięto także do badań łódzkich z 1965 r. i szczecińsko-koszalińskich z 1964 r. Dla wszystkich tych badań oddzielnie obliczono wartości średniej arytmetycznej liczby lat nauki lub liczby ukończonych klas szkolnych. Opracowując materiały przypisano wykształceniu wyższemu pełnemu 16 klas, niepełnemu wyższemu — 13, średniemu pełnemu — 11, zasadniczemu zawodowemu i niepełnemu średniemu — 9, podstawowemu pełnemu — 7, niepełnemu podstawowemu — 4 klasy.

Ze względu na przeciętne wykształcenie kolejność grup społeczno-zawodowych jest we wszystkich badaniach taka sama: inteligencja, technicy, pracownicy biurowi, majstrowie i brygadziści, rzemieślnicy, pracownicy fizyczno-umysłowi, robotnicy wykwalifikowani, robotnicy półwykwalifikowani, i robotnicy niewykwalifikowani. Na danych łódzkich z 1967 r. dla pełnych rozkładów wykształcenia wykonano rangową analizę wariacji jednej zmiennej, obliczając współczynnik Kruskalla-Wallisa H^4 .

³ Sami tego wskaźnika używaliśmy w naszych badaniach. Jeśli na przykład dana osoba miała wyższe wykształcenie techniczne i pracowała zgodnie ze swoim wykształceniem, to na tej podstawie była zaliczana do kategorii „inżynierowie”. Ale w grupie tej znalazły się także te osoby, które nie ukończyły wyższych studiów, a miały tytuł inżyniera nadany w swoim czasie przez Naczelną Organizację Techniczną.

⁴ Por. np. G. Ferguson, *Statistical Analysis in Psychology and Education*, McGraw-Hill 1966, s. 362.

$$H = \frac{\frac{12}{N(N+1)} \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} - 3(N+1)}{1 - \frac{\sum T}{N^3 - N}}$$

gdzie

n_i — liczba obserwacji w kategorii i

N — ogólna liczba obserwacji

R_i — suma rang w kategorii i

T — $t^3 - t$, gdzie t — liczba tych samych rang w kategorii 1

Współczynnik ten wykazał, iż zróżnicowanie wykształcenia między grupami społeczno-zawodowymi jest znacząco większe niż wewnątrz tych grup ($p < 0,01$). Ponadto rangowym testem badano istotność różnic między kolejnymi grupami ustawionymi w szeregu malejącej wartości średniej. Nie stwierdzono przy poziomie 0,05 istotnych różnic tylko między robotnikami półwykwalifikowanymi i niewykwalifikowanymi oraz między pracownikami fizyczno-umysłowymi a robotnikami wykwalifikowanymi⁵.

Rozkład wykształcenia nie jest taki sam w różnych grupach społeczno-zawodowych. Na przykład wśród techników wyraźna jest koncentracja jednostek w kategorii wykształcenia średniego pełnego, a wśród pracowników biurowych występuje znaczny rozrzut aż na czterech poziomach wykształcenia. Odchylenia standardowe wskazują, że najbardziej niejednorodnie wewnątrznie są takie grupy, jak pracownicy biurowi, majstrowie i brygadziści, rzemieślnicy oraz pracownicy fizyczno-umysłowi.

Na podkreślenie zasługują małe różnice w przeciętnych wykształcenia w obu badaniach łódzkich, gdyż przemawiają one na rzecz rzetelności wyników. Zresztą dane ze Szczecina i Koszalina także są zbliżone, co było dla nas pewnym zaskoczeniem ze względu na nieco odmienne warunki rozwoju oświaty.

⁵ Obliczano wartość „z” jako test nieparametryczny; por. G. Ferguson, *op. cit.*, s. 258—260.

Wykształcenie w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych

Grupy społeczno-zawodowe	Łódź 1967						Szczecin 1964	Koszalin 1964	Łódź 1965	Szczecin 1964	Wy-kształce-nie uzyskane w trybie stacjo-narym (w 0/0) (Łódź 1965)
	Wykształcenie										
	Wyższe pełne i niepełne	Srednie pełne	Zasadni-cze za-wodowe i niepeł-ne śred-nie	Podsta-wowe pełne	Niepełne podsta-wowe	Srednia ukończo-nych klas					
Inteligencja	75,8	17,6	4,4	2,2	—	14,4	15,1	15,0	14,4	15,1	65
Technicy	5,2	82,8	10,3	1,7	—	11,3	11,1	11,6	10,4	11,1	59
Pracownicy biurowi	12,9	44,0	29,1	12,9	1,1	10,5	10,8	10,8	10,6	10,8	61
Majstrowie i brygadziści	2,6	12,7	39,2	34,1	11,4	8,2	8,0	8,0	8,3	8,5	60
Rzemieslnicy	4,0	6,7	24,0	44,0	21,3	7,6	7,4	7,4	8,0	8,5	65
Pracownicy fizyczno-umysłowi	—	3,3	56,3	46,6	23,3	6,9	7,1	7,1	7,0	8,1	80
Robotnicy wykwalifikowani	—	4,7	23,6	45,7	26,0	6,9	6,9	6,9	7,4	7,6	74
Robotnicy półwykwalifikowani	—	—	17,0	50,8	32,2	6,4	6,5	6,5	6,2	5,8	78
Robotnicy nie-wykwalifikowani	—	—	5,6	34,4	60,0	6,2	6,0	6,0	5,6	5,7	79

W ostatniej kolumnie tabeli III.1 na podstawie danych z Łodzi z 1965 r. przedstawiono odsetki osób, które swoje wykształcenie uzyskały w trybie nauczania stacjonarnego. W całej badanej zbiorowości osób takich było 70,7%, przy czym różnice między grupami społeczno-zawodowymi są dość wyraźne. Technicy oraz majstrowie i brygadziści to grupy, w których ponad 2/5 osób zdobywało wykształcenie poprzez nauczanie wieczorowe, zaoczne i eksternistyczne. Natomiast 73,7—79,6% osób uzyskało wykształcenie w drodze nauczania stacjonarnego wśród pracowników fizyczno-umysłowych i robotników, a więc w tych przypadkach, gdy znaczna większość nie przekroczyła poziomu szkoły podstawowej.

Nieco uwagi warto też poświęcić procentowi osób z wykształceniem zawodowym w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych. Jak widać w tabeli III.2, jedynie wśród techników wykształcenie to jest wykształceniem dominującym (72,5%). Natomiast wśród pracowników biurowych wykształcenie zawodowe

Tabela III.2

Wykształcenie zawodowe w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych (Łódź 1965)

Grupy społeczno-zawodowe	Wykształcenie zawodowe w %	
	zasadnicze	średnie
Inteligencja	1,1	11,0
Technicy	—	72,5
Pracownicy biurowi	5,4	18,3
Majstrowie i brygadziści	27,8	11,4
Rzemieślnicy	16,0	6,7
Pracownicy fizyczno-umysłowi	11,5	3,3
Robotnicy wykwalifikowani	16,4	4,4
Robotnicy półwykwalifikowani	5,1	—
Robotnicy niewykwalifikowani	—	—

ma tylko 23,7% osób, przy czym 5,4% na poziomie zasadniczego i 18,3% na poziomie średniego. Z kolei majstrowie i brygadziści znacznie częściej uczęszczają do szkół zawodowych niż średnich technicznych, podobnie zresztą jak robotnicy wykwalifikowani i pracownicy fizyczno-umysłowi. Robotnicy wykwalifikowani mają jednak w sumie nieco wyższy wskaźnik wykształcenia zawodowego niż pracownicy fizyczno-umysłowi, choć różnica ta nie jest duża (6%).

W tabeli III.3 zestawiono dane z badań łódzkich z 1967 r. z danymi ze spisu kadrowego przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny w 1968 r.⁶ Materiały spisowe pozwoliły wyodrębnić dla miasta Łodzi zbiorowość mężczyzn zatrudnionych

Tabela III.3

Wykształcenie pracowników umysłowych i fizycznych
w Łodzi (w %)

Kategorie wykształcenia	Czynni zawodowo mężczyźni w gospodar- ce społecznej w 1968 r. ^a		Mężczyźni będący „głó- wą rodziny” w bada- niach łódzkich w 1967 r.	
	Pracow- nicy umy- słowi	Pracow- nicy fizycz- ni	Pracow- nicy umy- słowi	Pracow- nicy fizycz- ni
Wyższe pełne i niepełne	22,9	—	29,0	—
Średnie pełne	41,1	1,5	40,0	9,8
Zasadnicze zawodowe i niepełne średnie	15,5	15,0	15,1	18,6
Podstawowe pełne	18,1	58,5	14,8	53,0
Niepełne podstawowe	1,4	25,0	1,1	18,6
N = 100%	52567	132484	310 ^b	644 ^b

^a Według danych spisu kadrowego z 1968 r.

^b 46 osób nie udało się sklasyfikować według kryteriów Głównego Urzędu Statystycznego.

⁶ *Spis kadrowy przeprowadzony w 1968 roku, według stanu w dniu 31.I. Poziom wykształcenia pracowników, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 1969.*

w gospodarce uspołecznionej w rozbięciu na pracowników umysłowych i fizycznych. W naszych materiałach mogliśmy zastosować ten sam podział pracowników, przy czym dane te nie są bezpośrednio porównywalne, gdyż próba, którą sami objęliśmy badaniami, składała się tylko z mężczyzn będących głową rodziny. Niemniej jednak w rozkładach procentowych widać wyraźne podobieństwa. Ogólnie zaś można stwierdzić, że wyselekcjonowana przez nas zbiorowość ma przeciętnie niedużo wyższy poziom wykształcenia niż ogół pracujących.

STANOWISKA W ORGANIZACJI PRACY JAKO ZMIENNA WERTYKALNYCH RÓŻNIC SPOŁECZNYCH

O stanowiskach w organizacji pracy będziemy mówić tylko w tym znaczeniu, że jedni decydują co, kto, jak i kiedy ma robić, a inni wykonują ich dyspozycje. Tak więc w naszych rozważaniach interesujemy się stanowiskami jedynie w aspekcie „nadrzędności — podporządkowania” czy „kierowania — wykonywania”.

Praca nadrzędna czy kierownicza charakteryzuje się tym, że bezpośrednim przedmiotem oddziaływania jest nie przedmiot materialny, a czynności osób⁷. W każdej instytucji pracy zatrudniającej kilkadziesiąt lub kilkaset osób — w szczególności w przedsiębiorstwie — istnieje wiele stanowisk różniących się stopniem „nadrzędności” czy „kierowania”. Wieloszczeblowość układu stanowisk wynika z funkcjonalnych wymogów organizacji pracy⁸.

Kiedy stanowiska traktuje się jako zmienną wertykalnych różnic społecznych, zakłada się, że poszczególne indywidua można pod tym względem porównywać. Jest to równoznaczne z za-

⁷ Por. W. Adamiecki, *Kierownictwo ludzi w pracy*, Warszawa 1948; T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Łódź 1955.

⁸ J. Frąckiewicz, *Podstawy racjonalnej organizacji pracy i kierownictwa*, Warszawa 1961; J. Kwejt, *Elementy teorii przedsiębiorstwa*, Warszawa 1959.

łożeniem, że stanowiska stanowią jeden spójny wymiar zróżnicowania społecznego. O ile założenie to nie budzi zastrzeżeń, gdy zajmujemy się zbiorowościami tych samych lub podobnych instytucji pracy, to w wypadku analiz makrospołecznych założenie to nie jest spełnione w sposób tak oczywisty. Czy na przykład można orzec, że dyrektor szpitala zajmuje „wyższe” bądź „niższe” stanowisko niż prezes spółdzielni drobnej wytwórczości? Jak wypadnie porównanie kierownika referatu w radzie narodowej i kierownika dużego sklepu?

Pytania tego typu wskazują, iż ze względu na „nadrzędność — podporządkowanie” przypuszczalnie w pewnym zakresie istnieją względnie niezależne układy stanowisk, związane na przykład z poszczególnymi działami gospodarki. Przez te niezależne układy rozumiemy fakt, iż nie ma jednej wspólnej hierarchii stanowisk, która byłaby hierarchią „naturalną”. Problem ten nie był dotychczas przedmiotem osobnych badań. Dlatego też musimy założyć — podobnie zresztą jak to czyni większość badaczy w sposób bardziej lub mniej świadomy — że ze względu na pewne kryteria o wszystkich stanowiskach można jednak orzec, które z nich są „wyżej”, a które „niżej” w jednym wymiarze zróżnicowania.

W naszych analizach wykorzystujemy stanowiska między innymi do opisu grup społeczno-zawodowych. Zakładamy więc, że choć zawodów w dużym zakresie wyznacza możliwe stanowiska, to jednak każda z tych zmiennych jest w pewnym sensie odrębna. Jest to założenie analogiczne jak przy relacji „wykształcenie — kwalifikacje”.

Specjalizacja pracy prowadzi do profesjonalizacji niektórych stanowisk. Wielu autorów uważa, że niektóre miejsca w organizacji pracy można rozpatrywać zarówno w aspekcie stanowiska, jak i zawodu⁹. Dotyczy to w szczególności kategorii „kierowników życia gospodarczego, społecznego i politycznego”. W naszych badaniach wyodrębniliśmy tę kategorię w ramach szerszej grupy społeczno-zawodowej — inteligencji. Traktowaliśmy więc ją ja-

⁹ Por. K. Kurnał, *Wstęp do teorii zarządzania*, Warszawa 1970.

ko kategorię zawodową. Jest oczywiste, że pod względem stanowisk kategoria ta jest względnie jednolita, ale w innych wypadkach relacja „zawód — stanowisko” nie jest już tak jednoznaczna.

W dotychczasowych badaniach socjologicznych i ekonomicznych można wyróżnić trzy zasadnicze sposoby klasyfikowania ludzi ze względu na stanowiska. Pierwszy z nich polega na podziale na personel kierowniczy i niekierowniczy według oficjalnej nomenklatury pełnionych funkcji. W dychotomii tej zatracają się silne wewnętrzne różnice personelu kierowniczego, co oczywiście sprawia, iż nie jest ona użyteczna do bardziej złożonych analiz. Najczęściej jest stosowana do statystycznego opisu załóg fabrycznych, zresztą niekiedy z dodatkiem kategorii „stażyci i uczniowie”, która jest wyodrębniona na zasadzie innych kryteriów¹⁰.

Drugi sposób to posługiwanie się pewnymi definicyjno-empirycznymi wskaźnikami, które charakteryzują stopień „nadrzędności — podporządkowania”. Jako przykład takiego wskaźnika dla dowolnego indywiduum warto podać stosunek liczby tych ludzi, którzy mu wydają służbowe polecenia, do liczby tych ludzi, którym ono samo te polecenia wydaje. Innym przykładem może być względny czasokres zużywany przez pracownika na podejmowanie decyzji związanych z funkcjonowaniem jego instytucji pracy. Na podstawie takich miar można podzielić zbiorowość na wiele podgrup różniących się natężeniem interesującej nas zmiennej¹¹.

Wreszcie trzeci sposób polega na zastosowaniu podejścia typologicznego. Badacz z góry opisuje poszczególne stanowiska za pomocą wielu kryteriów, a następnie stara się zaliczyć respondentów do wyróżnionych typów w zależności od cech, jakimi ci respondenci się odznaczają. Na ogół celem takiego postępowania jest konstrukcja gradacyjnej typologii stanowisk, która

¹⁰ Por. np. R. Dyoniziak, *Společne uwarunkowanie wydajności pracy*, Warszawa 1965.

¹¹ Przykłady takie znam z pracy M. Blackett, *Measurement of Influence*, University of Pennsylvania 1957.

umożliwia ocenę każdego zaklasyfikowanego osobnika ze względu na intensywność danej zmiennej.

W prezentowanych w tej pracy badaniach zastosowaliśmy trzeci sposób postępowania. Z jednej strony podział na personel kierowniczy i niekierowniczy wydawał się nam zbyt ubogi, z drugiej zaś — posługiwanie się miarami bardziej precyzyjnymi nie było możliwe, gdyż nadają się one raczej do studiów o charakterze bardziej eksperymentalnym. Gradacyjna typologia stanowisk, którą się posługiwaliśmy zostanie omówiona w następnym paragrafie.

GRADACYJNA TYPOLOGIA STANOWISK

W badaniach łódzkich z 1967 r. przy opisie stanowisk w organizacji pracy brano pod uwagę następujące kryteria: a) miejsce w hierarchii służbowych zależności, b) nadzór nad pracą innych ludzi, c) udział w podejmowaniu instytucjonalnych decyzji, d) zakres samodzielności w wykonywaniu swoich zajęć, e) stopień odpowiedzialności za wykonaną pracę. Każde z tych kryteriów było rozpatrywane w aspekcie „nadrzędności — podporządkowania” i jako zmienna stopniowalna. Starając się uwzględnić możliwie bogaty wachlarz tych kryteriów utworzyliśmy gradacyjną typologię stanowisk o ośmiu szczeblach¹²:

1. Stanowiska naczelne — dyrektorzy i wicedyrektorzy dużych instytucji, przewodniczący spółdzielni pracy i sekretarze organizacji politycznych i społecznych. Są to osoby wydające decyzje obowiązujące w całych instytucjach, którymi kierują.

2. Stanowiska kierownicze nadrzędne — kierownicy podlegający w ramach swoich instytucji osobom pełniącym funkcje

¹² W pewnej mierze pomocna okazała się nam typologia stanowisk opracowana przez A. Boruckiego i przedstawiona w jego książce *Kariery zawodowe i postawy społeczne inteligencji w PRL (1945—1959)*, Wrocław 1967, s. 208. Uwzględnienie podziału według kryterium stanowisk w organizacji pracy proponują też socjologowie radzieccy — por. Z. Zagornik, T. Zasiławska, *Rozpoznanie obrazów w socjalnych isiedowaniach*, Nowosybirsk 1966.

naczelne, ale sami mający swoich zastępców. Do tej kategorii należą więc między innymi kierownicy wydziałów czy kierownicy zespołów pracowni.

3. Stanowiska kierownicze niższe — osoby, które zajmują się bezpośrednim kierownictwem najmniejszych zespołów roboczych. Będą to więc na przykład w administracji — kierownicy referatów, a w przemyśle — brygadziści.

4. Stanowiska doradcze — osoby, które dzięki zdobytej wiedzy teoretycznej mają duży wpływ na różne decyzje praktyczne, mimo iż decyzji tych bezpośrednio nie podejmują. Jest to kategoria szeroko pojętych ekspertów: radcy prawni, konsultanci techniczni, doradcy ekonomiczni i im podobni.

5. Stanowiska samodzielne — osoby będące na tych stanowiskach nie są włączone w proces podejmowania instytucjonalnych decyzji i nie kierują bezpośrednio pracą innych ludzi, ale sprawują kontrolę nad wykonaniem zadań. Należą tu na przykład inspektorzy i kontrolerzy produkcji.

6. Stanowiska pomocnicze — osoby, które stoją najniżej w hierarchii służbowej swojej instytucji, ale reprezentują „władzę” wobec ludzi z zewnątrz. Przykładem może być urzędnik mający kontakt z „petentami” w administracji terenowej.

7. Stanowiska wykonawcze I — osoby, które aczkolwiek znajdują się najniżej w służbowej hierarchii, wykonują jednak pracę łączącą się w szczególnie wysokim stopniu z osobistą odpowiedzialnością za jej przebieg. Chodzi tu więc przede wszystkim o takie prace, od których prawidłowego wykonania zależy bezpieczeństwo innych ludzi.

8. Stanowiska wykonawcze II — osoby znajdujące się najniżej w służbowej hierarchii i mające mały zakres samodzielności podejmowania decyzji oraz mały zakres bezpośredniej odpowiedzialności.

Ogólnie można powiedzieć, że trzy pierwsze stanowiska łączą się z zarządzaniem i stoją najwyżej w służbowej hierarchii, stanowiska doradcze i samodzielne dają pewien udział w podejmowaniu instytucjonalnych decyzji i odznaczają się stosunkowo dużym zakresem niezależności, a trzy ostatnie — stoją najniżej

w służbowej hierarchii, ale różnią się pod względem stopnia odpowiedzialności za pracę i stopnia samodzielności w jej wykonaniu. Oczywiście w tej skrótowej charakterystyce wskazano jedynie cechy najbardziej dominujące, gdyż wszystkie stanowiska opisywano za pomocą każdej własności uznanej za kryterium wyróżniania funkcji w systemie organizacji pracy.

W kwestionariuszu wywiadów nie umieszczono oddzielnych pytań bezpośrednio dotyczących poszczególnych kryteriów, według których opracowano typologię. W trakcie wywiadów ankieterzy starali się jednak sporządzić krótką notatkę, która na ogół umożliwiła rozstrzygnięcie, jakimi cechami charakteryzuje się dany respondent ze względu na określone kryterium. W większości wypadków ankieterzy dokonywali dość szczegółowego opisu potrzebnych informacji. Ponadto wszyscy ankieterzy notowali nazwę stanowiska według oficjalnej nomenklatury stosowanej w zakładach pracy, w których respondenci byli zatrudnieni. Ta dodatkowa informacja niekiedy ułatwiała zaliczenie danej osoby do określonego typu.

Warto przy tym podkreślić, że kodowanie stanowisk zostało powierzone trzem osobom, specjalnie w tym celu przeszkolonym. Każda z osób opracowywała cały materiał niezależnie od pozostałych. W wypadkach gdy przynajmniej jedna z osób dokonała odmiennego zaliczenia, wówczas ostateczna decyzja była podejmowana w wyniku kolegialnej dyskusji. Trzeba zaznaczyć, że rozbieżności zdarzały się rzadko, co częściowo może przemawiać za użytecznością tej typologii.

PUNKTACJA PRZYPISANA RÓŻNYM RODZAJOM STANOWISK

Zakładamy, że gradacyjna typologia stanowisk tworzy skalę porządkową, na podstawie której można określać jednostki w jednym wspólnym wymiarze wertykalnego zróżnicowania społecznego. Dla pewnych celów badawczych wydawało się ponadto korzystne przypisać każdemu rodzajowi stanowisk pewne wartości liczbowe, które zbliżą nas do skali interwałowej. Przez to

zbliżenie rozumiemy nadanie określonych punktów każdej z wartości skali porządkowej na podstawie dość jasno określonych zasad. Chcemy jednak podkreślić, że zasady te są arbitralnie wybrane i znajdujemy się wobec skali interwałowej tylko mocą naszych decyzji.

Każdemu z poziomów gradacyjnej typologii stanowisk nadano określoną liczbę punktów według procentowego szeregu kumulacyjnego. Sposób obliczenia tego szeregu i wyznaczenia punktacji jest sprawą względnie prostą. Wśród ogółu tysiąca badanych 28 osób zajmowało stanowiska naczelne. Stanowi to zatem 2,8% osób w próbie. Odejmując tę liczbę od 100% otrzymujemy pierwszy przedział szeregu: 97,2—100%. Środek tego przedziału wynosi w przybliżeniu 99. Liczba ta stanowi ilość punktów przypisaną osobom zajmującym stanowiska naczelne. Osób piastujących stanowiska kierownicze nadrzędne było 5,4%. Odejmując z kolei tę liczbę od pozostałych 97,2% otrzymujemy 91,8%. Ta ostatnia liczba jest granicą dolną drugiego przedziału, jego środek zaś wynosi w przybliżeniu 94 i tworzy punktację dla osób

Tabela III.4

Podział osób badanych według stanowisk i wyznaczona punktacja

Stanowiska	Procenty badanych	Przedział procentowego szeregu kumulatywnego	Wyznaczona punktacja
Naczelne	2,8	97,2—100,0	99
Kierownicze nadrzędne	5,4	91,8— 97,1	94
Kierownicze niższe	16,1	75,7— 91,7	84
Doradcze	2,1	73,6— 75,6	75
Samodzielne	5,8	67,8— 73,5	70
Pomocnicze	3,8	64,0— 67,7	66
Wykonawcze I	13,2	50,8— 63,9	57
Wykonawcze II	50,8	00,0— 50,7	25

będących na stanowiskach kierowniczych nadrzędnych. Postępując dalej dokładnie w ten sam sposób obliczono przedziały szeregu i oparte na nich punktacje dla stanowisk kierowniczych niższych, doradczych, samodzielnych, wykonawczych I i wykonawczych II. Odpowiednie wyniki obliczeń zawarte są w tabeli III.4.

Oparcie się na procentowym szeregu kumulatywnym wysoko premiuje te stanowiska, które stoją na szczycie hierarchii, ponieważ ich względny udział w próbie jest niewielki. Spostrzegamy też, że różnice w punktacji stanowisk sąsiednich są większe wówczas, gdy procenty osób je obejmujących są wysokie. Największa różnica występuje między stanowiskami wykonawczymi I i wykonawczymi II. Jest to spowodowane właśnie tym, że stanowisko wykonawcze II zajmuje 50,8% osób.

GRUPY SPOŁECZNO-ZAWODOWE A STANOWISKA

W tabeli III.5, na podstawie materiałów łódzkich z 1967 r. przedstawiono rozkład stanowisk w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych. Podano tam też wartości średniej arytmetycznej punktów z procentowego szeregu kumulatywnego. Wartości te mogą być traktowane jako zbiorcza charakterystyka interesującej nas zmiennej, ujętej ilościowo w znaczeniu podanym w poprzednim paragrafie. Inteligencja uzyskała najwyższą przeciętną punktów, następnie dwa miejsca zajmują technicy i pracownicy biurowi, w dalszej kolejności plasują się majstrowie i brygadziści oraz pracownicy fizyczno-umysłowi, a po nich następują rzemieślnicy, robotnicy wykwalifikowani oraz pół- i niewykwalifikowani. W tabeli nie rozdzielono robotników półwykwalifikowanych i niewykwalifikowanych, ponieważ ze względu na omawianą zmienną obie grupy w ogóle nie różnią się między sobą.

Gdy wprowadzoną gradacyjną typologię stanowisk traktuje się jako skalę porządkową, rangowa analiza wariancji wykazuje istotność zróżnicowania wszystkich grup społeczno-zawodowych

Tabela III.5

Grupy społeczno-zawodowe a stanowiska w organizacji pracy

Grupy społeczno-zawodowe	Łódź 1967										Koszalin, Szczecin 1964	Procent osób na kierowniczych stanowiskach według własnej deklaracji
	Stanowiska (w %)											
	na- czel- ne	kie- row- nicze nad- zęd- ne	kie- row- nicze niższe	do- rad- cze	samo- dziel- ne	po- moc- nicze	wyko- naw- cze I	wyko- naw- cze II	Sred- nia przy- pisa- nych punk- towa			
Inteligencja	27,3	30,7	12,5	22,7	6,8	—	—	—	88	63	66	
Technicy	—	16,4	34,3	7,6	13,3	—	20,9	7,6	79	59	54	
Pracownicy biurowi	—	18,4	29,6	1,1	40,0	6,5	7,6	—	78	58	50	
Majstrowie i brygadziści	—	—	69,7	—	—	—	27,9	2,3	65	x ^b	x ^b	
Rzemieślnicy	—	—	32,4	—	—	9,9	1,4	56,3	36	15	13	
Pracownicy fizyczno- -umysłowi	—	—	—	—	14,0	14,9	57,0	13,1	48	19	15	
Robotnicy wykwalifikowani	—	—	—	—	—	—	4,1	95,9	26	13	10	
Robotnicy półwykwalifiko- wani i niewykwalifikowani	—	—	—	—	—	—	—	100,0	25	—	—	

a Punkty nadane według procentowego szeregu kumulatywnego — por. tab. III.4.

b Bez względu na deklaracje wszyscy majstrowie i brygadziści zostali zaliczeni do personelu kierowniczego.

($p < 0,05$)¹³. Ponadto test rangowy dla określenia różnic między każdymi dwoma grupami ustawionymi w szeregu malejącego natężenia zmiennej nie ujawnił znaczącego dystansu między technikami a pracownikami biurowymi oraz między robotnikami wykwalifikowanymi a pół- i niewykwalifikowanymi¹⁴. Przy pozostałych porównaniach test rangowy wykazał różnice na poziomie 0,05. Na podstawie średnich punktacji można zresztą dojść do analogicznych konkluzji.

Podział według stanowisk w dużej części pokrywa się z podziałem społeczno-zawodowym. Szczególnie wyraźnie występuje to we wszystkich kategoriach robotników. Natomiast największym zróżnicowaniem stanowisk charakteryzują się pracownicy biurowi: część z nich ma stanowiska kierownicze nadrzędne, a część — wykonawcze. Warto też zwrócić uwagę, że technicy dość licznie reprezentują trzy rodzaje stanowisk: kierownicze niższe, samodzielne i wykonawcze I. Jest to także stosunkowo duże rozproszenie wartości tej zmiennej.

W tabeli III.5 umieszczono też pewne dane z badań szczecińsko-koszalińskich z 1964 r. W badaniach tych pytano respondentów wprost, jakie stanowisko zajmują w organizacji pracy. Respondenci mogli zaliczyć się do personelu kierowniczego bądź niekierowniczego, przy czym ankieterzy nie podawali żadnych kryteriów, na jakich ta samodzielna klasyfikacja ma się opierać¹⁵. Mimo iż badani przypuszczalnie korzystali z różnych kryteriów, to w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych istnieje wyraźna zgodność wypowiedzi w zbiorowości Szczecina i Koszalina. Ponadto podane w tabeli odsetki osób, które określiły swoje stanowiska jako kierownicze, szeregują grupy społeczno-zawodowe w tej samej kolejności co średnie punktacji dla całej typologii w badaniach łódzkich z 1967 r.

¹³ Por. przypis 4.

¹⁴ Por. przypis 5.

¹⁵ Nie dotyczy to jednej grupy społeczno-zawodowej, mianowicie majstrów i brygadzystów. Wszyscy oni zostali automatycznie zaliczeni do personelu kierowniczego. Dlatego też w odpowiedniej części tabeli III.5 nie rozbito grupy majstrów i brygadzystów według kryterium zajmowanych stanowisk.

Takie uporządkowanie grup społeczno-zawodowych jest zresztą bardzo zbliżone do ich uporządkowania według przeciętnego wykształcenia. Różnica obejmuje jedynie dwie pozycje: rzemieślników i pracowników fizyczno-umysłowych. Ze względu na wykształcenie rzemieślnicy znajdują się na wyższym miejscu niż pracownicy fizyczno-umysłowi, a ze względu na stanowiska — odwrotnie. Warto dodatkowo zwrócić uwagę, że szersze ugrupowania — w szczególności pracownicy umysłowi, kategorie pośrednie, pracownicy fizyczni — są wewnątrznie zróżnicowane ze względu na oba kryteria. Dowodziłoby to, iż poprzez grupy społeczno-zawodowe można chwytać istotne różnice społeczne.

Rozdział IV

ZRÓŻNICOWANIE INDYWIDUALNYCH DOCHODÓW Z PRACY

Treść: — Formy dochodów indywidualnych. — Wiarygodność informacji o dochodach. — Struktura całkowitych dochodów indywidualnych. — Dochody indywidualne a inne elementy standardu materialnego. — Kategorie społeczno-zawodowe a płaca brutto oraz całkowity dochód i jego składniki. — Kilka wniosków ogólnych i kierunku dalszych analiz.

FORMY DOCHODÓW INDYWIDUALNYCH

Wszelkie dochody ludności, a więc zarówno te, które otrzymują poszczególne jednostki, jak i te, które otrzymują całe rodziny czy gospodarstwa domowe, spełniają niezwykle istotną rolę: określają stopień zaspokojenia różnych potrzeb istniejących aktualnie w społeczeństwie. Skoro zaś — jak się zakłada — ludzie dążą do zaspokajania swoich materialnych potrzeb, to poprzez dochody można wpływać na zachowanie jednostek i całych kategorii społecznych w społecznym procesie pracy. Tak więc kształtowanie poziomu stopy życiowej oraz kształtowanie postępowania pracowników to dwie podstawowe funkcje dochodów — w szczególności dochodów indywidualnych z pracy¹.

Pojęcie indywidualnych dochodów z pracy jest na tyle szerokie, że na ogół w jednych badaniach empirycznych nie sposób objąć wszystkich zjawisk, które określa się przy jego pomocy. Za taki dochód uważa się bowiem przyływ wszystkich wartości

¹ Por. *Wykład ekonomii politycznej*, Warszawa 1965, t. 2, s. 430; Z. Morska, *Płaca w gospodarce socjalistycznej*, [w:] *Zagadnienia ekonomii politycznej socjalizmu*, red. O. Lange, Warszawa 1960.

z tytułu pracy, które bardziej lub mniej trwale zwiększają stan czyjejszego posiadania. W literaturze przedmiotu przyjmuje się, że wartościami tymi mogą być pieniądze, produkty i usługi. W zależności od charakteru tych wartości wyodrębnia się trzy odpowiednie rodzaje dochodów: a) dochody pieniężne, b) dochody w naturze, c) dochody w formie usług².

Nasze badania dotyczyły tylko dochodów pieniężnych. W tym opracowaniu rozumiemy przez nie kwoty otrzymywane w danym okresie czasu przez indywiduala na skutek ich określonej działalności, przede wszystkim pracy. Oczywiście jest, że tak szeroko rozumiane dochody pieniężne mają różne źródła. Ustalanie tych źródeł można nazwać analizą struktury czy wzorów kumulacji dochodów.

Co składa się na całkowity miesięczny dochód respondenta? Ile procent tego dochodu stanowi płaca miesięczna netto, a ile takie gratyfikacje z miejsca zasadniczej pracy, jak premie i nagrody? Jaki udział w tym dochodzie mają zarobki z pracy dodatkowej? Pytania tego rodzaju są istotne, gdyż dochody znacznej większości osób pracujących pochodzą nie z jednego źródła, a z dwóch lub więcej. Natomiast dotychczasowa wiedza na temat wzorów kumulacji dochodów przez jednostki jest znikoma.

W badaniach przeprowadzonych w Łodzi w 1967 r. uwzględniliśmy następujące formy indywidualnych dochodów respondenta:

1. płacę miesięczną brutto oraz płacę miesięczną netto z zasadniczego miejsca pracy, w którym respondent był zatrudniony;
2. premie i nagrody z zasadniczego miejsca pracy — w przeliczeniu miesięcznym lub rocznym;
3. miesięczne zarobki z dodatkowej pracy respondenta, przy czym w grę mogła wchodzić zarówno praca etatowa, jak i względnie stałe wykonywanie płatnych zleceń;
4. całkowity miesięczny dochód respondenta obliczony w skali netto na podstawie przychodu gotówki ze wszystkich wyżej wymienionych źródeł.

² Por. np. J. Woytyniak, *Co to są budżety rodzinne*, Warszawa 1939.

Operowanie płacą miesięczną netto, premiami i nagrodami oraz miesięcznym zarobkiem z dodatkowej pracy pozwala ocenić wpływ tych elementów na kształtowanie się dochodów całkowitych. W tym rozdziale będziemy starali się określić, które z wymienionych elementów zwiększają, a które zmniejszają rozpiętość globalnie ujętych dochodów. Ponadto wskażemy, jakie są wzory kumulacji dochodów w różnych grupach społeczno-zawodowych i w jakim stopniu grupy te różnią się między sobą pod względem rozkładów i przeciętnych wielkości poszczególnych form pieniężnej gratyfikacji.

WIARYGODNOŚĆ INFORMACJI O DOCHODACH

Przed przystąpieniem do prezentacji wyników badań konieczna jest jeszcze uwaga na temat wiarygodności informacji o dochodach. Ze studiów z zakresu metodologii badań empirycznych wiadomo bowiem, że wiele czynników związanych z sytuacją wywiadu wpływa bezpośrednio na prawdomówność respondentów, nawet przy pytaniach o tak proste sprawy jak liczba izb w mieszkaniu³. Byliśmy świadomi, że odpowiedzi na pytanie o dochody mogą być szczególnie narażone na zafalszowania.

W badaniach przeprowadzonych w Łodzi w 1965 r. ankieteryzy w sprawozdaniach z wywiadów częstokroć podkreślali, że pytania o sytuację materialną były przez niektórych respondentów odczuwane jako szczególnie drażliwe. Ankieterzy wyrażali przy tym przekonanie, że podawana przez respondentów wysokość płacy miesięcznej brutto oraz wysokość łącznego dochodu wszystkich członków rodziny była — ogólnie rzecz biorąc — zaniżana. W związku z tymi doświadczeniami, w powtórnych badaniach łódzkich zastosowano następujące środki mające na celu podniesienie wiarygodności danych:

1. w kwestionariuszu umieszczono więcej pytań o sytuację

³ Por. np. A. Szt audynger, *Badania wiarygodności zeznań w spisie powszechnym*, [w:] *Analizy i próby technik badawczych w socjologii*, t. 1, red. Z. Gostkowski, Warszawa 1966.

materialną, aby respondenci mieli poczucie, że kwestia ta jest istotnym składnikiem badań;

2. w przygotowaniu ankierów do pracy terenowej zwrócono większą uwagę na umiejętność wykazania respondentom naukowego znaczenia zbieranych informacji;

3. podczas kodowania materiałów wprowadzono kontrolę zgodności treści odpowiedzi na niektóre pytania o dochody.

Na podstawie różnych informacji zdobytych w czasie badań można przyjąć, że respondenci podawali ankierom wysokość swoich płac miesięcznych brutto i netto zbliżoną do rzeczywistej w granicach 100—200 zł⁴. Istotniejszy problem stanowią natomiast dochody poza zasadniczą płacą, a więc pochodzące z premii i nagród bądź z innych źródeł. W tych wypadkach, niezależnie od zaniżenia deklarowanych kwot, w grę może wchodzić zatajenie któregoś ze źródeł dochodów. Odnosi się to szczególnie do zarobków z pracy dodatkowej, gdyż w naszym społeczeństwie istnieje niemal powszechna niechęć do ujawniania faktu „dorabiania do pensji”. Oczywiście te możliwe zafalszowania mają swoje konsekwencje w wynikach obliczeń całkowitych dochodów indywidualnych.

Przyjmujemy, że wszystkie odchylenia rozkładają się równomiernie na poszczególne grupy społeczno-zawodowe, z jednym wszakże wyjątkiem: rzemieślników. Jak wynika ze sprawozdań ankierów, a także z wielu dodatkowych informacji, wśród rzemieślników — szczególnie przedstawicieli „inicjatywy prywatnej” — dochody były zaniżane o wiele bardziej niż w pozostałych grupach społeczno-zawodowych. W związku z tym zastanawialiśmy się, czy rzemieślników w ogóle nie wyłączyć z analizy.

⁴ W swoim czasie w Katedrze Socjologii Ogólnej Uniwersytetu Łódzkiego podjęto próbę uchwycenia kierunku i rozmiarów odchylenia deklaracji o zarobkach od stanu faktycznego. Badaną zbiorowość stanowili robotnicy jednej z łódzkich fabryk. Konfrontując dane z wywiadów z listami płac stwierdzono, że deklaracje respondentów odbiegają od stanu faktycznego o około 5%. Zdarzały się wypadki podawania zarówno kwot wyższych niż uzyskiwane, jak też i niższych. Szersze analizy na ten temat wykonał K. Szafnicki.

Pozostawiliśmy ich jednak, aby operować całym materiałem. Jednakże zastrzeżenie, które tu zostało poczynione, trzeba mieć na uwadze przy dalszej lekturze tej pracy.

STRUKTURA CAŁKOWITYCH DOCHODÓW INDYWIDUALNYCH

W analizie źródeł i wysokości dochodów wprowadziliśmy pojęcie całkowitego dochodu indywidualnego, które obejmuje płace netto, premie i nagrody oraz zarobki z pracy dodatkowej. Chodzi więc tu o sumę wszystkich wpływów pieniężnych z tytułu szeroko pojętej działalności wytwórczej człowieka — jego pracy.

W kwestionariuszu badań łódzkich z 1967 r. zostało zamieszczone pytanie, w odpowiedzi na które respondenci podawali wysokość swojej pensji, a ściślej — ile otrzymują co miesiąc „na rękę” w zasadniczym miejscu pracy, bez żadnych dodatkowych gratyfikacji. Ponieważ aż 97,6% respondentów było zatrudnionych w gospodarce społecznej, używamy terminu „płace netto” na oznaczenie wypłat z osobowego funduszu płac.

Płaca netto jest stałą częścią całkowitego dochodu indywidualnego. W każdym badanym wypadku do jego wysokości doliczono 1/12 sumy premii i nagród, jaką respondent otrzymał w ciągu roku, oraz jego przeciętny miesięczny zarobek z pracy dodatkowej. Owe doliczane kwoty stanowią łącznie ruchomą część całkowitego dochodu indywidualnego. Są to wypłaty z bezosobowego funduszu płac, funduszu prowizji i honorariów, funduszu zakładowego i innych o podobnym charakterze.

Całkowite miesięczne dochody respondentów rozpatrywaliśmy w następujących sześciu przedziałach: do 1500, 1501—2000, 2001—2500, 2501—3000, 3001—4000, ponad 4000 zł. W żadnym z tych przedziałów stała część nie wyczerpuje całości wpływów, udział zaś części ruchomej jest dość silnie zróżnicowany i waha się od 0,2% do 23,4% w zależności od grupy zamożności.

Ruchoma część dochodu w całej zbiorowości wynosi średnio 196 zł miesięcznie, przy czym liczba osób, wśród których część ta przekracza 500 zł miesięcznie, wynosi łącznie 11,2%. Jednakże

Tabela IV.1

Całkowity miesięczny dochód respondenta a jego płaca netto

Całkowity miesięczny dochód respondenta	Wysokość płac miesięcznych netto (w zł)										Średnia arytmetyczna ^a	Odczylenie standardowe	Współczynnik zmienności	Procentowy stosunek do całkowitego dochodu	Liczebność zbiorowości						
	do 1250		1501		2001		2501		3001							3501		4001		ponad 5000	
	1250	1500	1501	2000	2001	2500	2501	3000	3001	3500						3501	4000	4001	5000	5000	
Do 1500	45,2	54,8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1248	144	0,12	83,2	63	
1501—2000	1,4	11,9	86,7	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1717	186	0,12	98,0	276	
2001—2500	0,7	3,1	43,7	54,2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2044	224	0,12	90,8	287	
2501—3000	—	—	6,2	58,0	35,8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2451	261	0,12	89,1	162	
3001—4000	—	0,7	1,5	10,2	56,2	24,8	6,6	—	—	—	—	—	—	—	—	2916	423	0,12	83,8	138	
Ponad 4000	—	—	1,4	2,7	9,7	19,4	30,5	23,6	12,5	—	—	—	—	—	—	3833	750	0,19	85,0	71	

^a Obliczono na podstawie następujących środków przedziałów: 1000, 1125, 1375, 1625, 1825, 2125, 2375, 2625, 2875, 3125, 3375, 3625, 3875, 4250, 4750, 5100.

w tabeli IV.1 widać, iż wśród respondentów mających najwyższe dochody — a więc ponad 4000 zł miesięcznie — znalazło się 33,2% o płacach netto poniżej 3501 zł, co tym samym oznacza, że ich premie i nagrody oraz zarobki z pracy dodatkowej wynoszą łącznie właśnie co najmniej 500 zł miesięcznie. Jednocześnie wraz z przejściem do kategorii respondentów o niższych dochodach odsetek osób o tejsze wysokości dodatkowych wpływów systematycznie maleje. Ogólnie rzecz biorąc, ograniczenie analizy do płac netto bardziej zaniża obraz dochodów w górnych grupach zamożności. Dalsze analizy wskażą, że wraz ze wzrostem całkowitego dochodu zwiększa się udział względny wpływów zarówno z premii i nagród, jak i z pracy dodatkowej. Tabela IV.2 ilustruje rozkład premii i nagród wewnątrz poszczególnych grup zamożności. Nasuwa ona szereg interesujących wniosków, które przedstawiamy w punktach:

1. Nagrody mają znacznie szerszy zasięg niż premie. Nagrody otrzymuje 75,5% ogółu badanych, podczas gdy premie — 36%. Najwyższy odsetek osób, które w ciągu minionego roku otrzymały co najmniej jedną nagrodę pieniężną, występuje w przedziale dochodów 2001—2500 zł i wynosi 84,7%. Natomiast najwyższy odsetek osób dostających premie występuje przy dochodach przekraczających 4000 zł i wynosi 60%.

2. W przypadku premii odsetki osób objętych tą formą gratyfikacji wzrastają wraz z przejściem od niższych do wyższych dochodów. W skrajnych przedziałach odsetki te mają się do siebie jak 1 do 4, natomiast zasięg rozdziału nagród nie jest tak jednoznacznie związany z wysokością dochodów, choć i tu najwyższy odsetek osób nie nagradzanych wystąpił przy dochodach najniższych — do 1500 zł.

3. Średnie wysokości premii i nagród rosną wraz ze wzrostem dochodów, przy czym przy premiach mamy do czynienia ze znacznie silniejszym zróżnicowaniem. Premie osób o najwyższych dochodach są przeciętnie 30 razy wyższe niż premie osób o dochodach najniższych, a ponad 4 razy wyższe niż w przedziale dochodów 2501—3000 zł. Analogiczne wielkości dla nagród wynoszą: 5,8 razy i 1,7 razy.

Tabela IV.2

Całkowity dochód miesięczny a premie i nagrody

Całkowity dochód miesięczny	P r e m i e						N a g r o d y						Procent osób nie otrzymujących ani premii ani nagród	Średnia arytmetyczna roczna ^b	Procentowy stosunek do całkowitego dochodu respondenta	Liczebność zbiorowości
	Wysokość w skali rocznej			Osoby nie otrzymujące premii	Średnia arytmetyczna roczna ^b	Procentowy stosunek do całkowitego dochodu respondenta	Wysokość w skali rocznej			Osoby nie otrzymujące nagród	Średnia arytmetyczna roczna ^b	Procentowy stosunek do całkowitego dochodu respondenta				
	do 1000	1001-3000	ponad 3000				do 1000	1001-3000	ponad 3000							
	%			%												
Do 1500	12,7	3,2	—	84,1	119	0,7	39,7	3,3	—	54,0	357	2,0	46,1	476	2,7	63
1501—2000	11,9	3,6	1,4	83,0	206	1,0	54,0	17,7	—	27,9	658	2,2	23,6	864	4,2	276
2001—2500	29,9	10,4	6,3	62,4	602	2,2	49,5	34,4	0,6	15,3	878	3,3	6,2	1480	5,5	287
2501—3000	24,6	12,3	9,8	53,1	855	2,8	23,4	50,8	3,7	21,6	1234	3,4	9,9	2089	6,4	162
3001—4000	10,9	22,9	27,5	45,7	1908	4,5	13,7	49,2	14,4	22,4	1751	4,2	11,6	3659	8,7	138
Ponad 4000	4,2	8,4	47,1	40,0	3610	6,6	2,8	30,9	27,9	38,1	2091	3,9	12,6	5701	10,5	71
Razem	16,1	9,0	10,9	64,0	901	2,9	37,6	24,2	13,3	24,5	974	3,2	15,2	1875	6,1	1000

^a Niektórzy respondenci zadeklarowali jedynie fakt otrzymywania premii bądź nagród nie podając ich wysokości. W tabeli wprowadzono pozycje „osoby nie otrzymujące premii” i „osoby nie otrzymujące nagród”, co umożliwiła również odpowiedź na pytanie, jaki procent w ogóle otrzymuje każdą z tych gratyfikacji.

^b Obliczono na podstawie następujących środków przedziałów: 500, 750, 1250, 1750, 2500, 3500, 4500, 5500, 7000, 8500.

4. Wraz ze wzrostem dochodu rosną nie tylko bezwzględne kwoty premii i nagród, lecz także ich względne udziały w globalnej puli pieniężnych świadczeń. Liczby wyrażające przeciętny stosunek premii do wysokości całkowitego dochodu różnią się w skrajnych kategoriach prawie 10-krotnie. Przy nagrodach prawidłowość ta jest o wiele słabsza i odpowiednie wskaźniki mają się do siebie jak 1 do 2.

5. Osób nie otrzymujących ani premii ani nagród zanotowano w całej zbiorowości 15,2%, przy czym w najliczniej reprezentowanej kategorii dochodów (2001—2500 zł) udział tych osób był proporcjonalnie najmniejszy i wynosił 6,2%. Jednakże — co trzeba podkreślić — w najniższej kategorii dochodów (do 1500 zł) osób, które nie uczestniczą w żadnej z omawianych tu form gratyfikacji, było 46,1%.

6. Średnie arytmetyczne dla łącznej sumy premii i nagród są silnie zróżnicowane, przy czym mniej więcej równomiernie wzrastają wraz ze wzrostem dochodów. Dla osób zarabiających ponad 4000 zł miesięcznie suma ta jest około 12 razy wyższa niż dla osób zarabiających do 1500 zł.

Przejdźmy teraz do omówienia stałej pracy dodatkowej. Wykonywanie jej zadeklarowało 8,5% ogółu respondentów, przy czym 5,2% osiągało z niej ponad 500 zł miesięcznie. Poszczególne kategorie dochodowe różnią się jednak istotnie między sobą zarówno pod względem samego faktu dorabiania ($p < 0,05$), jak i osiągniętych stąd zysków. Odpowiednie dane zawiera tabela IV.3.

W kategorii najwyższych dochodów, a więc ponad 4000 zł miesięcznie, pracę dodatkową podejmuje najwięcej osób — 26,8%. Z tej liczby do 500 zł miesięcznie osiąga 5,6%, od 501 do 750 zł — 5,6%, od 751 do 1000 zł — 7,0%, a ponad 1000 zł — 8,4%. Dla kontrastu warto podać, że wśród wszystkich osób o łącznym dochodzie w granicach 1501—2500 zł — a więc wśród masy stanowiącej ponad połowę badanej zbiorowości — deklaruje „dorabianie” tylko 4,5%, z czego jedynie 2,0% osiąga więcej niż 500 zł na miesiąc.

W kategoriach dochodu ponad 2500 zł zachodzi względnie równomierny wzrost zarówno liczby osób ze stałą pracą dodat-

Tabela IV.3

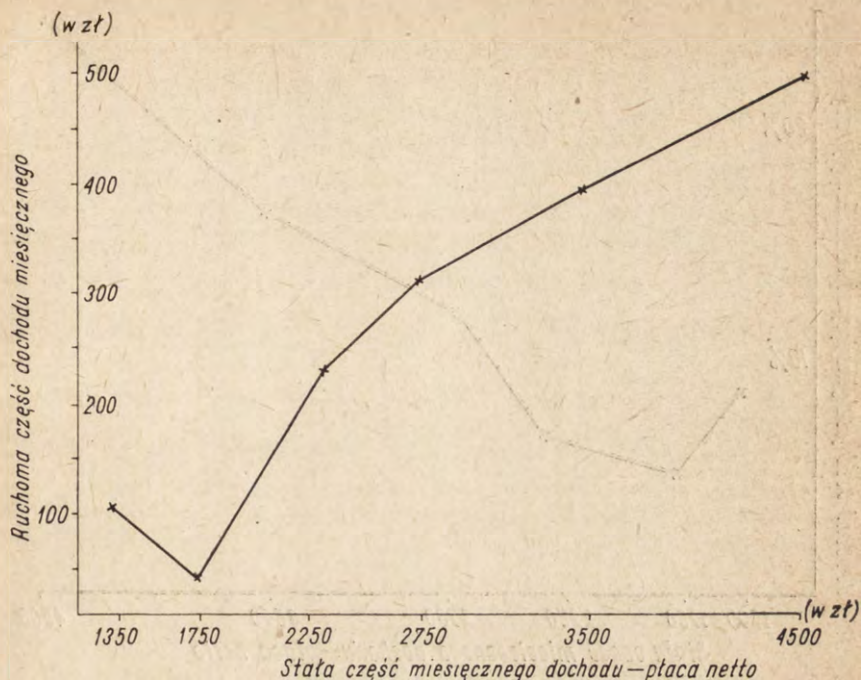
Całkowity miesięczny dochód respondenta a zarobki ze stałej pracy dodatkowej (w %)

Całkowity dochód respondenta	Zarobki ze stałej pracy zarobkowej				Mają pracę dodatkową ^a	Nie mają pracy dodatkowej	Liczebność zbiorowości
	do 500	501-750	751-1000	ponad 1000			
Do 1500	3,8	—	1,6	1,6	7,0	93,0	63
1501—2000	2,5	1,5	—	—	4,0	95,6	276
2001—2500	2,1	1,4	0,3	0,3	4,5	95,5	287
2501—3000	1,8	5,0	1,2	—	8,7	91,3	162
3001—4000	3,6	4,3	3,6	2,9	14,5	85,5	138
Ponad 4000	5,6	5,6	7,0	8,4	26,8	73,2	71
Razem	2,7	2,6	1,4	1,2	8,5	91,5	1000

^a Odsetki te mogą być wyższe niż suma z czterech poprzednich kolumn, gdyż część respondentów deklarowała sam fakt podjęcia pracy, ale nie wymieniała kwoty zysków.

kową, jak i przeciętnych zysków z niej płynących. Ogólnie zaś w wewnętrznej strukturze całkowitych dochodów pozycja „zarobki z pracy dodatkowej” odgrywa tym istotniejszą rolę, im wyższy jest poziom tych dochodów. Szczególnie jest to widoczne, gdy bierzemy pod uwagę przeciętne zarobki obliczone tylko dla osób podejmujących uboczne zajęcia. Wówczas różnice między kolejnymi przeciętnymi uszeregowanymi według malejących kwot są istotne na poziomie 0,05, a ich procentowe udziały w całości dochodów znacznie wzrastają.

Uzupełnieniem do tabel IV.1—IV.3 jest wykres IV.1 obrazujący zależność między stałą a ruchomą częścią dochodu indywidualnego oraz wykres IV.2 przedstawiający zależność między płacą netto a faktem podejmowania ubocznej pracy. Przede wszystkim na uwagę zasługuje to, iż wysokość każdej z uwzględnionych form dodatkowej gratyfikacji wzrasta dość równomiernie wraz z płacą netto. Korelacje obliczone z pełnych rozkładów są tu raczej wysokie — wartości współczynników Pearsona wynoszą ponad 0,65. Konsekwencje tego faktu są szczególnie interesujące w świetle podstawowych funkcji spełnianych przez do-

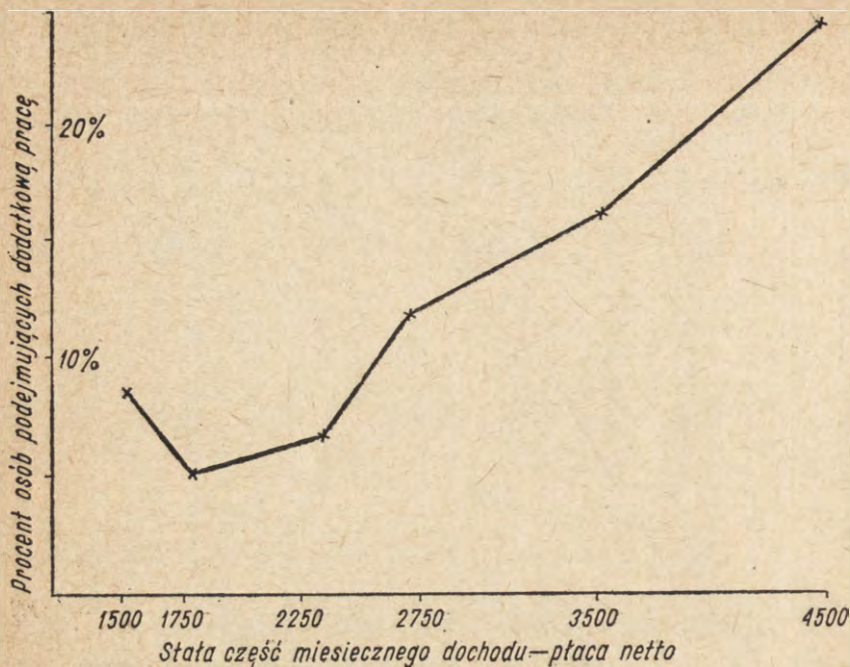


Wykres IV.1. Zależność między stałą a ruchomą częścią dochodu

chody, a więc — jak już o tym wspominaliśmy — w świetle kształtowania poziomu stopy życiowej oraz kształtowania postępowania pracowników.

Teoretycznie rzecz biorąc, dążenie do podwyższenia stopy życiowej różnych grup ludności może odbywać się dwiema, zresztą nie wykluczającymi się, drogami: poprzez zwiększanie zasadniczych poborów, czyli płacy netto, oraz poprzez zwiększanie różnorodnych form dodatkowej gratyfikacji. Przyjrzyjmy się uzyskanym wynikom pod tym właśnie kątem.

W naszych badaniach 10,5% respondentów miało płacę netto poniżej 1500 zł. Jak się później przekonamy, tę kategorię stanowią jednak ludzie o szczególnie niskich kwalifikacjach lub rozpoczynający działalność zawodową. Przypuszczalnie z tego właśnie względu wpływy z premii i nagród są niskie, a możliwości



Wykres IV.2. Zależność między wysokością płacy netto a faktem podejmowania pracy dodatkowej

podjęcia ubocznego zajęcia — ograniczone. W konsekwencji więc tą drogą nie następuje zjawisko podwyższania najniższych dochodów.

Obserwujemy jednak równocześnie, że rozpiętość w miesięcznych płacach netto nie jest duża. Różnica między średnią arytmetyczną obliczoną dla 10% najgorzej zarabiających i 10% najlepiej zarabiających nie przekracza 2500 zł. Wiadomo przy tym, iż jest to w dużym stopniu spowodowane podwyższeniem najniższych płac podstawowych, co miało miejsce w połowie lat sześćdziesiątych. Uwzględniając progresje podatkowe, wydaje się, że polityka płac dążyła w tym okresie do wyrównania płac netto, jako środka do minimalizacji różnic w stopie życiowej.

Spójrzmy teraz na uzyskane wyniki od innej strony. Wzięte

pod uwagę formy dodatkowych gratyfikacji — w szczególności premie i nagrody — wprowadzają „wtórne” różnicowanie dochodowe. W literaturze ekonomicznej podkreśla się, iż to właśnie zjawisko jest przesłanką do ewentualnego kształtowania postępowania pracowników⁵. W tym ujęciu premie i nagrody pozwalają na bodźcowe różnicowanie zarobków w zależności od efektywności pracy — indywidualnej i kolektywnej — oraz wymaganego rozmieszczenia siły roboczej — gałęziowego i przestrzennego. Chociaż ze względu na rodzaj materiałów, jakimi aktualnie dysponujemy, dokładna analiza tego rodzaju nie jest możliwa, to pewne ogólne spostrzeżenia warto poczynić, ponieważ mogą one być pomocne przy ukierunkowaniu niektórych dalszych rozważań.

W pracach na temat polityki płac w okresie, w którym badania były przeprowadzane, stwierdzono, że skuteczność bodźców materialnego zainteresowania była osłabiona przez takie czynniki, jak rozproszenie form gratyfikacji, przerosty zmiennej części dochodów w stosunku do stałej, czy bardzo niskie dodatkowe wypłaty, mające raczej symboliczne znaczenie⁶. Zjawiska te w pewnym zakresie możemy obserwować również na przykładzie naszych danych, choć oczywiście nie jesteśmy w stanie nic powiedzieć na temat ich ewentualnych ujemnych skutków. Szczególnie fakt małego różnicowania łącznych sum premii i nagród przy tych samych płacach podstawowych nasuwa wątpliwość, czy te formy dodatkowej gratyfikacji mogły należycie pełnić swoją rolę.

W. Krencik, opierając się między innymi na zebranych w końcu lat pięćdziesiątych materiałach z przemysłu łódzkiego, pisał, że proporcje składowych płacy ostatecznej układają się nieprawidłowo z punktu widzenia potrzeb produkcji i zatrudnienia⁷. Występujące podówczas proporcje w dochodach autor ten nazwał „proporcjami żywiołowymi”. Przypuszczalnie również w okre-

⁵ Por. *Wykład ekonomii politycznej*, s. 436.

⁶ J. Obodowski, S. Spotan, *Praca i płaca*, Warszawa 1968.

⁷ W. Krencik, *Polityka płac*, [w:] *Jak pracuje człowiek*, Warszawa 1963.

się, gdy były przeprowadzane nasze badania, wiele żywiowości pozostało, przy czym niewątpliwie regulacje zasad wynagradzania z lat 1958—1967 poważnie ją ograniczyły.

W każdym razie „wtórne” zróżnicowanie dochodów wykazało równoległość do zróżnicowania podstawowych płac i w efekcie je pogłębiało. Dziesięć procent osób o najniższych całkowitych dochodach indywidualnych ma średnią arytmetyczną niższą o blisko 3500 zł od dziesięciu procent osób o dochodach najwyższych. Tak więc obok tendencji do zminimalizowania różnic w stopie życiowej poprzez płace netto wystąpiła tendencja przeciwna. Trudno powiedzieć, w jakim stopniu stymulacja tych różnic była wynikiem świadomych założeń polityki płac, a w jakim stopniu — skutkiem działania czynników niekontrolowanych.

Z pewnego punktu widzenia do zróżnicowania płac netto można jednak przywiązywać większą wagę, choć jest ono mniejsze. Wydaje się bowiem, iż w tej płaszczyźnie zróżnicowania ogniskują się najbardziej trwale decyzje polityki płac. Są to przecież płace podstawowe i stanowią przeszło 90% wszystkich dochodów, jakimi ludzie dysponują z tytułu pracy.

DOCHODY INDYWIDUALNE A INNE ELEMENTY STANDARDU MATERIALNEGO

W badaniach łódzkich z 1967 r. stwierdziliśmy, że płaca brutto jest wysoko skorelowana z całkowitym dochodem indywidualnym — współczynnik Pearsona obliczony dla pełnych rozkładów wynosi 0,89. Z kolei na podstawie materiałów zebranych również w Łodzi, lecz dwa lata wcześniej, mogliśmy podjąć analizę zależności między płacą brutto, a pewnymi podstawowymi elementami standardu materialnego rodziny respondenta. Do tych podstawowych elementów zaliczyliśmy: a) dochód na osobę w rodzinie, b) warunki mieszkaniowe i c) wyposażenie gospodarstwa domowego w sprzęt trwałego użytku.

W celu syntetycznego ujęcia warunków mieszkaniowych oraz sprzętu trwałego użytku A. Kobus-Wojciechowska opracowała

zbiorcze indeksy dla obu zmiennych⁸. Idea zastosowanej przez nią miary oparta jest na jednostkach standaryzowanych, dzięki czemu można łączyć różne wskaźniki danej zmiennej w jedną całość. Standaryzacja zmiennych mierzalnych (na przykład liczba osób na izbę) odbywała się poprzez podzielenie różnicy między wartością zmiennej, jaką miał określony osobnik, a wartością przeciętną w populacji przez odchylenie standardowe. Dla zmiennych niemierzalnych (na przykład posiadanie lodówki) odnoszono frakcję osób odznaczających się daną własnością do standardowego rozkładu normalnego $N(1,0)$ i brano pod uwagę wartość punktu, w którym krzywa była dychtomizowana przez odnoszoną do niej częstość względną⁹. Tak więc wyżej punktowano cechy rzadziej występujące w populacji niż te, które były bardziej powszechne.

Dla pełnego określenia warunków mieszkaniowych danej rodziny sumowano odpowiednie punkty za zagęszczenie mieszkania i posiadanie urządzeń kanalizacyjno-wodociągowych i sanitarnych. Najlepsze warunki mieszkaniowe były premiowane 444 punktami, a najgorsze — 291. Natomiast miara wyposażenia gospodarstw w sprzęt trwałego użytku obejmowała 10 dóbr: pralkę, odkurzacz, lodówkę, radio, telewizor, adapter, aparat fotograficzny, telefon, motocykl i samochód. Są to więc dobra ułatwiające prowadzenie gospodarstwa domowego lub służące do korzystania z informacji i rozrywki. Punktacja najwyższa wyniosła 612, a najniższa 426.

W tabeli IV.4 przedstawiono trzy wartości współczynnika korelacji Pearsona, wyrażające zależność między płacą brutto z jednej strony a dochodem na głowę, warunkami mieszkaniowymi i wyposażeniem w sprzęty trwałego użytku — z drugiej. Najsilniejszy związek wystąpił między płacą brutto a dochodem na głowę. Z innych analiz wiadomo, iż dla zbiorowych dochodów

⁸ A. Kobus-Wojciechowska, *Zróżnicowanie warunków mieszkaniowych i sytuacji materialnej*, [w:] *Zróżnicowanie społeczne*, s. 187—212.

⁹ Miarę tę zaproponował dr T. Miller z Uniwersytetu Łódzkiego. Jej dokładny opis zawarty jest w wyżej cytowanym artykule A. Kobus-Wojciechowskiej.

Tabela IV.4

Współczynniki korelacji Pearsona między płacą brutto
a wybranymi elementami standardu materialnego

Zmienne	Dochód na głowę	Warunki mieszkania- we	Sprzęt trwałego użytku
Płaca brutto	0,71	0,31	0,49

rodziny — a przez to i dla dochodów przeliczonych na osobę — decydujący wpływ mają zarobki głównego żywiciela¹⁰. Przeciętnie ma on o wiele większy wkład w budżet gospodarstwa domowego niż pozostali jego członkowie łącznie.

Słabszy związek między płacą brutto a warunkami mieszkaniowymi niż między tą pierwszą zmienną a posiadaniem sprzętu trwałego użytku jest względnie prosty do wytłumaczenia. Przez wiele lat po wojnie polityka mieszkaniowa zmierzała do uniezależnienia przydziału mieszkań w nowo wznoszonych blokach od finansowych możliwości rodzin. Choć po 1956 r. nastąpiła intensyfikacja spółdzielczego budownictwa mieszkaniowego — stwarzająca pewne podstawy do różnicowania się warunków zależnie od materialnych zasobów ludności — to i tak funkcjonowanie „rynku mieszkaniowego” oparte jest na wielu celowo wprowadzonych ograniczeniach znaczenia dochodów. Natomiast przy nabywaniu dostępnych sprzętów trwałego użytku ograniczeń takich w zasadzie nie ma.

Wartości współczynników korelacji są zróżnicowane, ale wszystkie można uznać za wysokie. Inaczej można powiedzieć, iż płace brutto wyjaśniają znaczną część zmienności zarówno dochodów na głowę, jak i warunków mieszkaniowych, a także posiadania sprzętów trwałego użytku. Są więc one względnie dobrymi empirycznymi wskaźnikami podstawowych elementów standardu ma-

¹⁰ Por. K. Słomczyński, K. Szafnicki, *Zróżnicowanie dochodów z pracy*, [w:] *Zróżnicowanie społeczne*, s. 147—186.

terialnego. Ponieważ w pracy tej dochodom poświęcono stosunkowo dużo uwagi, a pominięto analizy szerszej sytuacji bytowej, przeto przy dalszej lekturze warto pamiętać o wskazanych tu związkach.

KATEGORIE SPOŁECZNO-ZAWODOWE A PŁACA BRUTTO ORAZ CAŁKOWITY DOCHÓD I JEGO SKŁADNIKI

Z tabel IV.5, IV.6 i IV.7 wynika, że kolejność kategorii społeczno-zawodowych ze względu na przeciętną wysokość całkowitego dochodu indywidualnego oraz płac brutto i netto jest — ogólnie rzecz biorąc — zbliżona¹¹. Pomijając rzemieślników, jako grupę szczególnie niejednorodną i co do której istnieją uzasadnione podejrzenia dotyczące wiarygodności deklarowanych zarobków, wszędzie otrzymujemy taką samą hierarchię ustaloną w porządku malejących kwot: inteligencja, technicy, majstrowie i brygadziści, pracownicy biurowi, robotnicy wykwalifikowani, pracownicy fizyczno-umysłowi, robotnicy półwykwalifikowani, robotnicy niewykwalifikowani. Większość różnic między kolejnymi średnimi arytmetycznymi tak właśnie uszeregowanymi jest istotna na poziomie 0,01 — i to zarówno przy całkowitym dochodzie, jak i przy obu rozpatrywanych formach płacy. W trzech uporządkowaniach nieistotne okazały się różnice tylko między majstrami i brygadzystami a pracownikami biurowymi, między robotnikami wykwalifikowanymi a pracownikami fizyczno-umysłowymi oraz między pracownikami fizyczno-umysłowymi a robotnikami półwykwalifikowanymi.

Analiza wariancji wskazuje, że zmienność zarobków jest znacząco większa między kategoriami społeczno-zawodowymi niż w ich obrębie. Dane zawarte w tabelach IV.8, IV.9 i IV.10 pozwalają odrzucić hipotezę zerową o nieistnieniu dochodowych różnic między wyróżnionymi kategoriami na poziomie 0,01, na co

¹¹ Przy tym porównaniu trzeba pamiętać, iż badania obejmują okres trzyletni i przypuszczalnie dlatego średnie arytmetyczne płac brutto (tabela IV.6) różnią się dość znacznie. Jednak wyrażają one te same tendencje.

Całkowity miesięczny dochód respondenta w zależności od grupy społeczno-zawodowej

Grupy społeczno-zawodowe	Wysokość całkowitego miesięcznego dochodu										Średnia arytmetyczna	Odczylenie stan-dardowe	Współczynnik zmienności	Błąd względny	Liczoność zbiorowości						
	do 1500		1501 2000		2001 2500		2501 3000		3001 4000							4001 5000		5001 6000		ponad 6000	
	%																				
Inteligencja	—	—	—	—	12,3	33,3	25,9	12,3	16,1	45,12	14,23	0,31	6,51	88							
Technicy	—	4,4	—	19,4	17,9	38,8	19,4	—	—	32,05	8,23	0,25	6,00	67							
Pracownicy biurowi	2,1	18,2	27,9	—	26,9	19,3	3,2	1,1	1,1	26,47	8,23	0,31	6,20	92							
Majstrowie i brygadziści	—	13,9	25,6	—	33,7	24,4	2,3	—	—	26,47	6,03	0,19	3,99	86							
Rzemieślnicy	5,9	26,4	22,1	—	20,6	20,6	4,4	—	—	25,29	7,75	0,31	7,13	71							
Pracownicy fizyczno-umysłowi	11,4	42,9	27,6	—	11,4	5,7	0,9	—	—	20,88	5,39	0,25	4,75	107							
Robotnicy wykwalifikowani	2,7	30,8	42,1	—	16,4	7,2	0,7	—	—	22,53	5,08	0,19	2,09	294							
Robotnicy półwykwalifikowani	4,6	53,8	32,3	—	9,2	—	—	—	—	19,92	3,42	0,19	4,75	61							
Robotnicy nie-wykwalifikowani	23,1	47,3	25,2	—	2,2	2,2	—	—	—	18,73	3,65	0,19	3,99	90							

a Obliczono na podstawie następujących środków przedziałów: 1500, 1750, 2250, 2750, 3250, 3750, 4250, 4750, 5500, 6500, 7500

Grupy społeczno-zawodowe a płace miesięczne brutto

Grupy społeczno-zawodowe	Łódź 1967										Koszalin 1964	Szczecin 1964	Łódź 1965				
	Wysokość płac miesięcznych brutto										Średnia arytme- tyczna ^b	Odchy- lenie standar- dowe	Współ- czynnik zmien- ności	Błąd względ- ny	Średnie arytmetyczne płac miesięcz- nych brutto ^c		
	do 1500	1501 2000	2001 2500	2501 3000	3001 3500	3501 4000	4001 4500	4501 5000	5001 6000	ponad 6000							
	0/0 ^a																
Inteligencja	—	1,0	6,0	11,0	17,8	19,2	16,0	11,0	9,0	8,0	4098	1335	0,32	6,72	3179	3055	3346
Technicy	—	4,4	16,4	32,8	20,9	14,9	1,5	6,0	3,0	—	3101	814	0,26	6,24	2567	2569	2485
Pracownicy biurowi	1,0	14,1	33,7	28,3	17,4	3,3	1,1	—	—	—	2560	558	0,22	4,40	2355	2307	2210
Majstrowie i bryga- dziści	—	7,0	32,5	25,6	17,4	9,2	1,2	1,2	—	—	2719	574	0,21	2,31	2360	2350	2475
Rzemieślnicy	—	14,0	30,9	15,8	9,7	9,7	9,7	9,7	4,5	—	2853	1232	0,43	9,89	2480	2508	2480
Pracownicy fizycz- no-umysłowi	7,5	37,4	34,6	18,7	3,6	2,9	0,9	—	—	—	2205	607	0,27	5,13	1849	1992	1825
Robotnicy wykwa- lifikowani	2,1	24,5	45,6	19,4	2,1	0,3	0,3	—	—	—	2306	502	0,22	2,42	1976	2240	1904
Robotnicy półwy- kwalifikowani	4,6	36,9	41,5	12,3	—	—	—	—	—	—	2085	359	0,17	4,25	1714	1878	1780
Robotnicy niewy- kwalifikowani	13,3	46,6	30,0	7,8	2,2	—	—	—	—	—	1985	439	0,22	4,62	1670	1871	1711
Razem ^d	4,2	22,8	31,8	18,5	8,3	6,0	2,2	1,6	1,4	0,9	2553	922	0,23	0,14	—	—	—

^a Procenty nie zawsze sumują się do 100, ponieważ pominięto nieliczne wypadki braku danych.

^b Obliczono na podstawie następujących środków przedziałów: 1500, 1750, 2250, 2750, 3250, 3750, 4250, 5500, 6500, 7000.

^c Obliczono na podstawie następujących środków przedziałów: 1000, 1500, 2500, 3500, 4500, 5500, 6500 i 7500.

^d Obejmuje również kategorię „inni”.

Tabela IV.7

Place miesięczne netto w różnych grupach społeczno-zawodowych

Grupy społeczno-zawodowe	Wysokość plac miesięcznych netto (w zł)									Średnia arytmetyczna ^a	Odchylenie standardowe	Współczynnik zmienności	Błąd względny	Procentowy stosunek do całkowitego dochodu	Liczebność zbiorowości
	do 1250	1251 1500	1501 2000	2001 2500	2501 3000	3001 3500	3501 4000	4001 5000	ponad 5000						
	%														
Inteligencja	—	—	2,2	14,7	21,6	20,4	18,2	12,4	10,2	3419	882	0,25	5,25	75,8	88
Technicy	—	—	11,9	31,3	34,3	11,9	7,4	3,0	—	2681	590	0,19	4,56	83,6	67
Pracownicy biurowi	1,1	3,2	31,5	34,7	26,1	2,2	1,1	—	—	2258	462	0,19	3,80	85,3	92
Majstrowie i brygadziści	—	—	30,2	32,5	29,1	8,1	—	—	—	2378	468	0,19	3,99	88,9	86
Rzemieślnicy	—	—	45,0	21,1	14,1	9,8	7,0	1,4	1,4	2396	801	0,31	7,13	94,7	71
Pracownicy fizyczno-umysłowi	6,6	13,1	46,7	23,3	8,4	0,9	0,9	—	—	1924	502	0,25	4,75	92,1	107
Robotnicy wykwalifikowani	1,7	5,4	46,9	32,2	10,6	1,3	0,6	—	—	2056	432	0,19	2,09	91,2	294
Robotnicy półwykwalifikowani	1,5	9,2	64,6	24,6	—	—	—	—	—	1851	290	0,12	3,00	96,3	61
Robotnicy niewykwalifikowani	8,9	21,1	55,5	11,1	2,2	1,1	—	—	—	1722	388	0,19	3,99	92,0	90
Razem ^b	3,5	7,0	37,9	26,5	14,4	5,0	3,1	1,7	0,9	2221	709	0,31	0,65	91,2	1000

^a Średnie arytmetyczne obliczono na podstawie 16 środków przedziałów — patrz uwaga pod tabelą IV.1.

^b Obejmuje również kategorię „inni”.

Analiza wariancji dla całkowitego dochodu indywidualnego

Źródło zmienności	Suma kwadratów	Stopnie swobody ^a	Średnie kwadratów
Między kategoriami	188446	9—1	23556
Wewnątrz kategorii	49053	960—9	512
Razem	678976	960—1	

$F \approx 46$ przy $F_p = 0,001 = 3,3$

^a Wyeliminowano kategorię „inni”.

wskazują wyliczone tam wartości ilorazu wariancji — statystyki F — przy zadanych stopniach swobody. Tak więc, dane te stanowią ważne uzupełnienie dla tabel IV.5, IV.6 i IV.7.

Z analizy rozkładu całkowitego dochodu wynika, że ponad 2500 zł zarabia miesięcznie 100% inteligentów, 24,4% robotników wykwalifikowanych i 4,4% robotników niewykwalifikowanych. Odsetki osób mieszczących się w jednym wspólnym dla wszystkich kategorii społeczno-zawodowych przedziale w granicach 2501—3000 zł reprezentowane są nierównomiernie. Dla jednych kategorii są to dolne zarobki, dla innych górne. Tylko w przypadku majstrów i brygadzystów przedział ten zawiera wartość modalną.

Całkowity dochód indywidualny robotników półwykwalifikowanych nie przekracza 3000 zł. Natomiast dochód pracowników biurowych rozciąga się od kwot leżących poniżej 1500 zł do kwot leżących powyżej 6000 zł. Podobny rozkład występuje także w wypadku płac brutto i netto. Wyliczone w tabelach IV.5, IV.6 i IV.7 odchylenia standardowe i współczynniki zmienności mierzą homogeniczność poszczególnych kategorii społeczno-zawodowych. Wielkości odchylenia standardowych wskazują, że większe różnicowanie następuje wewnątrz grup o wyższych wynagrodzeniach.

Tabela IV.9

Analiza wariancji dla płac miesięcznych brutto

Źródło zmienności	Suma kwadratów	Stopnie swobody ^a	Średnie kwadratów
Między kategoriami	312096	9—1	39012
Wewnątrz kategorii	502120	960—9	528
Razem	814216	960—1	

$F \approx 74$ przy $F_p - 0,001 = 3,3$

^aWyeliminowano kategorię „inni”.

Tabela IV.10

Analiza wariancji dla płac miesięcznych netto

Źródło zmienności	Suma kwadratów	Stopnie swobody ^a	Średnie kwadratów
Między kategoriami	201740	9—1	25217
Wewnątrz kategorii	300941	960—9	316
Razem	502681	960—1	

$F \approx 79$ przy $F_p - 0,001 = 3,3$

^aWyeliminowano kategorię „inni”.

Gdy jednak te wielkości zrelatywizujemy do wartości średnich arytmetycznych, to wówczas stopień homogeniczności wielu grup jest bardzo zbliżony. W szczególnej sytuacji znajdują się rzemieślnicy, którzy mają najwyższe współczynniki zmienności w każdej z omawianych tabel.

Znajomość współczynników zmienności ma duże znaczenie

dla określenia stopnia dokładności uzyskanych wyników. W tabelach IV.5, IV.6 i IV.7 podano obliczone na podstawie współczynników zmienności błędy względne przy poziomie ufności 0,95¹². Wartości średniej arytmetycznej mogą w zbiorowości pierwotnej — tej, z której pobrano próbę — odchyłać się o podane w tabelach odsetki. Tak na przykład możemy wnioskować, iż wśród inteligencji średnia arytmetyczna całkowitego dochodu miesięcznego — wynosząca w naszych badaniach 4512 zł — w zbiorowości pierwotnej zawiera się z prawdopodobieństwem 0,95 w granicach 4805—4219 zł. Obliczenie jest tu proste: 6,5% od 4512 zł = 293 zł, a 4512 + 293 = 4805 i 4512 — 293 = 4219. Przedział tego rzędu można uznać za raczej szeroki.

Wartości błędów względnych przy wszystkich rozważanych rodzajach dochodów są szczególnie wysokie w wypadku rzemieślników, co przemawia za wyłączeniem tej grupy z niektórych analiz. Z kolei najlepsze oszacowanie średnich arytmetycznych uzyskuje się dla robotników wykwalifikowanych. Jedynie w tej kategorii błąd względny nie przekracza nigdzie 3%.

W tabeli dotyczącej płacy brutto, w materiałach z lat 1964—1965, obserwujemy interesujące różnice między miastami. Inteligencja oraz majstrowie i brygadziści mają najwyższe dochody w Łodzi, a pracownicy biurowi — w Koszalinie. W wypadku wszystkich pozostałych grup społeczno-zawodowych odpowiednio przeciętne okazały się najwyższe w Szczecinie. Różnice te można w dużym stopniu przypisać odmiennej strukturze gospodarki każdego z miast. Tak na przykład relatywnie najniższe zarobki łódzkich robotników wykwalifikowanych są w dużej mierze spowodowane tym, iż tę kategorię stanowią w większości pracownicy przemysłu lekkiego, a — jak wiadomo — płace w tym przemyśle były w chwili przeprowadzania badań szczególnie niskie.

Gdy porównujemy dane z lat 1965—1967, to przede wszystkim uderza fakt, iż w tym dwuletnim okresie w każdej grupie

¹² Błąd względny przy poziomie ufności 0,95 wyraża się następującym wzorem:
$$bw = \frac{1,96}{\sqrt{n}} \cdot V_x$$

społeczno-zawodowej przeciętne płace brutto podniosły się¹³. Bez względu na przyrosty są najsilniejsze w tych grupach, które w 1965 r. znajdowały się w najlepszej sytuacji. Jednakże po obliczeniu przyrostów względnych — przyjmując także za podstawę dane z 1965 r. — okazuje się, iż poprawa zarobków robotników wykwalifikowanych jest prawie taka sama jak inteligencji, a wyższa niż w wielu innych kategoriach, w tym także robotników półwykwalifikowanych i niewykwalifikowanych.

Robotnicy niewykwalifikowani mają przeciętnie najniższe płace brutto (1985 zł), najniższe płace netto (1722 zł) i najniższe całkowite dochody „na rękę” (1873 zł). Przyjmując każdą z tych kwot za 100% można postawić pytanie, w jakim stosunku do tych wartości pozostają odpowiednie średnie arytmetyczne charakteryzujące inne kategorie społeczno-zawodowe. Wyluczając z tych obliczeń rzemieślników, otrzymujemy trzy szeregi procentowe, które zostały przedstawione w tabeli IV.11.

Tabela IV.11

Płace i dochody wyrażone w szeregach procentowych

Grupy społeczno-zawodowe	Płaca		Dochód całkowity
	brutto	netto	
Inteligencja	206	198	240
Technicy	156	155	170
Majstrowie i brygadziści	137	138	143
Pracownicy biurowi	129	131	141
Robotnicy wykwalifikowani	116	119	121
Pracownicy fizyczno-umysłowi	111	112	114
Robotnicy półwykwalifikowani	115	107	106
Robotnicy niewykwalifikowani	100	100	100

¹³ Por. dane o wzroście płac w *Rocznikach Statystycznych*. W naszych badaniach wzrost płac okazał się wyższy niż na to wskazywałyby dane GUS.

Premie i nagrody w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych

Grupy społeczno-zawodowe-	Premie					Nagrody					Razem			Liczebność zbiorowości
	Wysokość w skali rocznej (w zł)			Osoby nie otrzymujące premii	Średnia arytmetyczna ^a	Wysokość w skali rocznej (w zł)			Osoby nie otrzymujące nagród	Średnia arytmetyczna roczna ^a	Procent osób nie otrzymujących ani premii ani nagród	Średnia arytmetyczna roczna ^a	Stosunek do całkowitego dochodu respondenta	
	do 1000	1001-3000	ponad 3000			do 1000	1001-3000	ponad 3000						
	‰			‰										
Inteligencja	9,1	13,6	40,9	36,4	3153	11,4	28,4	21,6	38,6	1684	9,2	4837	8,9	88
Technicy	13,4	13,4	32,9	34,3	2287	19,4	49,3	16,4	14,9	1888	3,2	4175	10,8	67
Pracownicy biurowi	23,9	21,7	17,4	37,0	1524	29,4	31,6	5,4	33,6	956	8,9	2480	7,8	92
Majstrowie i brygadziści	23,2	8,1	5,8	62,9	712	26,8	55,9	4,6	12,8	1514	7,5	2226	6,9	86
Rzemieślnicy ^b	11,1	4,5	4,5	79,9	263	13,3	22,2	20,0	44,5	603	20,0	866	2,8	5
Pracownicy fizyczno-umysłowi	15,0	12,2	6,5	66,3	647	47,6	28,0	1,9	22,5	862	19,8	1509	6,0	107
Robotnicy wykwalifikowani	17,7	6,8	4,8	70,7	487	47,3	37,0	1,4	14,3	998	10,6	1485	5,4	294
Robotnicy półwykwalifikowani	21,5	4,6	3,1	70,8	483	64,6	16,9	3,1	15,4	781	12,0	1264	5,4	65
Robotnicy niewykwalifikowani	8,9	3,3	3,3	84,5	334	55,6	17,8	—	26,6	639	24,4	973	4,7	90
Razem ^c	16,1	9,0	10,9	64,0	906	37,6	24,2	13,3	24,5	1065	15,2	1971	6,8	1000

^a Średnie arytmetyczne obliczono dla całych grup społeczno-zawodowych, a nie tylko dla osób, które otrzymują premie bądź nagrody.

Średnie arytmetyczne obliczono na podstawie 10 środków przedziałów — patrz uwaga pod tabelą IV.2.

^b Tylko rzemieślnicy — członkowie spółdzielni pracy.

^c Obejmuje również kategorie nie wyszczególnione w tabeli: rzemieślników-właścicieli warsztatów i „innych”.

Rozpiętość całkowitego dochodu jest większa niż rozpiętość płacy brutto i netto. Dotyczy to przy tym wielokrotności obliczonych dla wszystkich kategorii społeczno-zawodowych, z wyjątkiem robotników półwykwalifikowanych, u których ta relatywna miara jest niższa dla całkowitego dochodu niż dla płacy netto. Różnica jest jednak niewielka.

W dokonanym zestawieniu obserwujemy, iż różnica między odsetkiem wyrażającym wielokrotność całkowitego dochodu najniżej sytuowanych grup a analogicznym odsetkiem dla płacy brutto bądź netto jest najwyższa w przypadku inteligencji i zdecydowanie wysoka w przypadku techników. Tak więc składniki ruchomej części dochodu docierają częściej i w większym wymiarze do tych kategorii, u których stała część dochodu jest wyższa.

Słuszność wysuniętego tu twierdzenia, mówiącego o silnie różnicującej funkcji ruchomej części dochodu, potwierdzają dane o premiach i nagrodach. Dane te — zawarte w tabeli IV.12 — pokazują na przykład, że przedstawiciele inteligencji, technicy, pracownicy biurowi oraz majstrowie i brygadziści są częściej niż osoby z innych kategorii objęci co najmniej jedną z tych dwóch form gratyfikacji. Tylko 3,2% techników nie otrzymuje ani premii, ani nagród, a robotników niewykwalifikowanych jest w tej grupie 24,4%. Są to zresztą pod tym względem kategorie skrajne.

Różnice w skrajnych średnich arytmetycznych można także uznać za znaczne, skoro w porównaniu z robotnikami niewykwalifikowanymi przedstawiciele zawodów inteligenckich mają przeciętnie 9,4 razy wyższe premie, a technicy 2,9 razy wyższe nagrody. Warto też podkreślić, że gdy przeciętną wysokość obu form gratyfikacji analizuje się łącznie, to w naturalnym szeregu malejących kwot majstrowie i brygadziści następują po pracownikach biurowych, a robotnicy wykwalifikowani po pracownikach fizyczno-umysłowych. Jest to zmiana pozycji w zestawieniu z trzema poprzednio omawianymi szeregami: całkowitych dochodów indywidualnych, płac brutto i płac netto. W tym jednak wypadku nie możemy odrzucić hipotezy zerowej — przy poziomie 0,01 — o nieistnieniu różnic między sąsiadującymi ze sobą

przeciętnymi. Istotne różnice występujące wtedy, gdy porównujemy ze sobą dwie kategorie przedzielone trzecią. Przykładem może być istotna różnica między przeciętnymi premii i nagród, obliczonymi dla inteligencji i pracowników biurowych, choć jednocześnie stwierdzamy jej brak między przeciętnymi dla inteligencji i techników oraz między przeciętnymi dla techników i pracowników biurowych.

Na zakończenie tego paragrafu zatrzymajmy się przy tabeli IV.13 dotyczącej zarobków z pracy dodatkowej. Zjawisko podejmowania takiej pracy występuje zdecydowanie nierównomierne. Uboczne zajęcia zarobkowe deklarował co czwarty inteligent,

Tabela IV.13

Zarobki z pracy dodatkowej w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych

Grupy społeczno-zawodowe	Wysokość zarobków z pracy dodatkowej w skali miesięcznej				Ogół osób mających pracę dodatkową
	do 500	501—750	751—1000	ponad 1000	
	01 ⁰				
Inteligencja	5,8	6,7	6,7	5,3	24,5
Technicy	4,5	3,5	2,5	—	11,5
Pracownicy biurowi	4,3	1,0	1,2	—	6,5
Majstrowie i brygadziści	—	2,5	2,5	0,7	5,7
Rzemieślnicy	1,5	4,3	1,5	—	7,3
Pracownicy fizyczno-umysłowi	2,3	—	1,0	1,8	5,3
Robotnicy wykwalifikowani	2,0	3,0	0,8	0,4	6,2
Robotnicy półwykwalifikowani	1,5	1,5	1,5	—	4,5
Robotnicy niewykwalifikowani	1,0	2,3	—	—	3,3
Razem	2,5	2,5	1,3	1,0	7,3

co dziesiąty technik, co szesnasty robotnik wykwalifikowany i co trzydziesty robotnik niewykwalifikowany. Trudno osądzić, czy te różnice wiarygodnie odzwierciedlają stan rzeczywisty, czy też zachodzi tu systematyczne fałszowanie. W każdym razie dane te sygnalizują potrzebę zajęcia się wzorami kumulacji dochodów występującymi w różnych grupach społecznych.

KILKA WNIOSKÓW OGÓLNYCH I KIERUNKI DALSZYCH ANALIZ

Rozpatrzenie różnych części dochodów indywidualnych pozwoliło ocenić, które z nich zwiększają globalne zróżnicowanie, a które zmniejszają. Stwierdziliśmy, że wszystkie dodatkowe formy gratyfikacji pogłębiają różnice wprowadzone przez podstawowe płace netto. Zjawisko takie było widoczne zarówno w analizie całej zbiorowości, jak i poszczególnych grup społeczno-zawodowych.

Grupy społeczno-zawodowe różnią się istotnie między sobą zarówno ze względu na przeciętne całkowite dochody, jak i ze względu na przeciętną płacę netto, a także ze względu na przeciętną płacę brutto. Wprowadza to określony porządek hierarchiczny, w którym inteligencja zajmuje górną pozycję, po niej następują technicy, następnie majstrowie i brygadziści oraz pracownicy biurowi, dalej robotnicy wykwalifikowani i pracownicy fizyczno-umysłowi, a na końcu robotnicy półwykwalifikowani i niewykwalifikowani. Ten porządek jest odmienny od tego, który został utworzony na podstawie przeciętnego natężenia wykształcenia i stanowisk. Robotnicy wykwalifikowani „przeskakują” pracowników fizyczno-umysłowych, a majstrowie i brygadziści — pracowników biurowych. Niewątpliwie jest to oznaką zacierania się pewnych różnic społecznych, chociaż jednocześnie najogólniejszy układ wyróżnionych grup jest za każdym razem również dość tradycyjny. Do tradycyjności tego układu przyczynia się także wysoka pod względem dochodów pozycja rzemieślników, których w wyżej wskazanym uporządkowaniu pominięli-

my, gdyż ich umieszczenie wśród innych grup nie jest tak jednoznaczne.

Szersze ugrupowania — pracownicy umysłowi, kategorie pośrednie i pracownicy fizyczni — to zbiorowości o wyraźnych różnicach wewnętrznych. Gdy wśród pracowników umysłowych porównujemy techników z pracownikami biurowymi, to pracownicy biurowi odznaczają się niższym przeciętnym natężeniem nie tylko wykształcenia i stanowisk, ale i dochodów. Natomiast wśród kategorii pośrednich pracownicy fizyczno-umysłowi zajmują konsekwentnie niższą pozycję od majstrów i brygadzystów, zaś wśród pracowników fizycznych robotnicy półwykwalifikowani i niewykwalifikowani — od robotników wykwalifikowanych. Trudno jest obecnie osądzić, na ile proces wewnętrznego rozwarstwiania się takich ugrupowań, jak: pracownicy umysłowi, kategorie pośrednie i pracownicy fizyczni, będzie nadal postępował. W każdym razie to także może być drogą do zacierania się różnic typu tradycyjnego.

Przedstawione w tym rozdziale wyniki mogą być zaczątkiem dalszych, bardziej pogłębionych analiz. Różne statystyczne metody, wypróbowane już w szeroko zakrojonych badaniach dochodów, nasuwają wiele możliwych ujęć¹⁴. Ograniczając nasze rozważania do dochodów indywidualnych z pracy, przedstawimy dwa kierunki analiz, które z socjologicznego punktu widzenia wydają się szczególnie obiecujące.

Pierwszy kierunek można nazwać analizą nierównomierności rozkładu osobistych dochodów i ich koncentracji. Przez koncentrację rozumiemy tu odchylenie się od stanu, w którym wszyscy mają dochody takie same. Miara koncentracji Lorenza ujmuje właśnie takie zjawisko: gdy wszystkie osoby mają ten sam dochód, współczynnik koncentracji wynosi 0, a gdy cały dochód należy do jednej osoby, jest on równy 1. Są to oczywiście skrajne sytuacje teoretyczne, ale różne kraje bardziej lub mniej zbliżają się do tych sytuacji. Wiadomo, że koncentracja dochodów w krajach socjalistycznych — w Polsce, na Węgrzech, w Czechosłowa-

¹⁴ Por. J. Kordos, *Metody badania rozkładu dochodów ludności*, Warszawa 1968.

eji — jest istotnie mniejsza niż w krajach kapitalistycznych¹⁵. Z badań J. Kordosa wynika także, iż w Polsce w latach 1959—1962 współczynniki koncentracji obliczone dla ludności pozarolniczej były podobne¹⁶.

Nasuwa się jednak potrzeba szerszych analiz nad nierównomiernością i koncentracją dochodów ludności i to nie tylko w skali całego kraju, lecz także w różnych ekologicznych układach uwarstwienia społecznego, takich jak duże miasto, miasteczko, wieś. Do takich celów można wykorzystywać właśnie materiały z badań tego rodzaju, co tu prezentowane. Odpowiedni dobór materiałów porównawczych z różnych odcinków czasu i z różnych krajów może pozwolić na analizy wskazujące na szereg makrospołecznych warunków egalitaryzacji podziału dochodów. Zagadnieniami tymi, w takim właśnie ujęciu, zajmuje się K. Szafnicki¹⁷.

Drugi kierunek analiz dotyczy procesów kształtowania się dochodów indywidualnych. Zmiennymi wyjaśnianymi są poziomy różnych form dochodów poszczególnych osób, a zmiennymi wyjaśniającymi — czynniki, które charakteryzują ludzi jako pracowników. Dotychczas badania tego rodzaju nie były prowadzone systematycznie i znajomość wpływu rozmaitych cech położenia społecznego na wysokość otrzymywanych dochodów z pracy jest raczej nikła¹⁸.

W jednym z dalszych rozdziałów zajmujemy się zależnością

¹⁵ Por. O. Eltetö, *Analysis of the Types and Characteristic of the Income Distribution*, [w:] *The Standard of Living*, Budapeszt 1962.

¹⁶ J. Kordos, *op. cit.*

¹⁷ K. Szafnicki, *Socjologiczna analiza rozkładów dochodów ludności* (maszynopis).

¹⁸ Pewne osiągnięcia w tej dziedzinie mają socjologowie radzieccy. Por. artykuł M. Możiny, *Wieloczynnikowy model płacy robotnika*, [w:] *Metody ilościowe w socjologii*, Warszawa 1968. Autorka ta wzięła pod uwagę takie zmienne, jak wiek, staż pracy w danej specjalności, staż pracy w danej gałęzi produkcji, zaszerogowanie taryfowe, wykształcenie ogólne, procent wykonania normy produkcyjnej. W swojej analizie posłużyła się współczynnikiem korelacji wielokrotnej przy parabolicznej i liniowej postaci funkcji, a także liniową postacią równania regresji.

wysokości płacy netto od wykształcenia i stanowisk. W ujęciu przez nas zaproponowanym wykształcenie i stanowiska to zasadnicze „nakłady” ponoszone przez jednostkę w toku przygotowywania się do zawodu i w toku samej pracy, a płaca netto to jedna z zasadniczych „nagród” za podjęty wysiłek. Do tego podstawowego modelu wprowadzimy następnie dalsze zmienne niezależne (staż pracy i wiek) oraz dalsze zmienne zależne (premie i nagrody). Oczywiście będzie to stanowić jedynie egzemplifikację szerszego kierunku analiz, jakie można wykonać na materiale omawianym w tej pracy.

Rozdział V

ZRÓŻNICOWANIE SPOŁECZNE WEDŁUG KRYTERIUM PRESTIŻU

Treść: — Prestiż ogólny a prestiż zawodów. — Metody badania prestiżu zawodów i wybrana strategia. — Podstawowe rezultaty badań łódzkich. — Wyniki innych badań. — Determinanty i korelaty ocen prestiżu zawodów. — Porównania międzykrajowe. — Zagadnienie skalowalności zawodów według kryterium prestiżu. — Skale Guttmana. — Próba hierarchizacji wąskich kategorii zawodowych. — Grupy społeczno-zawodowe a prestiż.

PRESTIŻ OGÓLNY A PRESTIŻ ZAWODÓW

Przez ogólny prestiż zwykle rozumie się ocenę społecznej „wyższości — niższości” przypisywaną danym jednostkom przez określone zbiorowości. Inaczej można powiedzieć, że jest to wypadkowa opinii indywidualnych, czyli opinii poszczególnych osób, z którymi dane jednostki faktycznie się stykają, lub potencjalnie mogą się zetknąć. Ponieważ ocena ta jest dokonywana na gruncie zinternalizowanych systemów wartości, dość jednoznacznie więc plasuje jednostki w układzie hierarchicznym ustalonym i aprobowanym przez dane środowisko społeczne¹.

W tym ujęciu prestiż jest zjawiskiem „subiektywno-obiektywnym”. Subiektywnym — gdyż w procesie ewaluacji systemy wartości dyktują, jakie cechy i zachowania brać pod uwagę oraz

¹ Interesujące rozważania na temat prestiżu zawarte są w pracy B. Barber, *Social Stratification: A Comparative Analysis of Structure and Process*, New York 1957, oraz M. Tumin, *Social Stratification. The Forms and Functions of Inequality*, Prentice-Hall 1967. Częściowo korzystałem z przemyśleń obu tych autorów.

czy przypisywać im duże czy też małe znaczenie. Obiektywnym — gdyż końcowa ocena zależna jest od natężeń cech i rodzajów zachowań, jakimi rzeczywiście charakteryzują się oceniani ludzie².

Ocenie zwykle podlegają jednocześnie bardzo różne cechy i zachowania. W potocznej percepcji różnicowania społecznego nie operuje się jednak żadnymi współmiernymi skalami dla tych ocenianych atrybutów jednostek. Prestiż jest więc typowym wypadkiem gradacji syntetycznej, a więc takiego szeregowania obiektów, w którym zestawia się ze sobą i intuicyjnie sumuje nieporównywalne własności³. S. Ossowski — który wprowadził pojęcie gradacji syntetycznej — wskazywał, że te całościowe miary pozycji społecznych, powstające w wyniku przykładania do siebie niewspółmiernych skal, stają się doniosłymi faktami społecznymi. Doniosłość ich polega przede wszystkim na tym, że ludzie faktycznie dążą do tego, aby ulokować się wysoko w możliwie globalnie ujętej hierarchii. W myśleniu teoretycznym i w życiu codziennym prestiż uchodzi więc za dobro powszechnie pożądane.

W badaniach empirycznych przyjmuje się różne wskaźniki ogólnego prestiżu jednostek. Zwykle są to wskaźniki definicyjno-empiryczne, a więc takie, które — po pierwsze — stanowią cząstkową definicję interesującej nas zmiennej syntetycznej, oraz — po drugie — są wysoko skorelowane z innymi elementami tejże zmiennej⁴.

Najczęściej za taki wskaźnik uważa się prestiż zawodów, w których dane jednostki aktualnie pracują. W samych badaniach nad prestiżem zawodów oceniany jest jednak „nie status X-a lub Y-a posiadającego określony zawód, lecz abstrakcyjnie potraktowany tytuł zawodowy”⁵. Znając oceny bardzo różnych

² Por. W. Wesółowski, *Studia z socjologii klas i warstw społecznych*, Warszawa 1962, s. 159—162.

³ S. Ossowski, *Z zagadnień struktury społecznej*, Dzieła, t. 5, Warszawa 1968, s. 120—132.

⁴ S. Nowak, *Studia z metodologii nauk społecznych*, Warszawa 1965, s. 254—256.

⁵ W. Wesółowski, *Studia z socjologii...*, s. 190.

tytułów zawodowych, badacze przypisują jednostkom taki prestiż, jakim odznacza się ich tytuł zawodowy⁶. Oczywiście stopień zasadności założenia, że ogólny prestiż jednostek jest silnie skorelowany z prestiżem ich zawodów, może podlegać empirycznej weryfikacji. Zapewne jest on różny w zależności od wielu cech określonego społeczeństwa. Tak na przykład w społeczeństwie amerykańskim zdarza się niezwykle rzadko, żeby ludzie wykonujący niektóre zawody odznaczeni byli niskim ogólnym prestiżem, ustalonym na podstawie wypowiedzi członków społeczności, w których żyją⁷. W społeczeństwie japońskim tak silna zależność przypuszczalnie nie występuje⁸.

W Polsce nie przeprowadzano szczegółowych studiów empirycznych nad tym zagadnieniem. Potoczne obserwacje wskazują jednak, iż społeczna ocena ludzi dokonywana jest również przez pryzmat ich działalności zawodowej. Takie spostrzeżenie potwierdzają też niektóre wyniki fragmentarycznych badań przeprowadzonych w małej społeczności lokalnej⁹. Badane osoby były pytane o to, kto w miasteczku cieszy się dużym poważaniem, a kto małym. W odpowiedzi na to respondenci częstokroć wymieniali nazwiska konkretnych osób, a uzasadniając swój wybór mówili na przykład: „on jest lekarzem” lub „on jest murarzem”. Wskazywali — pośrednio czy bezpośrednio — że przynajmniej jednym ze źródeł ogólnego prestiżu jednostek jest ich zawód. Korelacja między prestiżem, jakim cieszyły się wskazywane osoby, a prestiżem zawodów, w jakich one pracowały, okazała się także wysoka.

W pewnej fazie badań, będących głównym przedmiotem mo-

⁶ Por. przypis 14 w rozdziale I.

⁷ Por. W. L. Warner, M. Meeker, K. Eells, *Social Class in America*, Harper Torchbooks 1960.

⁸ O znacznej niezależności hierarchii prestiżu od innych hierarchii społecznych w społeczeństwie japońskim pisał K. O d a k a, *The Middle Class in Japan*, [w:] *Class, Status and Power*, [red. R. Bendix i S. Lipset], Glencoe 1961.

⁹ Badania na ten temat prowadziła grupa socjologów z Uniwersytetu Łódzkiego w lecie 1968 r. w małej społeczności lokalnej — powiatowym miasteczku w województwie łódzkim. Wyniki zostały częściowo opracowane, ale nie były dotąd publikowane.

jej pracy, każdej badanej osobie przypisano taki prestiż, jakim odznaczał się jej zawód w specjalnie skonstruowanej hierarchii. Sądzę, że ten przypisany prestiż można traktować jako wskaźnik prestiżu ogólnego. W ostrożniejszych interpretacjach można oczywiście przyjąć, że chodzi tu po prostu o prestiż zawodów.

METODY BADANIA PRESTIŻU ZAWODÓW I WYBRANA STRATEGIA

Z grubsza rzecz biorąc, można wyróżnić dwie metody ustalania hierarchii zawodów według kryterium prestiżu. Pierwsza z nich to metoda wolnego wyboru. Polega ona na tym, że prosi się badane osoby, aby mając na uwadze określone kryterium — „prestiż”, „poważanie społeczne” — wymieniły kilka czy kilkanaście zawodów: wpierv te, które cenią najbardziej, następnie te, które cenią najmniej. Miejsce danego zawodu w konstruowanej hierarchii zależne jest wówczas od tego, jak często był on podawany w grupie zawodów cenionych i nie cenionych. Najwyżej umieszcza się te zawody, które najczęściej są wymieniane wśród cenionych, a równocześnie najrzadziej wśród nie cenionych. Sposoby ustalania tych proporcji bywają zresztą różne, a niektórzy badacze nawet ograniczają się do szeregowania według samych preferencji pozytywnych.

Metoda ta była masowo stosowana już w latach dwudziestych w polskich badaniach nad „życzeniami zawodowymi” młodzieży szkolnej¹⁰. Na podstawie ankiet zebranych w różnych środowiskach ustalono wówczas rozmiar popularności wielu zawodów. Tak na przykład stwierdzono, że zawody techniczne miały wyraźną przewagę nad urzędniczymi i robotniczymi. Wyniki

¹⁰ Pierwszą polską ankietę tego typu przeprowadził J. Joteyko w 1922 r. Ankieta ta objęła 8517 osób. Jej wyniki zostały opracowane przez F. Felhorską i S. Studenckiego, *Plany i marzenia młodzieży o przyszłości*, Warszawa 1930. Z innych badań warto wymienić S. Baley, H. Zaniewska-Klawe, *Ankieta dotycząca zainteresowań młodzieży warszawskich szkół powszechnych*, „Psychotechnika”, 1928, nr 3; B. Biegeleisen, *Uświadomienie zawodowe młodzieży krakowskiej*, Kraków 1929.

badania przeprowadzonych kilka lat temu za pomocą tej samej metody i również wśród młodzieży szkolnej „upoważniają do stwierdzenia dużych analogii zjawisk i podstawowych tendencji ujawniających się w materiałach pochodzących z różnych okresów”¹¹.

Metoda wolnego wyboru jest stosunkowo prosta. Łatwo dostosować pytania kwestionariuszy wywiadów czy ankiet do różnych poziomów umysłowych respondentów. Wyniki wielu badań dowiodły, że odpowiedzi na pytanie, „który ze znanych ci zawodów lubisz najbardziej?” lub „który ze znanych ci zawodów ma najwyższy prestiż?” nie sprawiają badanym kłopotu. Jednakże metoda ta ma szereg wad, ze względu na które rzadko wykorzystuje się ją w masowych badaniach opinii publicznej. Szczególnie zaś dwie właściwości ograniczają jej przydatność:

a) sposób sformułowania pytań zakłada dowolność zestawu zawodów, które respondenci mogą brać pod uwagę, a przez to jednostkowe preferencje nie są w pełni porównywalne;

b) respondenci mają wymieniać tylko zawody najbardziej i najmniej cenione, a przez to badacz nie uzyskuje informacji o zawodach ocenianych pośrednio¹².

Między innymi z tych właśnie względów otrzymanej hierarchii nie można traktować nawet jako skali szacunkowej¹³. Tak więc sama metoda użyteczna jest tylko do zdobycia ogólnej orientacji w prestiżu zawodów¹⁴.

Druga metoda nazywana jest metodą listy zawodów. W naj-

¹¹ B. Horoszowska, *Badania nad życzeniami zawodowymi młodzieży szkolnej*, [w:] *Jak pracuje człowiek*, Warszawa 1961, s. 114.

¹² Szerszą krytykę tej metody przeprowadził A. Sarapata, *Studia nad uwarstwieniem i ruchliwością społeczną w Polsce*, Warszawa 1965, s. 166—169.

¹³ Ogólnie rzecz biorąc, skala szacunkowa polega na uporządkowaniu przedmiotów według średniej oceny dokonanej przez pewną zbiorowość. Por. w tej sprawie *Metody badań socjologicznych*, red. S. Nowak, Warszawa 1965, s. 284—290.

¹⁴ Por. W. Tomaszewska, *Problemy życia kulturalnego ludności Szczecina na tle struktury społecznej i warunków bytowych*, Warszawa 1964, (OBOP), s. 65.

częściej stosowanej wersji respondentom przedstawia się z góry ustalony spis zawodów i prosi się o ocenę każdego z nich. Zwykle też dla wyrażenia oceny sugeruje się pięciopunktową skalę: „bardzo wysokie poważanie”, „wysokie poważanie”, „średnie poważanie”, „niskie poważanie”, „bardzo niskie poważanie”. W fazie opracowywania wyników przypisuje się określone wartości poszczególnym punktom skali — na przykład liczby całkowite od 1 do 5 lub 100, 80, 60, 40, 20 — i dla każdego zawodu oblicza się przeciętną punktację. Jest to średnia arytmetyczna lub mediana wszystkich wartości, jakie dany zawód otrzymał. Zawody ułożone według tego kryterium dają pewnego typu hierarchię, którą można uznać za tak zwaną skalę szacunkową¹⁵. Można tu też dodać, że niekiedy w procedurze tej szereguje się pozycje na innej podstawie, tj. na podstawie sum liczby odpowiedzi: „bardzo duże poważanie” i „duże poważanie”. Tę metodę praktykuje się jednak rzadziej.

Metoda listy zawodów w przedstawionej wersji wyrosła na gruncie amerykańskim w latach czterdziestych. W klasycznym już dziś sondażu zrealizowanym w 1947 r. przez National Opinion Research Center respondenci mieli orzec o dziewięćdziesięciu zawodach — od Przewodniczącego Sądu Najwyższego do czyścibuta — czy każdy z nich ma pozycję „znakomitą”, „dobrą”, „przeciętną”, „mniej niż przeciętną”, „złą”¹⁶. Punktując odpowiednio te oceny obliczono średnie arytmetyczne dla wszystkich zawodów i uporządkowano je według osiągniętych wyników. Taką procedurę przyjęła się — często z pewnymi nieistotnymi modyfikacjami — w badaniach prowadzonych w wielu krajach.

Metoda listy zawodów ma jednak także dwie inne wersje: rangowania i porównywania parami. W pierwszej — respondenci kolejno numerują zawody od większego do mniejszego prestiżu, a badacz oblicza przeciętne rangi¹⁷. W drugiej — respondenci

¹⁵ Por. przypis 13.

¹⁶ P. Hatt, C. North, *Jobs and Occupations — A Popular Evaluation*, [w:] *Class, Status and Power*.

¹⁷ W tej wersji metodę tę stosuje się, gdy lista zawodów jest krótka. Por. A. Sarapata, *op. cit.*, s. 257—258.

porównują zawody „każdy z każdym” i zaznaczają, która pozycja w danej parze odznacza się większym prestiżem, co już pozwala na konstruowanie bardziej subtelnych miar dystansu¹⁸. W literaturze metodologicznej podkreśla się, że obie te wersje mają wiele zalet związanych zarówno z psychologicznymi warunkami odpowiedzi, jak i możliwościami opracowywania skal. Jednakże tego rodzaju procedury stosowane są tylko w stosunku do specjalnych kategorii respondentów i raczej w badaniach o charakterze eksperymentalnym.

W badaniach opinii publicznej prowadzonych przy użyciu wywiadów kwestionariuszowych metoda listy zawodów w wersji najprostszej wydaje się rozwiązaniem optymalnym. Na nią też padł wybór, gdy projektowano badania w Łodzi. Zajmiemy się teraz krótką prezentacją przyjętego sposobu postępowania, przy czym szczególną uwagę zwrócimy na sformułowanie samego pytania o prestiż i na zestaw tytułów zawodowych.

W badaniach łódzkich z 1967 r. dawano respondentom do oceny 42 zawody. Na początku wywiadów ankieterzy odczytywali następujący tekst instrukcji:

„W celach naukowych chcemy dowiedzieć się, jak ludzie w naszym kraju oceniają różne zawody. Dlatego zwracamy się do Pana z prośbą o ocenę zawodów według poważania i uznania, jakie ma Pan dla nich. W ocenie zawodów chodzi o Pana własne zdanie. Będę odczytywał nazwy poszczególnych zawodów i proszę powiedzieć czy dany zawód cieszy się w Pana własnej opinii bardzo dużym poważaniem, dużym poważaniem, średnim poważaniem, małym poważaniem, bardzo małym poważaniem. Zawody, które odczytam są zróżnicowane. Na liście jest wymieniony urzędnik w radzie narodowej, kelner, lekarz internista, adwokat, tkacz — robotnik wykwalifikowany, ekspedient w sklepie, mistrz tkacki, robotnik niewykwalifikowany kanalizacji i wodociągów

¹⁸ Metoda ta nadaje się bardziej do studiów o charakterze eksperymentalnym niż do badań masowych. W sondażach opinii publicznej jest ona stosowana jedynie w wersji uproszczonej, w której nie wszystkie możliwe pary ocenianych przedmiotów są ze sobą porównywane.

i wiele innych. Proszę oceniać każdy zawód na tle innych znanych Panu zawodów”.

Po tej instrukcji następowało zasadnicze pytanie o poważanie społeczne kolejnych zawodów, przy czym ankierzy przypominali pięć kategorii odpowiedzi: „bardzo duże”, „duże”, „średnie”, „małe”, „bardzo małe”. Zawody, które znalazły się na liście zostały dobrane w ten sposób, aby możliwie dobrze reprezentowały wąskie kategorie zawodowe, charakterystyczne dla miejskiego — szczególnie zaś łódzkiego — rynku pracy. W tym celu, na podstawie materiałów z badań łódzkich z 1965 r. dla wszystkich kategorii zawodowych — takich jak na przykład „inteligencja humanistyczna”, „technicy przemysłu i budownictwa” czy „robotnicy wykwalifikowani przemysłu włókienniczego” — sporządzono wypisy konkretnych tytułów zawodowych. Dążyliśmy do tego, aby każda kategoria była „reprezentowana” przez jedno bądź dwa najczęściej pojawiające się w niej określenia wykonywanych zawodów. Pewną orientację w tych zabiegach daje tabela V.1.

Przy układaniu listy zawodów kierowaliśmy się ponadto dwoma dodatkowymi względami: po pierwsze — czy dany zawód jest powszechnie znany w społeczeństwie, oraz — po drugie — czy występował w jakichś innych badaniach. Zdawaliśmy sobie sprawę, że respondentom trudno byłoby wypowiadać się o zawodach, z którymi nie zetknęli się w swoich osobistych doświadczeniach życiowych. Dlatego też nie pytaliśmy o robotników półwykwalifikowanych, gdyż takie określenie nie wydaje się zbyt rozpowszechnione. Jednocześnie dążyliśmy do tego, aby nasze wyniki były porównywalne z innymi, wcześniej nagromadzonymi danymi. To także powodowało, iż nie zawsze wybieraliśmy dla danej kategorii zawodowej zawód najczęściej w niej występujący. Dlatego podczas studiowania tabeli V.1 należy uwzględnić tego rodzaju ograniczenia.

Pytając o poważanie społeczne kilkudziesięciu zawodów zachodzi obawa, że respondenci mogą zmieniać swoje odpowiedzi pod wpływem powtarzającego się sposobu oceniania, dając na przykład systematycznie wyższe oceny w pierwszej fazie

Tabela V.1

Grupy społeczno-zawodowe i kategorie zawodowe a konkretne tytuły zawodowe poddane ocenie prestiżu

Grupy społeczno-zawodowe	Kategorie zawodowe	Wybrane tytuły zawodowe do oceny pod względem poważania społecznego
Inteligencja	kierownicy życia gospodarczego i polityczno-społecznego inteligencja techniczna — inżynierowie inteligencja lekarska inteligencja humanistyczna i twórcza inteligencja prawnicza i ekonomiczna zawody przyrodnicze i ścisłe nief techniczne nauczyciele	dyrektor przedsiębiorstwa inżynier mechanik lekarz internista; lekarz dentysta dziennikarz; pracownik naukowy na wyższej uczelni adwokat; ekonomista z wyższym wykształceniem biolog z wyższym wykształceniem nauczyciel
Technicy	średni personel lekarski — technicy dentystyczni technicy przemysłu i budownictwa technicy handlu i ekonomii technicy laboranci i im podobni	technik dentysta technik elektryk; technik budowlany technik ekonomista technik geodeta
Pracownicy biurowi	pracownicy biurowi administracji pracownicy biurowi przemysłu i budownictwa pracownicy biurowi handlu pracownicy biurowi instytucji zdrowia, oświaty i kultury pracownicy biurowi innych instytucji	urzędnik w radzie narodowej inspektor pracy pracownik biurowy w handlu referent w służbie zdrowia urzędnik archiwista

Grupy społeczno-zawodowe	Kategorie zawodowe	Wybrane tytuły zawodowe do oceny pod względem poważania społecznego
Majstrowie i brygadziści	majstrowie i mistrzowie w przemyśle majstrowie i brygadziści poza przemysłem	mistrz tkacki brygadzysta elektro-monter
Pracownicy fizyczno-umysłowi	ekspedienci, pracownicy poczty, magazynierzy, tramwajarze kolejarze, kierowcy, pracownicy fizyczno-umysłowi usług różnych	magazynier kolejarz kelner
Rzemieślnicy	rzemieślnicy posiadający własne warsztaty drobni i średni kupcy rzemieślnicy — chałupnicy rzemieślnicy pracujący w spółdzielniach, warsztatach	ślusarz posiadający własny warsztat właściciel taksówki właściciel sklepu - kupiec chałupnik — dziewiarz ×
Robotnicy wykwalifikowani	robotnicy wykwalifikowani przemysłu włókienniczego i skórzanego robotnicy wykwalifikowani przemysłu budowlanego robotnicy wykwalifikowani przemysłu metalowego robotnicy wykwalifikowani transportu robotnicy wykwalifikowani w usługach	tkacz — robotnik wykwalifikowany murarz — robotnik wykwalifikowany tokarz — robotnik wykwalifikowany robotnik wykwalifikowany transportu hydraulik — robotnik wykwalifikowany
Robotnicy półwykwalifikowani	robotnicy półwykwalifikowani przemysłu włókienniczego i skórzanego robotnicy półwykwalifikowani przemysłu budowlanego	× ×

Grupy społeczno-zawodowe	Kategorie zawodowe	Wybrane tytuły zawodowe do oceny pod względem poważania społecznego
	robotnicy półwykwalifikowani przemysłu metalowego	×
	robotnicy półwykwalifikowani transportu	×
	robotnicy półwykwalifikowani w usługach	×
Robotnicy niewykwalifikowani	robotnicy niewykwalifikowani przemysłu włókienniczego i skórzanego	robotnik niewykwalifikowany włókiennictwa
	robotnicy niewykwalifikowani przemysłu budowlanego	robotnik niewykwalifikowany budownictwa
	robotnicy niewykwalifikowani przemysłu metalowego	robotnik niewykwalifikowany przemysłu maszynowego
	robotnicy niewykwalifikowani transportu	ładowacz — robotnik niewykwalifikowany
	robotnicy niewykwalifikowani w usługach	robotnik niewykwalifikowany kanalizacji i wodociągów
Inni	rolnicy	×
	oficerowie, funkcjonariusze MO	×
	dozorcy, portierzy	×

U w a g a : Znak × oznacza, że dana kategoria zawodowa nie została uwzględniona w badaniu nad prestiżem.

wywiadu i to niezależnie od tego, jakich zawodów te oceny dotyczą. Aby sprawować nad tym kontrolę, zastosowaliśmy trzy wersje listy zawodów, przy czym każdą objęto mniej więcej równą liczbę respondentów. Wersje te różniły się kolejnością, w jakiej poddawano zawody ocenom: zestaw 42 zawodów podzielono na

trzy równe części — a więc po czternaście pozycji — i każda z tych części w którejś z wersji znajdowała się na pierwszym miejscu. Tak na przykład „tokarz — robotnik wykwalifikowany” w jednej wersji otwierał listę wszystkich zawodów, w drugiej — znajdował się na piętnastej pozycji, a w trzeciej — na dwudziestej dziewiątej. W jakim stopniu technika ta pozwoliła uchwycić różnice w odpowiedziach, omówimy po przedstawieniu zasadniczych wyników.

PODSTAWOWE REZULTATY BADAŃ ŁÓDZKICH

Tabela V.2 zawiera rozkład odpowiedzi na pytanie o prestiż zawodów. Pominięto w niej nieliczne odsetki odpowiedzi typu „nie wiem”, „nie mam zdania”. Najwięcej osób nie dokonało oceny „technika geodety” (4,8%), następnie „urzędnika archiwisty” (4,6%), „biologa z wyższym wykształceniem” (4,1%) i „chałupnika dziewiarza” (3,8%). Przepuszczalnie nazwy te nie kojarzyły się respondentom z jakąś konkretną i jednocześnie dobrze im znaną działalnością zawodową. Są to jednak wyjątki, albowiem przy większości ocenianych tytułów odsetki odpowiedzi typu „nie wiem”, „nie mam zdania” nie przekroczyły 1%.

Pewna niewielka liczba respondentów (3,2%) na pytanie o prestiż początkowo udzielała odpowiedzi: „wszystkie zawody považam jednakowo”. W tych wypadkach ankieterzy indagowali dalej: „proszę powiedzieć, jakie považanie ma pan dla takich zawodów, jak lekarz-internista czy nauczyciel — czy jest ono duże czy małe?”. Po uzyskaniu odpowiedzi prowadzący wywiad wymieniał dwa lub trzy inne zawody, na ogół robotników niewykwalifikowanych. Wtedy też „egalitaryści” odstępowali od swojego pierwotnego stanowiska i byli skłonni ocenić pełną listę zawodów. Ponieważ „nacisk ankieterski” nie wpłynął na sposób ewaluacji zawodów, tę kategorię respondentów włączono do całej zbiorowości. Tylko trzy osoby pozostały konsekwentnie „oporne”, twierdząc, że wszystkie zawody považają na poziomie średnim. Ponieważ osoby te w ogóle nie różnicowały swoich ocen, przy wszystkich zawodach umieszczono je razem z tymi, które nie

Rozkład odpowiedzi na pytanie o prestiż zawodów

Miejsce w kwes- tjona- riuszu	Oceniany zawód	Poważanie społeczne zawodu						Srednie punktów X	Odchy- lenia standar- dowe x	Współ- czynniki zmien- ności Vx
		%								
		bardzo duże	duże	średnie	małe	bardzo małe				
1	Pracownik naukowy na wyższej uczelni	71,3	24,4	3,0	0,3	0,3	1,33	0,58	0,44	
2	Nauczyciel	51,5	38,1	8,8	0,8	0,4	1,60	0,72	0,45	
3	Inżynier mechanik	41,8	49,6	7,0	1,0	0,3	1,48	0,67	0,40	
4	Lekarz internista	40,7	45,5	11,6	1,4	0,2	1,74	0,73	0,42	
5	Dziennikarz	38,9	45,4	11,4	2,3	1,0	1,80	0,81	0,45	
6	Lekarz dentysta	30,7	52,0	15,6	1,4	0,1	1,87	0,71	0,38	
7	Biolog z wyższym wy- kształceniem	31,8	46,7	15,9	1,6	0,2	1,87	0,74	0,40	
8	Ekonomista z wyższym wykształceniem	26,0	53,3	17,9	1,1	0,4	1,95	0,72	0,37	
9	Dyrektor przedsiębiorst- wa	28,1	43,4	21,8	3,8	2,0	2,07	0,91	0,44	
10	Technik dentystryczny	18,8	51,5	27,0	1,6	0,2	2,12	0,73	0,34	
11	Technik geodeta	13,6	47,7	31,8	1,9	0,2	2,20	0,74	0,34	
12	Tokarz — robotnik wy- kwalifikowany	16,4	48,3	32,4	2,2	0,2	2,21	0,74	0,34	
13	Technik budowlany	13,0	52,0	31,6	2,5	0,3	2,25	0,72	0,32	
14	Adwokat	23,8	39,1	23,5	8,1	3,9	2,28	1,04	0,46	
15	Technik elektryk	7,2	48,6	40,0	3,5	0,2	2,28	0,81	0,30	
16	Technik ekonomista	10,4	46,0	37,2	3,6	0,5	2,36	0,74	0,31	

Miejsce w kwes- tiona- riuszu	Oceniany zawód	Poważanie społeczne zawodu						Srednie punktów X	Odchy- lenia standat- dowe x	Współ- czynniki zmien- ności Vx
		o/0								
		bardzo duże	duże	średnie	małe	bardzo małe				
17	Mistrz tkacki	8,1	46,3	39,5	5,1	0,2	2,43	0,72	0,80	
18	Hydraulik — robotnik wykwalifikowany	10,2	41,6	40,0	7,2	0,5	2,46	0,79	0,32	
19	Tkacz — robotnik wykwalifikowany	10,8	39,2	40,3	8,3	0,7	2,49	0,82	0,33	
20	Murarz — robotnik wykwalifikowany	10,1	37,5	42,1	8,4	1,1	2,53	0,83	0,33	
21	Kolejarz	11,2	33,8	44,1	9,7	0,7	2,55	0,84	0,33	
22	Brygadzysta elektro- monter	5,3	40,2	46,4	6,5	0,5	2,56	0,72	0,28	
23	Kierowca ciężarówki	11,1	34,0	42,6	9,1	2,1	2,57	0,88	0,34	
24	Inspektor pracy w przemyśle	10,2	36,3	36,8	8,9	5,7	2,63	0,99	0,38	
25	Slusarz posiadający własny warsztat	6,7	34,0	45,0	11,6	1,7	2,67	0,83	0,31	
26	Urzędnik archiwista	5,8	27,3	47,0	13,5	2,0	2,78	0,84	0,30	
27	Magazynier	5,4	27,3	50,0	15,3	1,5	2,80	0,82	0,29	
28	Referent w służbie zdrowia	7,4	21,4	47,7	17,1	4,4	2,89	0,93	0,32	
29	Ekspedient w sklepie	5,1	21,0	55,5	13,9	3,7	2,90	0,83	0,29	
30	Urzędnik w radzie narodowej	5,3	21,8	50,2	16,8	4,5	2,93	0,89	0,30	
31	Pracownik biurowy w handlu	2,9	20,0	58,2	13,8	3,2	2,94	0,77	0,26	

32	Robotnik wykwalifikowany transportu	4,2	20,1	51,5	19,9	2,7	2,97	0,83	0,28
33	Chałupnik — dziewiarz	3,1	15,7	50,1	24,3	3,0	3,09	0,81	0,26
34	Właściciel taksówki	2,8	16,7	52,8	21,3	5,3	3,10	0,84	0,27
35	Krawiec pracujący w prywatnym zakładzie	2,6	14,3	55,7	22,9	3,4	3,10	0,78	0,25
36	Właściciel sklepu — — kupiec	4,9	17,9	44,6	24,2	7,3	3,11	0,95	0,31
37	Kelner	2,1	12,3	50,8	23,0	11,0	3,29	0,90	0,27
38	Robotnik niewykwalifikowany kanalizacji i wodociągów	6,2	15,5	24,3	23,2	23,6	3,49	1,9	0,34
39	Ładowacz — robotnik niewykwalifikowany	2,9	15,7	29,3	32,1	19,5	3,50	1,06	0,30
40	Robotnik niewykwalifikowany przemysłu maszynowego	2,5	13,1	32,0	33,2	18,3	3,52	1,02	0,29
41	Robotnik niewykwalifikowany przemysłu włókienniczego	2,1	10,8	28,2	36,2	21,2	3,65	1,00	0,28
42	Robotnik niewykwalifikowany budownictwa	2,6	8,1	23,5	38,2	21,2	3,68	0,98	0,27

U w a g a: W tabeli pominięto nieliczne odsetki braku danych oraz odpowiedzi typu „nie wiem”, „nie mam zdania”. Średnie punktów, odchylenia standardowe i współczynniki zmienności obliczane były dla pełnej zbiorowości, w której respondenci ocenili dany zawód zgodnie z podanymi kategoriami odpowiedzi. Przyjęta punktacja ocen poważania społecznego zawodów: bardzo duże — 1, duże — 2, średnie — 3, małe — 4, bardzo małe — 5.

potrafiły bądź nie chciały podać odpowiedzi zgodnie z proponowaną skalą.

W tabeli V.2 zawody zostały uporządkowane według średnich arytmetycznych punktów, które arbitralnie przypisano poszczególnym ocenom. Posłużono się przy tym kolejnymi liczbami całkowitymi od 1 (najwyższa ocena) do 5 (najniższa ocena). W obliczeniach średnich arytmetycznych pominięto odpowiedzi typu „nie wiem”, „nie mam zdania”, gdyż ich znaczenie — w kontekście całego pytania — nie jest dostatecznie jasne.

Posługiwanie się arbitralnie nadanymi punktami wymaga pewnego wyjaśnienia. Otóż jest oczywiste, że różnice w obliczonych tu średnich arytmetycznych można traktować jako wymiary dystansu między zawodami tylko przy założeniu, że odstęp między możliwymi ocenami były całkowicie równe i jednakowe w świadomości wszystkich badanych. Założenia tego nie sposób uzasadnić w badaniach tego typu, co zresztą nie przesądza o jego zupełnej bezużyteczności. Przyjmując je trzeba jednak zdawać sobie sprawę z dużego ryzyka błędu.

Bez takiego ryzyka można natomiast przyjąć, iż wartości średnich punktacji dobrze informują o miejscu, czyli randze danego zawodu w stosunku do pozostałych zawodów¹⁹. W naszej hierarchii najwyższą pozycję osiągnął „pracownik naukowy na wyższej uczelni”, pośrodku znajduje się „kolejarz” i „brygadzysta elektromonter”, a na samym dole „robotnik niewykwalifikowany budownictwa”. Stwierdzamy także, iż zawody inteligenckie zajmują pozycje 1—9 i 14, technicy 10—11, 13 i 15—16, robotnicy wykwalifikowani 12, 18—20 i 32, majstrowie i brygadziści 17 i 22, pracownicy fizyczno-umysłowi 21, 23, 27, 29 i 37, pra-

¹⁹ Inaczej możemy powiedzieć, że jest to skala szacunkowa. Warto przy tym zauważyć, że poza kilkoma specjalnymi przypadkami przypisanie innych liczb poszczególnym ocenom dałoby ten sam wynik, jeśli niższe oceny otrzymałyby wyższe liczby. Nasuwa się pytanie, w jakim stopniu i na ile powszechnie taka hierarchia zawodów występuje w świadomości społecznej. Do tego zagadnienia powrócimy w paragrafach poświęconych skalowalności zawodów według kryterium prestiżu, mając na uwadze takie pojęcie skalowalności, które opiera się na idei skalogramu w sensie Guttmanowskim.

cownicy biurowi 24, 26, 28 i 30—31, rzemieślnicy 25 i 33—36, robotnicy niewykwalifikowani 38—42. Choć taki układ rang sugeruje pewną gradację całych grup społeczno-zawodowych, to w prawie każdej takiej grupie niektóre zawody wyraźnie odbiegają od reszty. To zróżnicowanie rang widoczne jest szczególnie w wypadku robotników wykwalifikowanych, wśród których „tokarz — robotnik wykwalifikowany” znajduje się wyżej o dziewiętnaście pozycji od „robotnika wykwalifikowanego transportu”.

Przyjrzyjmy się teraz dokładniej rozkładowi ocen. „Bardzo duże poważanie” jest odpowiedzią pojawiającą się najczęściej tylko przy dwóch górnych zawodach („pracownik naukowy na wyższej uczelni”, „nauczyciel”). Przy następnych szesnastu pozycjach (od „inżyniera mechanika” do „hydraulika — robotnika wykwalifikowanego”) dominuje „duże poważanie”, a przy dalszych dwudziestu (od „tkacza — robotnika wykwalifikowanego” do „robotnika niewykwalifikowanego kanalizacji i wodociągów”) — średnie poważanie. Wreszcie w wypadku czterech dalszych zawodów (od „ładowacza — robotnika niewykwalifikowanego” do „robotnika niewykwalifikowanego budownictwa”) najczęściej wystąpiła odpowiedź mówiąca o małym prestiżu. Fakt, że „bardzo małe poważanie” nigdzie nie stanowi odpowiedzi modalnej, nie powinien jednak sugerować, iż duża część respondentów w ogóle unikała takiej oceny. Dodatkowe obliczenia wykazały, że tylko 9,1% wszystkich respondentów nie wykorzystało pełnej skali ocen. Tak więc, mimo niewątpliwej tendencji do preferowania ocen średnich i wyższych, prawie wszyscy respondenci choć jeden zawód obdarzyli bardzo niskim prestiżem. Gdyby było inaczej musielibyśmy stwierdzić, iż skala ocen nie ma w świadomości respondentów adekwatnego zawieszenia²⁰.

Przy niektórych zawodach rozproszenie ocen jest tak znaczne, iż odpowiedzi modalne nie przekraczają 35%. Szczególnie duże rozproszenie ocen występuje na najniższym i środkowym szczeblu hierarchii, o czym także informują podane w tabeli V.2 wartości odchyłeń standardowych od średnich punktacji. Do za-

²⁰ Przez „zawieszenie skali” rozumiemy tu fakt, iż wszystkie punkty skali ocen są odnoszone do ocenianych przedmiotów.

wodów ocenionych względnie zgodnie należą przede wszystkim zawody inteligenckie i techników; do tej kategorii można także zaliczyć przynajmniej niektóre zawody robotników wykwalifikowanych czy nawet pracowników biurowych.

Tabela V.3 daje obraz zależności między ocenami wszystkich zawodów. Podano w niej 28 współczynników korelacji. Do obliczeń wybraliśmy współczynnik korelacji rang Kendalla dla dużej liczby rang połączonych lub dla danych skategoryzowanych²¹. Pozwoliło nam to uwzględnić wszystkie odpowiedzi znaczące,

Tabela V.3

Korelacje między prestiżowymi ocenami wybranych zawodów

Oceniane zawody	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Nauczyciel	—	0,91	0,79	0,36	0,0	0,12	-0,02	-0,24
2. Technik budowlany		—	0,84	0,43	0,24	0,21	-0,01	-0,10
3. Tokarz — robotnik wykwalifikowany			—	0,72	0,56	0,31	0,10	-0,04
4. Mistrz tkacki				—	0,70	0,55	0,36	0,07
5. Magazynier					—	0,96	0,61	0,34
6. Urzędnik archiwista						—	0,77	0,59
7. Właściciel sklepu — kupaiec							—	0,65
8. Robotnik budowlany niewykwalifikowany								—

z pominięciem jedynie kategorii „nie wiem”, „nie mam zdania”. Ekstremalne wartości zastosowanego współczynnika wynoszą: +1 dla zawodów ocenionych całkowicie jednakowo (maksymalna korelacja dodatnia) i -1 dla zawodów ocenionych diametralnie różnie (maksymalna korelacja ujemna). W tym ujęciu zawody ocenione całkowicie jednakowo oznaczają, że każdy respondent po-

²¹ Por. H. Blalock, *Social Statistics*, McGraw-Hill 1960, s. 321—324.

służył się w stosunku do nich dokładnie takimi samymi określeniami, co oczywiście jest raczej możliwością tylko teoretyczną. Podobnie zresztą trudno byłoby się spodziewać idealnej zależności ujemnej. Jeśli wartości omawianego współczynnika przekraczają 0,50, można już mówić o dość silnej korelacji — dodatniej lub ujemnej w zależności od znaku.

Wartości współczynnika można potraktować jako abstrakcyjnie pojętą miarę „odległości” między zawodami ze względu na podobieństwo ocen, jakimi się je obdarza. Pobieżny przegląd tabeli V.3 wskazuje, że zawody sobie „najbliższe” — a więc oceniane podobnie przez te same osoby — to w większości te, które w uporządkowaniu według średniej punktacji zajmują sąsiednie miejsca. Widzimy także, iż w pierwszym wierszu tabeli wartości współczynników są wprawdzie silnie dodatnie (ponad +0,70), następnie opadają i zbliżają się do zera, aby w końcu przejść w raczej słabsze korelacje ujemne (około -0,25).

Wartości współczynników korelacji potwierdzają hierarchiczny układ grup społeczno-zawodowych. I tak: oceny zawodu inteligentnego (nauczyciel) odznaczają się najsilniejszym związkiem z ocenami zawodu technika (technik budowlany), następnie robotnika wykwalifikowanego (tokarz — robotnik wykwalifikowany), przedstawiciela grupy majstrów i brygadzystów (mistrz tkacki), a w dalszej kolejności pracownika fizyczno-umysłowego (magazynier), pracownika biurowego (urzędnik archiwista), rzemieślnika (właściciel sklepu — kupiec), robotnika niewykwalifikowanego (robotnik budowlany niewykwalifikowany). Z kolei oceny zawodu technika są silniej związane z ocenami zawodu robotnika wykwalifikowanego niż majstra i brygadzisty lub pracownika biurowego. W ten sposób za każdym razem potwierdza się ta sama gradacja grup społeczno-zawodowych.

Informacje o tego rodzaju zależnościach będą nam pomocne przy próbie rozwiązania zagadnienia skalowalności zawodów według kryterium prestiżu, czym zajmiemy się w jednym z dalszych paragrafów tego rozdziału. Ponadto prezentowane tu wyniki mogą mieć znaczenie dla innego rodzaju analiz. W przyszłości w bardziej specjalistycznych i wężiej zakrojonych studiach

będzie można do pełnej macierzy korelacji ocen zawodów zastosować pewne techniki grupowania zmiennych, dzięki którym wyodrębni się syndromy zawodów cechujących się maksymalnym podobieństwem ocen. W szczególności mam tu na myśli takie techniki, jak taksonomia wrocławska czy grupowanie profilowe²². Przy 42 zawodach wykonanie obliczeń w sposób ręczny nie jest ekonomiczne, a dotychczas nie istnieją gotowe i odpowiednio przystosowane programy na elektroniczne maszyny cyfrowe. Do materiału tego niewątpliwie warto będzie jednak powrócić.

Przejdźmy teraz do innych kwestii. Jak już wspominaliśmy, sposób zadawania pytań o prestiż może powodować, że respondent w pewnym stopniu zmienia swoje oceny zależnie od kolejności, w jakiej o danych zawodach ma się wypowiedzieć. Z metodologicznych studiów wiadomo, że powtarzające się w kwestionariuszach sformułowania prowadzą niekiedy do wypaczeń odpowiedzi. Są to wypaczenia spowodowane techniką badawczą i domagają się choć elementarnej kontroli. Próba takiej kontroli zawarta jest w tabeli V.4.

Dla każdego zawodu podaliśmy miejsca, na których znajdował się on w pierwszej, drugiej i trzeciej wersji kwestionariusza, oraz odpowiednie współczynniki ϕ . Kolejno porównywano więc wszystkie wersje: I z II, I z III, II z III. W analizie materiału oceny poddano dychotomizacji: jedną kategorię stanowiły odpowiedzi „bardzo wysokie poważanie” i „wysokie poważanie”, drugą — pozostałe odpowiedzi. Ponieważ podzbiorowości objęte poszczególnymi wersjami kwestionariusza były prawie równe — liczyły odpowiednio 330, 335 i 335 osób — współczynniki można było odczytać z tablic C. Jurgensena²³. W tablicach tych zestawia się właśnie frakcje osób odpowiadających w określony sposób w równolicznych podzbiorowościach. W tym wypadku współczynniki

²² Przegląd niektórych z tych technik przedstawiony jest w artykule K. Gębarskiego, *Elementarne metody grupowania zmiennych*, „Biuletyn Psychometryczny”, 1968, t. 2, s. 145—174.

²³ C. Jurgensen, *Tablice współczynników phi*, „Biuletyn Psychometryczny”, 1968, t. 2, s. 189—195.

Różnice w ocenie prestiżu zawodów między trzema wersjami
kwestionariusza

Tytuły zawodów	Miejsce danego zawodu w wersji kwestionariusza			Porównanie różnic w oce- nach między wersją		
	I	II	III	I i II	I i III	II i III
				współczynniki		
Tokarz — robotnik wykwalifikowany	1	15	29	0,03	0,02	0,01
Hydraulik — robotnik wykwalifikowany	2	16	30	0,04	0,05	0,01
Robotnik budowlany niewykwalifikowany	3	17	31	0,03	0,05	0,01
Inżynier mechanik	4	18	32	0,05	0,02	0,02
Ekspedient w sklepie	5	19	33	0,02	0,03	0,01
Referent w służbie zdrowia	6	20	34	0,03	0,06	0,02
Adwokat	7	21	35	0,02	0,03	0,01
Technik dentystyczny	8	22	36	0,04	0,05	0,01
Chałupnik dziewiarz	9	23	37	0,05	0,05	0,01
Brygadzysta elektro- monter	10	24	38	0,02	0,04	0,02
Dziennikarz	11	25	39	0,06	0,06	0,00
Kierowca ciężarówki	12	26	40	0,01	0,02	0,01
Robotnik niewykwalifi- kowany kanalizacji i wodociągów	13	27	41	0,03	0,01	0,01
Inspektor pracy w przemyśle	14	28	42	0,02	0,01	0,01
Nauczyciel	15	29	1	0,02	0,07	0,08
Technik geodeta	16	30	2	0,03	0,03	0,03
Robotnik niewykwalifi- kowany w przemyśle maszynowym	17	31	3	0,03	0,03	0,01
Biolog z wyższym wykształceniem	18	32	4	0,04	0,05	0,02
Technik budowlany	19	33	5	0,03	0,02	0,01
Właściciel taksówki	20	34	6	0,03	0,01	0,01
Lekarz dentysta	21	35	7	0,03	0,06	0,02

Tytuły zawodów	Miejsce danego zawodu w wersji kwestionariusza			Porównanie różnic w ocenach między wersją		
	I	II	III	I i II	I i III	II i III
				współczynniki		
Pracownik biurowy handlu	22	36	8	0,03	0,01	0,01
Tkacz — robotnik wykwalifikowany	23	37	9	0,03	0,01	0,01
Lekarz internista	24	38	10	0,04	0,05	0,01
Urzędnik archiwista	25	39	11	0,03	0,05	0,01
Robotnik wykwalifikowany transportu	26	40	12	0,04	0,05	0,01
Mistrz tkacki	27	41	13	0,05	0,02	0,01
Ślusarz posiadający własny warsztat	28	42	14	0,01	0,02	0,01
Dyrektor przedsiębiorstwa	29	1	15	0,03	0,06	0,02
Technik ekonomista	30	2	16	0,02	0,04	0,02
Właściciel sklepu — kupiec	31	3	17	0,01	0,01	0,03
Magazynier	32	4	18	0,02	0,06	0,04
Robotnik niewykwalifikowany w przemyśle włókienniczym	33	5	19	0,02	0,02	0,05
Urzędnik w radzie narodowej	34	6	20	0,01	0,05	0,04
Murarz — robotnik wykwalifikowany	35	7	21	0,04	0,04	0,02
Pracownik naukowy na wyższej uczelni	36	8	22	0,07	0,08	0,04
Kelner	37	9	23	0,04	0,02	0,06
Ekonomista z wyższym wykształceniem	38	10	24	0,02	0,03	0,01
Ładowacz — robotnik niewykwalifikowany	39	11	25	0,02	0,07	0,01
Kolejarz	40	12	26	0,03	0,04	0,02
Krawiec zatrudniony w prywatnym zakładzie	41	13	27	0,03	0,01	0,03
Technik elektryk	42	14	28	0,03	0,01	0,03

są tym mniejsze, im względne liczby ocen pozytywnych są bardziej do siebie zbliżone.

Miejsce danego zawodu nie wpłynęło istotnie na jego ocenę. Nie obserwujemy dużych różnic nawet między wersją I i III, choć — co warto podkreślić — są one przy niektórych zawodach znaczniejsze niż w pozostałych porównaniach. W kilku przypadkach podjęliśmy zabieg dodatkowej kontroli, a mianowicie obliczyliśmy średnie punktacje dla każdej wersji osobno. Pięć najbardziej niezgodnie ocenionych zawodów zawiera tabela V.5.

Tabela V.5

Tytuły zawodowe, które zostały różnie ocenione w trzech wersjach kwestionariusza

Tytuł zawodowy	Średnia punktacja w wersji			Średnia punktacja ogółem	Średnia punktacja w dwóch wersjach najbardziej zbliżonych
	I	II	III		
Dyrektor przedsiębiorstwa	2,06	2,13	2,17	2,12	2,15
Technik geodeta	2,23	2,10	2,27	2,20	2,25
Technik ekonomista	2,33	2,29	2,48	2,36	2,31
Właściciel taksówki	3,09	3,09	3,12	3,10	3,09
Robotnik niewykwalifikowany kanalizacji i wodociągów	3,46	3,55	3,50	3,49	3,51

Gdy dany zawód znajdował się w pierwszej części listy, respondenci mieli skłonność do dawania wyższych ocen. Choć dla większości celów badawczych wystarcza — jak można przypuszczać — posługiwanie się średnimi punktacjami, podanymi w tabeli V.2, to przy analizach bardziej wyrafinowanych warto wpro-

wadzić pewne procedury korekcyjne. Proponujemy, aby wówczas wykorzystywać średnią arytmetyczną z dwóch średnich punktacji najbardziej do siebie zbliżonych. Tak też postąpimy w jednym z dalszych paragrafów tego rozdziału.

WYNIKI INNYCH BADAŃ

Jak już wspomnieliśmy, lista zawodów w badaniach łódzkich była stosunkowo obszerna, a wiele tytułów zawodowych umieszczono na niej w celu umożliwienia porównań z wynikami sondaży przeprowadzanych wcześniej. W Polsce w latach 1958—1967 było kilka badań opinii publicznej, w których w identyczny lub podobny sposób pytano o prestiż zawodów. Oczywiście dla celów porównawczych szczególne znaczenie mają te badania, które zostały zrealizowane w ośrodkach miejskich na względnie reprezentacyjnych próbach całej ludności dorosłej lub mężczyzn będących głową rodziny. Niemniej również próby pobrane ze specjalnych kategorii ludności mogą stanowić cenne źródło międzyśrodowiskowej kontroli wyników.

W porównaniach uwzględniliśmy osiem badań. Obejmują one badania przeprowadzone w Warszawie w 1958 r.²⁴, w Szczecinie i Koszalinie w 1964 r.²⁵, w Płocku w 1962 r.²⁶, na wsiach w całej Polsce w 1960 r.²⁷, na wybranej wsi koło Płocka w 1962 r., w Jarosławiu w 1962 r.²⁸ i w Łodzi w 1967 r.²⁹ Z wyjątkiem badań szczecińskich i koszalińskich pozostałe są dość obszernie omówione w osobnych artykułach czy szerszych studiach, przy czym sposób prezentacji materiału pozwalał na dokonanie pewnego ty-

²⁴ W. Wesołowski, A. Sarapata, *op. cit.*

²⁵ Materiały zebrane pod kierunkiem W. Wesołowskiego.

²⁶ A. Sarapata, *op. cit.*, s. 230.

²⁷ M. Pohoski, *op. cit.*

²⁸ A. Sarapata, *op. cit.*, s. 231, 334.

²⁹ B. Bielańska, K. Słomczyński, *Zawody prawnicze w opinii społecznej*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego. Nauki Humanistyczno-Społeczne” 1968, seria I, s. 151—179.

pu wtórnych analiz. Aby możliwie swobodnie korzystać z pełnego materiału, w tabeli V.6 przedstawiono także podstawowe rezultaty osiągnięte w Szczecinie i Koszalinie.

W obu tych miastach zasadnicze pytanie o prestiż konkretnych zawodów było poprzedzone dwoma pytaniami wprowadzającymi. W odpowiedzi na pierwsze respondenci mieli ujawnić, czy ich zdaniem mieszkańcy miasta mają jednakowe czy też niejednakowe poważanie dla różnych zawodów, a w odpowiedzi na drugie — podać osobistą opinię w tej samej kwestii. Wyniki okazały się zaskakujące, gdyż wskazały na daleko idącą ambiwalentność postaw. W obu miastach badani najczęściej przypisywali mieszkańcom miasta odpowiedź: „mają niejednakowe poważanie” (65%), natomiast sami najczęściej deklarowali postawę egalitarystyczną: „mam jednakowe poważanie” (72%). Dodatkowo warto podać, iż osób dwukrotnie powtarzających odpowiedź o niezróżnicowanym prestiżu było 29%, konsekwentnie zaś wyrażających opinię przeciwną — tylko 22%. Reszta — a więc blisko połowa wszystkich respondentów — to „niezdecydowani”.

Interpretując te wyniki trzeba pamiętać, że oba omawiane pytania zadawano w bezpośredniej kolejności. Pytanie o prestiż w opinii mieszkańców miasta jako pierwsze było pytaniem częściowo projekcyjnym. Zakładano, że ogólne sformułowanie i powołanie się na „innych” wyzwoli bardziej ukryte nastawienia. Jeśli przyjąć to założenie, to następujące po opiniach nieegalitarnych zmiany stanowiska można częściowo przypisać refleksji respondentów nad „niesłusnością” własnego sądu z punktu widzenia postulatów przyszłościowych. W tym świetle procent osób o egalitarystycznej wizji teraźniejszego społeczeństwa nie jest z pewnością tak wysoki, jak na to wskazuje liczba ujawniających „jednakowe poważanie” przy drugim pytaniu — a więc o osobistą opinię. Spora większość tej kategorii respondentów dała taką odpowiedź właśnie w wyniku zmiany poprzedniego stanowiska. Przymuszczalnie większość ta składała się głównie z osób, które sądy konstatacyjne zastąpiły sądami postulującymi.

Do dwukrotnie powtórzonych opinii egalitarnych też trzeba podchodzić z dużą ostrożnością, w przeważającej bowiem liczbie

wypadków nawet ta względnie konsekwentna postawa załamywała się w konfrontacji z pytaniem zasadniczym, a więc z pytaniem o oceny prestiżowe szesnastu zawodów wymienionych w tabeli V.6. Bez specjalnego nacisku ankierskiego „egalitaryści” — i ci bardziej niezdecydowani, i ci bardziej konsekwentni — przyznawali różnym tytułom zawodowym zróżnicowane stopnie prestiżu. Opinie ich — podobnie jak w przypadku respondentów w Łodzi w 1967 r. — nie odbiegały od opinii ogółu. Można więc przypuszczać, iż w odniesieniu do prestiżu zawodów całkowity egalitaryzm występuje w płaszczyźnie zasad abstrakcyjnych, a jest porzucany w płaszczyźnie myślenia konkretnego³⁰. W Szczecinie i Koszalinie ogólne tendencje ewaluacji zawodów są sobie bliskie. Przy wszystkich tytułach zawodowych rozkład odpowiedzi jest podobny, a średnie punktacje ocen nie różnią się wiele. Dotyczy to zarówno górnej części hierarchii („profesor uniwersytetu”, „lekarz”, „inżynier”), jak i dolnej („robotnik budowlany niewykwalifikowany”, „sprzątaczką”). Dla pozycji uporządkowanych ze względu na średnią punktację ocen współczynnik korelacji rang Spearmana jest wysoki: 0,98. Chociaż świadczy to o dużym podobieństwie całości wyników, to niektóre zawody zajmują wyraźnie różne pozycje. Największe różnice wystąpiły przy „dokerze”. Wbrew oczekiwaniom zawód ten został znacznie niżej oceniony w mieście portowym. Być może kontakty z ludźmi wykonującymi ten zawód i informacje o jego złych stronach mogły wpłynąć na obniżenie przyznawanego mu prestiżu.

Badania w Szczecinie i Koszalinie dały również podobne wyniki jak w innych ośrodkach miejskich, a nawet wiejskich. Wszystkie te wyniki są z kolei zbliżone do wyników uzyskanych w Łodzi w 1967 r. W tabeli V.7 zestawiliśmy osiem różnych badań z badaniami będącymi przedmiotem tej pracy. Podano tam informacje o miejscu i roku badań, rodzaju i wielkości próby, liczbie porównywanych zawodów i współczynniku korelacji rang Spearmana. Współczynnik ten obliczono dla pozycji uporządkowanych bądź według proporcji odpowiedzi „bardzo duże poważanie” plus

³⁰ W. Wesołowski, K. Słomczyński, *Social Stratification...*

Tabela V.6

Prestiż zawodów w Koszalinie i Szczecinie

Oceniane tytuły zawodowe	Koszalin 1964					Średnia punkta- cja	Szczecin 1964					Średnia punkta- cja
	Poważanie zawodu						Poważanie zawodu					
	bardzo duże	duży	średnie	małe	bardzo małe		bardzo duże	duże	średnie	małe	bardzo małe	
	%						%					
Profesor uniwersytetu	63,2	32,4	3,9	0,5	—	1,42	68,9	27,3	3,8	—	—	1,35
Lekarz	42,2	46,1	10,1	1,6	—	1,71	50,4	40,8	7,4	1,4	—	1,60
Inżynier	26,9	55,1	17,2	0,8	—	1,82	27,4	56,8	15,5	0,3	—	1,89
Nauczyciel	32,3	48,2	18,7	0,8	—	1,88	37,7	42,4	18,5	1,1	0,3	1,91
Górnik	31,8	47,8	18,8	1,2	0,4	1,92	37,5	41,4	20,0	1,1	—	1,91
Elektryk — robotnik wykwalifiko- wany	10,9	45,7	40,2	2,7	0,4	2,36	10,4	43,4	40,4	5,5	0,3	2,42
Tokarz — robotnik wykwalifiko- wany	9,7	46,3	40,9	3,1	—	2,37	8,6	40,7	46,8	3,9	—	2,46
Księgowy	11,3	43,6	41,3	3,8	—	2,38	11,3	39,9	41,6	5,3	1,9	2,47
Doker	13,6	41,3	37,9	7,2	—	2,39	17,5	25,0	38,4	17,7	1,4	2,73
Stolarz — robotnik wykwalifiko- wany	8,2	36,7	50,4	4,7	—	2,52	5,6	36,1	51,7	5,8	0,8	2,60
Ekspedientka	10,8	31,0	51,9	5,8	1,2	2,57	9,8	27,8	42,3	16,1	4,1	2,77
Kierownik wydziału w urzędzie	7,8	36,8	45,4	7,7	2,3	2,60	5,2	36,2	46,4	8,4	3,1	2,70
Robotnik budowlany niewykwalifi- kowany	8,2	24,2	36,3	28,1	3,1	2,94	5,8	18,1	42,1	24,5	9,5	3,14
Referent w biurze	3,2	25,3	49,4	18,6	3,7	2,94	3,6	17,2	51,1	21,7	6,4	3,10
Sprzątaczką	8,6	23,8	38,7	21,5	7,4	2,95	6,6	23,9	33,8	24,2	11,5	3,10
Robotnik niewykwalifikowany w PGR	7,4	23,8	32,4	23,8	12,5	3,10	5,6	18,5	31,2	25,6	19,1	3,34

Porównanie badań łódzkich z innymi badaniami

Miejsce i rok badań	Rodzaj próby	Wielkość próby	Liczba porównywanych zawodów	Współczynniki korelacji rang Spearmana
Warszawa 1958 ^a	dorośla ludność miasta — dobór proporcjonalny według płci, wieku i charakteru pracy	753	13	0,962
Szczecin 1964 ^b	mężczyźni w wieku 21—65 lat będący głową rodziny — próba losowa	1056	8	0,905
Koszalin 1964 ^b	mężczyźni w wieku 21—65 lat będący głową rodziny — próba losowa	625	8	0,887
Płock 1962 ^c	rodzice uczniów szkół podstawowych — dobór przypadkowy, próba niereprezentacyjna	221	9	0,950
Wsie w całej Polsce 1960 ^d	dorośla ludność wsi — dobór proporcjonalny według płci, wieku i województw zamieszkania	1426	10	0,988
Wieś koło Płocka 1962 ^c	rodzice uczniów szkół podstawowych — dobór przypadkowy, próba niereprezentacyjna	78	9	0,933

Miejsce i rok badań	Rodzaj próby	Wielkość próby	Liczba porównywanych zawodów	Współczynniki korelacji rang Spearmana
Jarosław 1962 ^c	nauczyciele szkół podstawowych — dobór przypadkowy, próba niereprezentacyjna	100	8	0,953
Łódź 1967 ^e	studenci Wydziału Prawa Uniwersytetu Łódzkiego — dobór celowy	66	9	0,933

^a W. Wesołowski, A. Sarapata, *Hierarchie zawodów i stanowisk*, „Studia Socjologiczne”, 1961, nr 2.

^b Badania przeprowadzone pod kierunkiem W. Wesołowskiego. Opracowanie własne.

^c A. Sarapata, *Studia nad uwarstwieniem i ruchliwością społeczną w Polsce*, Warszawa 1965.

^d M. Pohoski, *Prestiż zawodów wśród ludności wiejskiej*, Warszawa 1968

^e B. Bielańska, K. Słomczyński, *Zawody prawnicze w opinii publicznej*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego. Nauki Humanistyczno-Społeczne”, 1968, z. 59.

„duże poważanie”, bądź według średniej punktacji ocen. Decyzja w tej sprawie zależała od sposobu opracowania i prezentacji materiałów przez innych autorów.

Ogólnie możemy stwierdzić, iż niezależnie od czasu badań, wielkości ośrodka, w którym były one prowadzone, a także rodzaju próby i kategorii respondentów istnieje podstawowa zgodność w wynikach. Tak więc można mówić o stosunkowo dużym ujednoczeniu prestiżu zawodów we współczesnym społeczeństwie polskim. Jest to wniosek, który sugerowało już kilku autorów, opierających się na dużo skromniejszym materiale porównawczym³¹.

³¹ Por. np. M. Pohoski, *op. cit.*; W. Wesołowski, *Prestiż zawodów — system wartości — uwarstwienie społeczne*, „Studia Socjologiczno-Polityczne”, 1963, t. 15.

Przechodząc zaś do opisu bardziej jakościowego, można postawić pytanie o nazwy tych zawodów, które w badaniach łódzkich zostały ocenione inaczej — wyżej lub niżej — niż w badaniach wcześniejszych. W tabeli V.8 dla osiemnastu zawodów przedstawiono różnice między rangą osiągniętą przez dany zawód w hierarchii ustalonej w innych badaniach i w naszych. Oczywiście w wypadku każdego zestawianego badania rangowano tylko te tytuły zawodowe, które znajdowały się na obu listach. Ponieważ za każdym razem porównywano zbliżone liczby zawodów, wielkości różnic w rangach są w przybliżeniu porównywalne. Jeśli w naszych badaniach dany zawód zajmował wyższą pozycję, oznaczano to znakiem „+”, jeśli niższą — znakiem „-”, jeśli taką samą — liczbą „0”.

Trzem tytułom zawodowym — a mianowicie „inżynierowi mechanikowi”, „nauczycielowi”, i „urzędnikowi w radzie narodowej” — łódzcy respondenci przypisywali relatywnie wyższy prestiż. Wielkości różnic w rangach są małe (1—2), ale występują przy prawie wszystkich porównaniach. To samo można zresztą powiedzieć o relatywnie niższej ocenie „lekarza internisty” czy „właściciela sklepu — kupca”.

Interpretacja tych systematycznych rozbieżności powinna uwzględniać zarówno zmienne charakteryzujące osobliwości systemów wartości środowiska łódzkiego, jak i zmienne charakteryzujące specyficzne dla tego miasta cechy reprezentantów owych odmiennie ocenionych zawodów. Nie jest to zadanie proste i bez specjalnych studiów trudno wykonać je całkowicie zadowalająco. Nasuwające się domysły mogą jednak te studia ukierunkować.

Przede wszystkim trzeba podkreślić, że do Łodzi w okresie powojennym napłynęła znaczna część ludności wiejskiej. Jak z kolei wiadomo, wyższy prestiż „inżyniera” czy „nauczyciela” jest związany z tradycyjnymi przekonaniem, właściwymi małym społecznościom lokalnym³². W tabeli V.8 widać zresztą, iż ocena tychże zawodów dokonana przez łódzian jest całkowicie zgodna z oceną dokonaną przez przedstawicieli wsi w całej Polsce.

³² M. Pohoski, *op. cit.*

Porównanie prestiżu wybranych zawodów w różnych badaniach

Tytuły zawodów	Warszawa 1958	Szczecin 1964	Koszalin 1964	Płock 1962	Wsie w całej Polsce 1960	Wież koło Płocka 1960	Jarosław — nauczyciele 1962	Łódź — studenci 1967
	Porównanie danych badań z badaniami łódzkimi — różnice ranga							
Pracownik naukowy na wyższej uczelni — profesor	0	0	0	.	0	.	.	0
Inżynier mechanik — inżynier	+1	+1	+1	+1	0	+1	+1	0
Nauczyciel	+1	+1	+1	+1	0	+1	.	+2
Lekarz internista — lekarz — lekarz przyjmujący prywatnie	-2	-2	-2	-2	0	-2	-1	0
Dziennikarz	+1
Dyrektor przedsiębiorstwa — dyrektor średniego przedsiębiorstwa	0	.
Adwokat — prawnik	0	-2
Technik budowlany	.	.	.	0	.	+1	0	.

Technik elektryk — elek- trotechnik	.	.	0	.	-1	.	.
Tokarz — robotnik wykwalifikowany	0	0	.	0	.	+1	0
Mistrz tkacki — majster w fabryce	0	.	.	0	.	-1	.
Sluszarz posiadający włas- ny warsztat	0	.	.	0	.	.	.
Kierowca ciężarówki	.	.	0	.	0	.	.
Urzędnik w radzie naro- dowej — referent	+1	+1	.	+2	.	+1	0
Właściciel sklepu — kupiec	-2	-1	.
Ekspedient w sklepie sprzedawca — sprzedaw- czyni	+1	-1	0	-1	0	0	0
Krawiec pracujący w pry- watnym zakładzie — kra- wiec	.	.	0	.	0	.	.
Robotnik budowlany niewykwalifikowany	0	0	-1	-1	0	0	0

a Za każdym razem rangowano wspólnie zawody dla badania jódzkiego i z nim porównywanego. Znak „+” oznacza, że dany zawód w hierarchii otrzymał wyższą rangę, znak „-”, że niższą, a znak „0”, że taką samą.

W naszych badaniach zawód „inżyniera” i „nauczyciela” został tak samo oceniony przez rodowitych łodzian, jak i przez ludzi poprzednio mieszkających na wsi. Nie wyklucza to jednak generalizacji i wzajemnej asymilacji systemów wartości, jaka mogła nastąpić w wyniku ruchów migracyjnych. Nie ma powodów, aby uważać, że przybysze ze wsi jedynie przejmują różne wartości właściwe „miejskiej mentalności”, nie narzucając jednocześnie wartości własnych. Empirycznych studiów na ten temat nie przeprowadzono, ale problematyka prestiżu zawodów może w przeszłości stanowić interesujący zaczątek takiego przedsięwzięcia.

Niższy prestiż „lekarzy” i „kupców” częściowo daje się wytłumaczyć ich względnie dużą liczbą w badanym mieście oraz faktem, że w okresie poprzedzającym sondaż w łódzkiej prasie ukazało się kilka artykułów wskazujących na braki organizacyjne w służbie zdrowia i niedomagania działalności „inicjatywy prywatnej”. Warto może przy okazji nadmienić, że Łódź jest jedynym w Polsce miastem o dwóch wyższych uczelniach medycznych — cywilnej i wojskowej — co może powodować zmniejszenie atrakcyjności kariery lekarza, szczególnie w warunkach, gdy rynek pracy w tym mieście jest już dla wielu specjalności tego typu zamknięty. To przypuszczenie również będzie można sprawdzić podczas przyszłych badań.

Wskazane przykładowo rozbieżności w wynikach nie mogą jednak przesłonić podstawowego faktu, że przy większości porównywalnych tytułów zawodowych różnice między rangami w ogóle nie występują lub pojawiają się sporadycznie i są niewielkiego rzędu. Do tych zgodnie ocenionych tytułów zawodowych należy „pracownik naukowy na wyższej uczelni”, „dyrektor „przedsiębiorstwa”, „technik budowlany”, „tokarz — robotnik wykwalifikowany”, mistrz tkacki”, „ślusarz posiadający własny warsztat”, „kierowca ciężarówki”, „krawiec pracujący w prywatnym zakładzie”, „robotnik budowlany niewykwalifikowany”. Tak więc mamy tu prawie pełną reprezentację szerszych grup społeczno-zawodowych.

Podobieństwa w wynikach różnych badań dotyczą również

rozkładów odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego ma pan duże lub bardzo duże poważanie dla niektórych zawodów?”. Niezależnie od badanych środowisk respondenci najczęściej wymieniają takie czynniki, jak „wyższe wykształcenie”, „duże kwalifikacje fachowe”, „ciężka praca”, a w dalszej kolejności „wysokie poważanie w całym społeczeństwie” czy „duże zarobki”.

M. Pohoski w opracowaniu badań wiejskich zwrócił uwagę, że najczęściej wymieniane są czynniki charakteryzujące znaczną część „nakładów”, jakie jednostka ponosi podczas przygotowania się do zawodu i w toku samej pracy w tym zawodzie. Można więc powiedzieć, że ta część „nakładów” stanowi jednocześnie zbiór wartości wysoko cenionych w naszym społeczeństwie. Po nich do-

Tabela V.9

Kryteria poważania zawodów w opinii respondentów

Kryteria poważania	Łódź 1967	Wieś 1961 ^a
Duże kwalifikacje fachowe	46,4	32
Wyższe wykształcenie	41,0	41
Ciężka praca	29,6	40
Poważanie zawodu w całym społeczeństwie	24,0	29
Duże zarobki	11,4	13
Kierownicze stanowiska	8,0	11
Niezależność w pracy	5,3	8
Liczba osób (100%) ^b	1000	1426

^a M. Pohoski, *Prestiż zawodów wśród ludności wiejskiej*, Warszawa 1968, s. 44.

^b W obu badaniach respondenci mogli wymieniać dwa kryteria, dlatego odsetek nie sumuje się do 100%.

piero następują wartości, które można uznać za „nagrody”, chociaż oczywiście taka „hierarchizacja” jest dużym uproszczeniem. Jak bowiem widzimy w tabeli V.9, stanowiska — także wchodzące w skład „nakładów” — były znacznie rzadziej wymieniane niż „zarobki”, a więc jedna z form „nagród”.

Sądzę, że odpowiedzi na omawiane pytanie o źródła prestiżu można interpretować tylko w kategoriach samoświadomości społecznej. Jeśli duże zarobki są częściej podawane przez respondentów za przyczynę wysokiego poważania pewnych zawodów niż stanowiska, nie może to jeszcze stanowić dowodu, iż układ tych kryteriów w ten właśnie sposób faktycznie funkcjonuje w ich umysłach. Założenie, że ludzie wiedzą, dlaczego bardziej cenią pewne zawody, nie zostało dotąd potwierdzone w żadnej pracy. Nie możemy tego także uczynić na podstawie naszych materiałów.

DETERMINANTY I KORELATY OCEN PRESTIŻU ZAWODÓW

W pierwszym rozdziale tej pracy jako jedną z płaszczyzn analizy determinant i korelatów ocen prestiżu zawodów wyróżniliśmy taką, w której bierze się pod uwagę nie właściwości ocenianych „przedmiotów”, a cechy respondentów³³. Przy tym podejściu zakłada się, że wiek, grupa społeczno-zawodowa, wykształcenie, stanowiska, dochody — i ewentualnie inne zmienne — mogą na tyle różnicować systemy wartości badanych osób, że będzie to odbijać się na dokonanej ewaluacji zawodów. Oczywiście, gdybyśmy na przykład odkryli, iż ludzie starsi wyżej oceniają „adwokata” niż ludzie młodszy, to wnioskowanie, że fakt bycia w określonym wieku jest przyczyną takiej a nie innej oceny, byłoby co najmniej pochopne. Raczej należałoby przypuszczać, że wiek wyznacza — bardziej lub mniej pośrednio — pewne systemy wartości, na gruncie których dopiero pojawiają się dane oceny. Tak więc — rozumując odwrotnie — na podstawie tego, w jakim stopniu różnicom cech respondentów towarzyszą różnice w ocenach prestiżu zawodów, można wnioskować — w pewnym przynajmniej zakresie — o międzykategorialnej zmienności systemów wartości.

³³ Por. rozważania o analizie determinant prestiżu zawodów zawarte w rozdziale I.

Chcąc bliżej określić rozmiary zgodności i niezgodności ocen poszczególnych kategorii demograficznych i społecznych, przyjęliśmy postępowanie zaproponowane przez M. Pohoskiego³⁴. Dla zbiorowości respondentów podzielonej ze względu na daną zmienną — wiek, grupę społeczno-zawodową, wykształcenie, stanowiska i dochody — wykonaliśmy obliczenia dwóch współczynników: Kendalla (W) i Spearmana (Q). Współczynnik W służy do badania zgodności rang w więcej niż dwóch hierarchiach³⁵. Mając więc zbiorowość rozbitą na przykład na pięć grup wieku można dla każdej z tych grup ustalić hierarchię prestiżu zawodów — chociażby w oparciu o średnią punktację — i następnie stwierdzić, czy między tymi pięcioma uporządkowaniami istnieje duża odpowiedniość. Przy pełnej zgodności uporządkowań współczynnik W przybiera wartość 1, a przy pełnej niezgodności — 0.

Obok tego warto jest dla kontroli obliczyć współczynnik korelacji rang Spearmana między „prestizowymi hierarchiami” występującymi w pewnych wybranych grupach, na przykład: najstarsi — najmłodsi, inteligencja — robotnicy niewykwalfikowani, mający wyższe wykształcenie — mający niepełne podstawowe wykształcenie, pełniący funkcje kierownicze — pełniący funkcje wykonawcze, mający najwyższe zarobki — mający najniższe zarobki. Przy założeniu związków prostoliniowych pojawienie się wysokiej korelacji oznacza tu też, że poszczególne cechy respondentów nie różnicują ich ocen.

Tabela V.10 zawiera wyniki, które wydają się niezwykle interesujące. Otóż przytoczone w niej wartości współczynników W i Q wyraźnie świadczą, że w naszym społeczeństwie istnieje podstawowa zgodność w ocenie prestiżu zawodów bez względu na podziały demograficzne i społeczne. Dzięki wtórnej analizie materiałów warszawskich i wykorzystaniu obliczeń z badań wiejskich udało się rozciągnąć wniosek poza środowisko szczecińskie, koszalińskie i łódzkie. Ten test środowiskowy pozwala już — z małym ryzykiem błędu — na dość daleko idące uogólnienie.

³⁴ M. Pohoski, *op. cit.*

³⁵ Patrz: G. Ferguson, *op. cit.*, s. 225—228.

Determinanty i korelaty oceny prestiżu zawodów

Zmienne	Warszawa 1958 ^a		Wieś 1960 ^b		Szczecin 1964 ^c		Koszalin 1964 ^c		Łódź 1967 ^c	
	Współczynniki ^d									
	W	Q	W	Q	W	Q	W	Q	W	Q
Wiek	0,99	0,98	0,99	0,98	1,00	1,00	0,95	0,94	0,98	0,97
Grupy społeczno- zawodowe	1,00	1,00	—	—	0,97	0,91	1,00	1,00	0,99	0,99
Wykształcenie	0,99	0,99	0,96	0,94	0,95	0,90	0,97	0,94	0,99	0,96
Stanowiska	—	—	—	—	—	—	—	—	0,94	0,95
Dochody	—	—	—	—	0,97	0,95	0,97	0,96	0,99	0,99

^a Obliczenia własne na podstawie danych z artykułu W. Wesołowskiego i A. Sarapaty, *Hierarchie zawodów i stanowisk*, „Studia Socjologiczne”, Warszawa 1961, nr 2, s. 122—124.

^b Obliczenia M. Pohoskiego, *Prestiż zawodów wśród ludności wiejskiej*, Warszawa 1963, s. 94.

^c Obliczenia z materiałów własnych.

^d W — współczynnik zgodności Kendalla dla hierarchii we wszystkich kategoriach wyróżnionych ze względu na wartości danej zmiennej; Q — współczynnik korelacji rang Spearmana dla dwóch hierarchii w skrajnych kategoriach ze względu na wartości danej zmiennej.

Przeglądając bardziej wnikliwie uzyskane wyniki można było jednak spoznać pewne systematycznie pojawiające się różnice w ocenie przynajmniej pewnych nielicznych zawodów. W porównaniu z całą populacją osoby starsze wyżej oceniały niektóre zawody pracowników biurowych („archiwista”, „referent w służbie zdrowia”), robotnicy niewykwalifikowani — niektóre zawody pracowników fizyczno-umysłowych („kolejarz”, „ekspedient w sklepie”), respondenci z wyższym wykształceniem oraz pozostający na kierowniczych stanowiskach — niektóre zawody inteligentkie („lekarz internista”, „dyrektor przedsiębiorstwa”), osoby o najwyższych płacach — rzemieślników („ślusarz posiadający własny warsztat”, „właściciel sklepu — kupiec”).

Wbrew oczekiwaniom nie zaobserwowano natomiast, aby wystąpiła wyraźna tendencja do szczególnego preferowania ocen pozytywnych przy zawodach z własnej grupy społeczno-zawodowej. Trochę w tym kierunku skłaniali się przedstawiciele inteligencji, lecz różnice ich ocen były spowodowane głównie tym, iż przy wszystkich zawodach posługiwali się oni wyższymi notami³⁶.

Analizę determinant i korelatów ocen prestiżowych można pogłębić, przyjmując za zmienne niezależne nie pojedyncze cechy położenia społecznego, a syndromy tychże cech. Omówimy tu najbardziej wymowny przykład z tego zakresu. Spośród ogółu respondentów wydzieliśmy dwie skrajne podgrupy, maksymalnie różniące się między sobą wiekiem, pochodzeniem społecznym, wykształceniem i zawodem. Wartości tych zmiennych podane są w boczku tabeli V.11. Pierwszą zbiorowość można umownie określić jako „przedwojenną inteligencję”, drugą — jako „nowych robotników”.

Wytlumaczenie znacznych różnic w ocenie prestiżu kilku wybranych zawodów jest względnie proste: syndromy cech położenia społecznego — bardziej niż zmienne pojedyncze — określają systemy wartości, na gruncie których wyrastają „oceny prestiżowe”. „Przedwojenna inteligencja” przypuszczalnie w większym stopniu reprezentuje takie wartości, jak „niezależność”, „własność” i stąd wyższy prestiż „adwokata” czy „właściciela sklepu — kupca”. „Nowi robotnicy” cenią bardziej „fachowość”, „produkcję” i stąd przypisują wyższe oceny „inżynierowi mechaniczemu” czy „tokarzowi — robotnikowi wykwalifikowanemu”.

Jest to oczywiście tylko przykład możliwych analiz tego rodzaju. Chodziło w nim o zasygnalizowanie bardziej wnikliwego podejścia, które należałoby kontynuować w specjalnie w tym celu zaplanowanych studiach. Trzeba tu też zwrócić uwagę, iż

³⁶ Tak więc różnice ujawniają się, gdy porównujemy oceny dokonane przez inteligencję z ocenami dokonanymi przez inne grupy społeczno-zawodowe. Są one widoczne przy zestawieniu średnich arytmetycznych i przy niektórych zawodach (np. dyrektor, inżynier) sięgają 0,5 punkta. Niemniej jednak, gdy porównujemy rozkłady ocen tej grupy z dowolną inną grupą, to test χ^2 nie wskazuje na istotne różnice przy poziomie 0,05.

Oceny prestiżu wybranych zawodów w dwóch grupach respondentów

Charakterystyki	Oceniane zawody			
	Inżynier mecha- nik	Adwokat	Tokarz — robotnik wykwa- lifiko- wany	Właści- ciel skle- pu — ku- piec
	Średnia punktacji ocena ^a			
1. Wiek: ponad 50 lat 2. Pochodzenie społeczne: inteligentkie ^b 3. Wykształcenie: wyższe bądź średnie ogólnokształcące 4. Kategoria zawodowa: pracownicy umysłowi ^c	1,70	2,01	2,22	2,91
1. Wiek: do 30 lat 2. Pochodzenie społeczne: robotnicze 3. Wykształcenie zasadnicze zawodowe bądź niepełne średnie 4. Kategoria zawodowa: robotnicy wykwalifikowani	1,51	2,32	2,05	3,20

^a Różnice między pełnymi rozkładami ocen istotne na poziomie 0,05.

^b Zawód ojca: „inteligencja”, „pracownicy biurowi”.

^c „Inteligencja”, „pracownicy biurowi”.

w rozdziale VI tej pracy zastosowaliśmy jeszcze inny sposób analizy: determinant i korelatów „prestizowych ocen” poszukujemy tam we właściwościach ocenianych zawodów.

Teza, że istnieją zasadnicze podobieństwa hierarchii prestiżu zawodów nawet w tych społeczeństwach, które różnią się między sobą systemem ekonomicznym i politycznym, została po raz pierwszy szerzej przedstawiona w połowie lat pięćdziesiątych przez A. Inkelesa i P. Rossiego³⁷. Autorzy ci dokonali porównania dotyczącego takich krajów, jak Anglia, Japonia, NRF, Nowa Zelandia, USA i ZSRR. W konkluzji stwierdzili oni, że „pomimo różnorodnych schematów badawczych istnieje między sześcioma narodami znaczny stopień zgodności co do relatywnego prestiżu rozpatrywanych zawodów”.

Artykuł A. Inkelesa i P. Rossiego pobudził zainteresowania międzykrajowymi analizami porównawczymi w tym zakresie. Problem wydaje się rzeczywiście zasługiwać na uwagę, gdyż próby jego rozwiązania pozwalają wysuwać hipotezy o wpływie czynników makrospołecznych — takich jak „industrializacja”, „ideologia” — na kształtowanie się ważnej zmiennej uwarstwienia społecznego.

Badania będące przedmiotem tej pracy umożliwiają dokonanie porównań w skali międzykrajowej. Nim jednak do nich przejdziemy, warto zatrzymać się nad dotychczasowymi wynikami uzyskanymi przez polskich badaczy, co zresztą pozwoli sformułować podstawowe hipotezy. Wyjściowy materiał stanowi tu artykuł W. Wesołowskiego i A. Sarapaty, w którym autorzy ci zestawili rezultaty badań warszawskich z 1958 r. z danymi wykorzystanymi przez A. Inkelesa i P. Rossiego³⁸. Korelacja między Polską hierarchią prestiżu zawodów a hierarchiami w państwach kapitalistycznych okazała się wysoka — współczynnik Pearsona wyniósł od 0,844 do 0,879.

Te same badania ośrodka warszawskiego z 1958 r. były w późniejszym w czasie wykorzystane do szerszych prac komparaty-

³⁷ A. Inkeles, P. Rossi, *National Comparisons of Occupational Prestige*, „The American Journal of Sociology”, 1956, nr 4.

³⁸ W. Wesołowski, A. Sarapata, *op. cit.*

stycznych, co dokładniej omawia M. Koraszewska³⁹. Na podstawie danych znajdujących się w jej artykule udało się dokonać zestawienia współczynników korelacji rang Spearmana między prestiżem zawodów w Polsce i w trzynastu innych krajach. Zestawienie to zawarte jest w tabeli V.12.

Tabela V.12

Współczynniki korelacji rang między prestiżem zawodów w Polsce i w innych krajach^a

Kraje	Liczba porównywanych zawodów	Współczynniki korelacji rang Spearmana
Anglia	13	0,81
Australia	13	0,71
Brazylia	15	0,87
Dania	20	0,81
Filipiny	16	0,73
Indie	15	0,84
Indonezja	13	0,82
Japonia ^b	13—15	0,70—0,82
Mauretania	9	0,83
Niemiecka Republika Federalna	17	0,79
Nowa Zelandia	13	0,78
Pakistan	17	0,79
Stany Zjednoczone ^b	13—13	0,85—0,88

^a Na podstawie artykułu M. Koraszewskiej, *Porównawcza analiza hierarchii zawodów*, „Studia Socjologiczne” 1969, nr 4 (tabela 2 i 4).

^b Dwa badania

Współczynniki korelacji mieszczą się w granicach od 0,70 do 0,88, a więc są raczej wysokie. Chociaż liczby porównywanych zawodów obejmują tylko 13—20 pozycji, to do ogólnego rezultatu można przywiązywać znaczną wagę, gdyż tytuły zawodowe zmieniały się wraz z zestawianym krajem, tak że w końcu lista warszawska była prawie całkowicie wyczerpana. Ponadto — jak się

³⁹ M. Koraszewska, *Porównawcza analiza hierarchii zawodów*, „Studia Socjologiczne”, 1969, nr 4.

wyduje — niewielkie różnice w wartościach współczynnika korelacji można przypisywać właściwościom proceduralnym.

Kraje wymienione w tabeli V.12 charakteryzują się różnym poziomem rozwoju gospodarczego i odmiennymi tradycjami kulturowymi. Fakt, że ludzie w Polsce podobnie oceniają zawody jak w USA, NRF czy Anglii, a obok tego także jak w Mauretanii, Indonezji czy Indiach, wynika z jakiejś wspólnej cechy tych wszystkich społeczeństw. Interpretacja M. Koraszewskiej przypuszczalnie jest trafna: „system przemysłowy wydaje się [...] jednym z głównych czynników powodujących podobieństwa ocen zawodów. Badani we wszystkich krajach w ten czy w inny sposób zetknęli się z przemysłem. Nawet w krajach o bardzo niskim poziomie uprzemysłowienia wartości dotyczące struktury przemysłowej są rozpowszechnione przez środki masowego przekazu”⁴⁰.

Zagadnienie, w jakim stopniu socjalistyczny ustrój polityczno-ekonomiczny ma wpływ na oceny przynajmniej niektórych zawodów, było przedmiotem osobnej uwagi badaczy. W. Wesołowski i A. Sarapata stwierdzili, że w polskiej hierarchii zawody robotników wykwalifikowanych zajmują zdecydowanie wyższe miejsca niż w krajach kapitalistycznych. Te różnice w pozycjach nie zadecydowały o radykalnym obniżeniu współczynników korelacji, gdyż na listach liczba zawodów robotniczych jest na ogół niewielka. Ponadto warto podkreślić, że z danych zamieszczonych w pracy M. Koraszewskiej wynika, iż przeciętna korelacja dla Polski z innymi krajami kapitalistycznymi jest niższa niż przeciętna korelacja dla dowolnego kraju kapitalistycznego z pozostałymi krajami kapitalistycznymi. Ta odmienność danych dla Polski może być właśnie spowodowana szczególną pozycją, jaką zajmują u nas niektóre zawody robotnicze. Relatywnie wysoki prestiż robotników wykwalifikowanych w polskim społeczeństwie W. Wesołowski i A. Sarapata tłumaczą wpływem działania socjalistycznego systemu wartości oraz ideologii głoszącej pierwszorzędne znaczenie pracy produkcyjnej i przodującą rolę klasy robotniczej.

⁴⁰ M. Koraszewska, *op. cit.*

Jednocześnie zwracają uwagę, że „ideologia socjalistyczna wywarła swój wpływ tylko wówczas, gdy szła w parze z innymi, bardziej uniwersalnymi wartościami”⁴¹. Do tych innych wartości zaliczają oni kwalifikacje, stanowiska i — w mniejszym stopniu — dochody.

Przejdźmy teraz do własnych analiz. Do sprawdzenia nasuwającej się hipotezy, że mimo ogólnej zgodności hierarchii prestiżu zawodów w Polsce i w krajach kapitalistycznych istnieją jednak wyraźne różnice w ocenie niektórych zawodów robotniczych, wybraliśmy badania przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych w 1963 r.⁴² Powody, dla których tak postąpiono, są natury raczej metodologicznej. Badania amerykańskie mają obszerną listę zawodów i zostały dobrze opracowane. Uniknięcie jednak znacznych trudności w znalezieniu podobnych nazw zawodów czy wspólnych miar ich ocen było niemożliwe, ale kłopoty tego rodzaju byłyby o wiele większe w wypadku prób wykorzystania badań angielskich czy krajów skandynawskich.

Nie chcąc się ograniczać tylko do jednego kraju, jako drugi wybraliśmy kraj socjalistyczny: Czechosłowację⁴³. Badania czechosłowackie są znacznie skromniejsze od amerykańskich: próba wynosiła 150 osób (w porównaniu z 651), a lista zawodów zawierała 60 pozycji (w porównaniu z 90). Niemniej badania te nadały się do celów komparatystycznych, co zresztą głównie należy zawdzięczać sposobowi ich opracowania.

⁴¹ W. Wesołowski, A. Sarapata, *op. cit.*

⁴² R. Hodge, P. Siegel, P. Rossi, *Occupational Prestige in the United States 1925—1963*, [w:] *Structured Social Inequality. A Reader in Comparative Social Stratification*, [red. C. Heller], The Macmillan Company 1969, s. 192—204.

⁴³ J. Kapr, *Prestiž povolani*, „Sociologický časopis”, 1967, nr 6. Badania omówione w tym artykule były przygotowaniem do badań późniejszych — por. J. Kapr, *Obecná struktura prestiže povolani v Československu*, [w:], *Československá společnost*, [red. P. Machonin], Bratislava 1969; B. Jungman, *Prestiž povolani v Ceskoclovensku*, [w:] *Prispevky k sociologicke analýze socialni diferenciaci*, [red. J. Alan], Praga 1969 (materiały powielone). Badania, które stały się podstawą do porównań wykazują dużą zgodność z badaniami późniejszymi.

Ponieważ łódzka hierarchia prestiżu zawodów jest podobna do hierarchii uzyskanej w wielu wcześniejszych badaniach w Polsce, nie istnieje większa obawa, że terytorialne ograniczenia naszej próby stanowią zasadniczą przeszkodę w zestawianiu jej z ogólnonarodowymi próbami innych krajów⁴⁴. Wyniki dotyczące poważania społecznego 26 zawodów w badaniach polskich, czechosłowackich i amerykańskich zawiera tabela V.13. W celach porównawczych posłużono się tam miarą ocen stosowaną w studium amerykańskim: „NORC — score”. Są to średnie arytmetyczne z następującej punktacji: prestiż bardzo wysoki — 100, wysoki — 80, średni — 60, niski — 40, bardzo niski — 20. Wyniki z tabeli V.13, a także dodatkowe obliczenia, jakie na nich wykonano, przedstawimy w kilku punktach:

1. Zgodnie z oczekiwaniami hierarchia prestiżu zawodów w obu krajach socjalistycznych jest stosunkowo zbliżona. Współczynnik korelacji rang Spearmana dla Polski i Czechosłowacji wynosi 0,97.

2. Zbieżność prestiżowych hierarchii dla Polski i Stanów Zjednoczonych jest znacznie słabsza niż dla Polski i Czechosłowacji (0,73 wobec 0,97), chociaż i tak można ją uznać za znaczną.

3. Różnice między hierarchią polską a amerykańską dotyczą przede wszystkim zawodów robotników wykwalifikowanych. Hipotezę, że w naszym społeczeństwie zawody te cieszą się większym prestiżem, można uznać za potwierdzoną.

4. W hierarchii polskiej wyraźnie wyższe noty niż w amerykańskiej mają także takie zawody, jak nauczyciel, dziennikarz, ekspedient, kelner. Natomiast zdecydowanie niższą pozycję zajmuje między innymi lekarz — zarówno internista jak i dentysta — a także biolog, adwokat, elektryk. Przypuszczalnie analiza różnic rynków pracy mogłaby wyjaśnić niektóre z tych niezgodności.

W każdym razie fakt większej zgodności hierarchii polskiej i czechosłowackiej godny jest szczególnego podkreślenia. Chociaż w hierarchii czechosłowackiej „frezer” został niżej oceniony od

⁴⁴ Patrz w tej sprawie: M. Koraszewska, *op. cit.*

Prestiż zawodów w Polsce, Czechosłowacji i Stanach Zjednoczonych

Tytuły zawodowe ^a	Wyniki badań			Porównanie	
	polskich z 1967 r.	czecho- słow- ackich z 1966 r.	amery- kańskich z 1963 r.	polsko- czecho- słow- ackie	polsko- amery- kańskie
	Średnie punktów ^b			różnice rang ^c	
1	2	3	4	5	6
Pracownik naukowy na wyższej uczelni — profesor uniwersytetu — profesor college'u	91	93	90	0	+ 1
Nauczyciel — nauczyciel — nauczyciel w szkole publicznej	87	75	81	+ 6,5	+ 6
Inżynier mechanik — główny inżynier — inżynier budownictwa	86	90	89	0	+ 3
Lekarz internista — lekarz rejonowy — lekarz	84	82	93	0	- 3
Dziennikarz — ... — dziennikarz	83	.	73	.	+ 6
Lekarz dentysta — dentysta — dentysta	82	80	88	0	- 2
Ekonomista z wyższym wykształceniem — eko- nomista — ekonomista	80	78	78	+ 0,5	+ 2
Biolog z wyższym wy- kształceniem —...— biolog	79	.	85	.	- 1
Dyrektor przedsiębior- stwa — dyrektor fabry- ki — członek dyrekcji dużego przedsiębiorstwa	78	92	87	- 5	- 4

1	2	3	4	5	6
Tokarz — frezer operator maszynowy	75	68	63	+ 3,5	+ 3,5
Adwokat — radca prawny — adwokat	75	78	89	- 2	- 7,5
Mistrz tkacki — mistrz —...	71	71	.	0	.
Technik elektryk — elektryk — elektryk	71	75	76	- 2,5	- 2,5
Technik ekonomista — księgowy w zakładzie pracy — księgowy	71	72	70	- 1	- 0,5
Hydraulik —...— hydraulik	70	.	65	.	+ 1
Kierowca ciężarówki — kierowca — ...	67	65	.	+ 1	.
Ekspedient w sklepie — sprzedawca — ekspedient	61	58	56	+ 1	0
Kelner — kelner — kelner w restauracji	54	67	49	- 2	+ 1
Ładowacz — kopacz — robotnik portowy	47	39	50	+ 1	- 1
Robotnik niewykwalifikowany budownictwa — robotnik przyuczony —...	46	43	.	- 1	.

a Kolejno podano porównywane tytuły zawodowe dla badań polskich, czechosłowackich i amerykańskich.

b W celach porównawczych posłużono się miarą stosowaną w badaniach amerykańskich: „NORC-score”. Punktacja: bardzo wysoki prestiż — 100, wysoki — 80, średni — 60, niski — 40, bardzo niski — 20.

c Przedstawiono różnice w rangach, jakimi poszczególne zawody odznaczały się w uporządkowaniach ze względu na średnią punktów. Jeśli w badaniach polskich dany zawód stał wyżej w hierarchii oznaczono to znakiem „+”, jeśli niżej znakiem „-”, jeśli na tej samej pozycji — „0”. Oba porównania obejmują po 17 zawodów.

porównywanego z nim „tokarza”, to przy „mistrzu tkackim” i „mistrzu” nie ma już w ogóle różnic. Ponadto, przeglądając pełną listę zawodów naszych sąsiadów, można stwierdzić, że pozostałe zawody robotników wykwalifikowanych zajmują wyższe pozycje niż większość zawodów pracowników biurowych czy pracowników fizyczno-umysłowych. Przykładem może być „górnik”, który wyprzedza „księgowego w zakładzie”, „statystyka” „rewidenta rachunków” czy „kierownika sklepu”. Obserwujemy tu więc pewną analogię do badań warszawskich z 1958 r. Umacnia to nas w przekonaniu, że relatywnie wyższe oceny robotników wykwalifikowanych są bardziej charakterystyczne dla społeczeństw socjalistycznych niż kapitalistycznych.

ZAGADNIENIE SKALOWALNOŚCI ZAWODÓW WEDŁUG KRYTERIUM PRESTIŻU

Jednym z żywo dyskutowanych zagadnień w badaniach nad prestiżem zawodów jest „wymiarowość” tej zmiennej uwarstwienia społecznego i stopień jej skalowalności. Przez „wymiarowość” rozumie się liczbę współrzędnych, za pomocą których można określić wszystkie elementy danej zmiennej. Zmienna jest jednowymiarowa, gdy jej elementy leżą na prostej. Jeśli prestiż zawodów traktuje się jako zmienną jednowymiarową, to należy oczekiwać, jak słusznie zauważył P. Hatt, iż badani będą na tyle zgodnie dostrzegać trwale i wyraźne różnice między dowolnymi zawodami, że ich uszeregowanie według przypisywanych im ocen powinno tworzyć taką wspólną skalę porządkową, która będzie wystarczająco zbliżyć się do idealnego skalogramu⁴⁵.

Koncepcję takiej skalowalności można łatwo zrozumieć przez zestawienie niektórych właściwości hierarchii uzyskanej dzięki obliczaniu średnich punktacji i skali porządkowej, spełniającej warunki skalogramu. Skalogram przy tym opiera się na zasadzie kumulatywności odpowiedzi. Jeśli jakiś zawód znajduje się wyżej

⁴⁵ P. Hatt, *Occupation and Social Stratification*, [w:] *Occupation and Social Status*, [red. A. Reiss], Glencoe 1961.

na skali, to liczba osób, które przypisują lepszą ocenę zawodowi znajdującemu się niżej od niego, musi być bliska zeru lub — ogólniej — dostatecznie mała. W omawianej dotąd hierarchii abstrahuje się od takich zależności ocen, a więc na jej podstawie nie można rozstrzygnąć, czy uzyskane uszeregowanie faktycznie występuje w świadomości respondentów. Średnie punktacje nie mówią więc nic o tym, czy zawody tworzą naturalne skale⁴⁶.

Zagadnienie „wymiarowości” prestiżu i skalowalności zawodów bywa zwykle dyskutowane w kategoriach „albo — albo”. Tak na przykład niektórzy badacze stwierdzili, iż wyniki przez nich uzyskane nie wskazują, aby cała zastosowana lista zawodów spełniała warunki skalogramu i na tej podstawie odrzucają hipotezę o jednowymiarowości prestiżu. Zwykle badacze ci starają się znaleźć pewne wycinkowe hierarchie dla kilku czy kilkunastu zawodów i w razie powodzenia tego zabiegu traktują je jako oddzielne wymiary prestiżu. „Wymiar” oznacza tu zbiór zawodów, wobec których respondenci stosują jednolite kryteria ocen. Zakłada się, że kryteria te w wypadku innego zbioru zawodów są odmienne⁴⁷.

Na początku tego rozdziału mówiliśmy o dwoistej naturze wszelkich ocen prestiżowych: z jednej strony są one mało skryształizowane, z drugiej — poddają się intuicyjnemu sumowaniu dając w rezultacie gradacje syntetyczne. W związku z tym można postawić pytanie o stopień jednolitości stosowanych kryteriów, a w konsekwencji o stopień jednowymiarowości, a więc stopień liniowego uporządkowania pozycji tej zmiennej.

Postawionego zadania nie można wykonać należycie, jeśli lista zawodów nie stanowi losowej próby z całego universum zawodów. Niemniej nawet rozwiązania niepełne mogą okazać się ciekawe i zachęcać do ewentualnych dalszych analiz. Warto przypomnieć, że choć w naszych badaniach zawody nie były losowane, to sta-

⁴⁶ Przez skalę naturalną rozumiemy tu takie uporządkowanie przedmiotów czy punktów tej skali, które w świadomości społecznej występuje powszechnie.

⁴⁷ P. Hatt, *op. cit.* Na ten temat pisze też obszerniej M. Pohoński, *op. cit.*

nowią one celową „reprezentację” wszystkich wąskich kategorii społeczno-zawodowych charakterystycznych dla społeczności wielkomięskiej.

Aby ocenić, na ile pełna lista zawodów badań łódzkich spełnia warunki skali porządkowej opartej na idei skalogramu, posłużyliśmy się w analizach zamieszczonych w tym paragrafie techniką Greena⁴⁸. Jest ona mniej ścisła niż technika Guttmana — która przecież stanowi operacyjną definicję skalogramu — ale przy dużej liczbie pozycji wyniki otrzymane za pomocą obu technik są raczej zbieżne. Prezentacja techniki Greena obejmuje porządkowanie pozycji skali, kryterium istotności różnic, współczynnik odtwarzalności pozycji oraz współczynniki odtwarzalności i spójności całej skali⁴⁹.

1. Porządkowanie pozycji skali. Pozycjami skali są oceniane przedmioty, czyli w naszym wypadku — tytuły zawodowe. W postępowaniu proponowanym przez Greena wszystkie pozycje szereguje się według „częstości wyborów pozytywnych”, przy czym „wybór pozytywny” stanowi każda arbitralnie ustalona kategoria odpowiedzi. Dla nas będzie nią odpowiedź „bardzo wysokie poważanie” oraz „wysokie poważanie”. Wybory pozytywne będziemy oznaczać znakiem „+”, a wszystkie inne, nazywane umownie wyborami negatywnymi — znakiem „-”.

Jak widać w kolumnach 2—3 pierwszej tabeli V.14, przyporządkowaliśmy poziom 1 tej pozycji, przy której było najwięcej odpowiedzi, a poziom 42 tej pozycji, przy której było ich najmniej. Warto zwrócić uwagę, że to uporządkowanie zawodów jest wysoce zbieżne z uporządkowaniem omawianym poprzednio, w którym posługiwano się średnią punktów. Przy bliższym porównaniu okazuje się, że aczkolwiek 22 zawody mają inne miejsca, to przesunięcia są niewielkie i w większości obejmują tylko jedną

⁴⁸ B. Green, *Attitude Measurement*, [w:] *Handbook of Social Psychology*, [red. R. Lindzey], Addison-Wesley 1954. Metoda ta dokładnie jest omówiona w pracy B. Matalon, *L'Analyse Hierarchique*, Gauthier-Villars 1965.

⁴⁹ Są to więc te same kryteria, które występują przy technice Guttmana.

Skalowalność zawodów szacowana metodą Greena

Kategorie zawodowe	Odsetek odpo- wiedzi pozytyw- nych	Wyznaczona kolejność i poziom istotności różnic	Współczynniki odtwarzalności pozycji przy „błędach”	
			małych	dużych
1	2	3	4	5
Pracownik naukowy na wyższej uczelni	95,7	1	0,97	X
Inżynier mechanik	91,4	2	0,96	0,99
Nauczyciel	89,6	3	0,87	0,99
Lekarz internista	86,2	4	0,91	1,00
Dziennikarz	84,3	5	0,89	0,99
Lekarz dentysta	82,7	6 ^a	0,89	0,98
Ekonomista z wyż- szym wykształceniem	79,3	7	0,82	0,99
Biolog z wyższym wykształceniem	78,5	8	0,91	0,98
Dyrektor przedsię- biorstwa	71,5	9	0,78	1,00
Technik dentystyczny	70,3	10	0,88	0,97
Technik budowlany	65,0	11	0,77	0,95
Tokarz — robotnik wykwalifikowany	64,7	12	0,86	0,98
Adwokat	62,9	13	0,79	0,94
Technik geodeta	61,3	14 ^a	0,80	0,98
Technik ekonomista	56,4	15 ^a	0,80	0,93
Technik elektryk	55,8	16	0,82	0,97
Mistrz tkacki	54,4	17	0,87	0,99
Hydraulik — robotnik wykwalifikowany	51,8	18	0,83	0,97
Tkacz — robotnik wy- kwalifikowany	50,0	19	0,91	1,00
Murarz — robotnik wykwalifikowany	47,6	20	0,79	0,90
Inspektor pracy w przemyśle	46,5	21	0,78	0,97
Brygadzysta elektro- monter	45,5	22	0,83	0,96
Kierowca ciężarówki	45,1	23	0,91	0,97

1	2	3	4	5
Kolejarz	45,0	24	0,84	0,94
Ślusarz posiadający własny warsztat	40,7	25 ^a	0,83	0,96
Urzędnik archiwista	33,1	26	0,91	0,96
Magazynier	32,7	27	0,81	0,96
Referent w służbie zdrowia	28,8	28	0,90	0,96
Urzędnik w radzie narodowej	27,1	29	0,81	0,99
Ekspedient w sklepie	26,1	30 ^a	0,83	0,98
Robotnik wykwalifikowany transportu	24,3	31	0,85	0,97
Pracownik biurowy w handlu	22,9	32	0,91	1,00
Właściciel sklepu — kupiec	22,8	33	0,85	0,98
Robotnik niewykwalifikowany kanalizacji i wodociągów	21,7	34	0,86	0,97
Właściciel taksówki	19,5	35	0,82	0,97
Chałupnik — dzielnik	18,8	36	0,88	0,97
Ładowacz — robotnik niewykwalifikowany	18,6	37 ^a	0,93	1,00
Krawiec pracujący w prywatnym zakładzie	16,9	38	0,90	1,00
Robotnik niewykwalifikowany przemysłu maszynowego	15,6	39 ^a	0,90	1,00
Kelner	14,4	40	0,93	1,00
Robotnik niewykwalifikowany przemysłu włókienniczego	12,9	41	0,93	X
Robotnik niewykwalifikowany budownictwa	10,7	42	X	X

^a Różnice nieistotne przy poziomie $p < 0,05$.

U w a g a : Znak X oznacza, że współczynniki odtwarzalności pozycji nie mają zastosowania.

range. Współczynnik korelacji rang Spearmana jest zdecydowanie wysoki: wynosi 0,99.

2. Kryterium istotności różnic. Oznaczmy uporządkowane pozycje w dowolnej skali przez g , gdzie $g = 1, 2, 3, \dots, k$. Koniecznym wydaje się określenie, w jakim stopniu układ dwóch kolejnych pozycji daje się przypisać przypadkowi. Rozważmy cztery możliwe wzory odpowiedzi, występujące przy dwóch sąsiednich pozycjach: wyższej (g) i o jeden stopień niższej ($g + 1$). Odpowiedź „++” oznacza, że przy obu pozycjach dokonano wyboru pozytywnego, a odpowiedź „--” — że przy obu pozycjach dokonano wyboru negatywnego. Jeżeli mamy sytuację, w której $g > g + 1$, to wybór negatywny przy pozycji g , a pozytywny przy pozycji $g + 1$ — czyli wzór odpowiedzi „-+” — nie powinien w zasadzie występować. Oczywiście w praktyce częstości odpowiedzi tego typu nie są zerowe. Z punktu widzenia kryteriów dobrej skali częstości te muszą być jednak znacząco mniejsze od odpowiedzi „+-”, a więc wyboru pozytywnego przy pozycji g i negatywnego przy pozycji $g + 1$.

Poziom istotności tych różnic sprawdza się za pomocą testu χ^2 . Jak widać w kolumnie drugiej tabeli V.14, tylko przy kilku zawodach poziom istotności różnic jest wyższy niż 0,05. Tak więc zasadnie możemy powiedzieć, iż kolejno po sobie następujące pozycje były dostatecznie odróżnialne.

3. Współczynniki odtwarzalności pozycji. Green proponuje, aby mając już uporządkowane pozycje skali, te sytuacje, w których występują „wybory pozytywne” przy pozycjach niższych i jednocześnie „wybory negatywne” przy pozycjach wyższych, nazywać „błędami odpowiedzi”. W metodzie tej nie oblicza się jednak wszystkich konfiguracji odpowiedzi niezgodnych z proponowaną skalą, a tylko takie, które uważa się za „małe błędy” i za „duże błędy”.

Dla pozycji g ($g = 1, \dots, k-1$) za małe błędy uważa się konfigurację dwóch odpowiedzi: „-” przy g i „+” przy $g + 1$, a więc wzór „-+”. Liczebność tych „małych błędów” zapisuje się zwykle jako $n(g, g + 1)$.

Dla pozycji g ($g = 2, \dots, k-2$) można obliczyć „błędy duże”,

przez co rozumie się konfigurację czterech odpowiedzi: „—” przy $g-1$, „—” przy g , „+” przy $g+1$ i „+” przy $g+2$, a więc wzór „— — + +”. Liczebność tych „dużych błędów” zapisuje się zwykle jako $n(\overline{g-1}, \bar{g}, g+1, g+2)$.

Dla małych i dużych błędów współczynniki odtwarzalności pozycji przedstawione są wzorami:

$$O_m = 1 - \frac{n(\bar{g}, g+1)}{n(g) + n(\bar{g})}, \quad O_d = 1 - \frac{n(\overline{g-1}, \bar{g}, g+1, g+2)}{n(g) + n(\bar{g})}$$

Wyniki obliczeń dokonanych na naszych materiałach podane są w czwartej i piątej kolumnie tabeli V.14. Pokazują one, że o ile dla „małych błędów” wartości współczynnika nie osiągnęły wymaganego minimum 0,85 przy 17 pozycjach, to już dla „dużych błędów” przy wszystkich pozycjach wartości są wyższe od 0,90.

4. Współczynniki odtwarzalności i spójności całej skali. Według Greena oszacowanie współczynnika odtwarzalności skali określone jest wzorem:

$$C_r = 1 - \frac{1}{Nk} \sum_{g=1}^{k-1} n(\bar{g}, g+1) - \frac{1}{Nk} \sum_{g=2}^{k-2} n(\overline{g-1}, \bar{n}, g+1, g+2)$$

gdzie N jest liczebnością próby, a k — liczbą pozycji. Jak widać, idea tego współczynnika opiera się na relatywizacji sum małych i dużych błędów do iloczynu liczebności próby i liczby pozycji. B. Matalon utrzymuje, że taki współczynnik jest względnie dobrym przybliżeniem do sytuacji, w której obliczałoby się wszystkie odchylenia, czyli również inne „odpowiedzi błędne”.

Teoretycznie wartość tego współczynnika może zawierać się w granicach od 0 do 1, przy czym Green proponuje, aby wielkość ponad 0,9 uznać za wystarczającą dla poszukiwanej skali. W przedstawianych badaniach obliczona wartość nie osiągnęła dolnej granicy, ale jest jej bliska: $C_r = 0,887$. Możemy natomiast dodać, że test na spójność skali — w którym współczynnik od-

tworzalności skali relatywizuje się do empirycznie maksymalnej niezależności pozycji — również okazał się bliski wymogom⁵⁰.

Zastosowanie przedstawionej procedury nasuwa szereg istotnych uwag. Przede wszystkim trzeba podkreślić, że w całej badanej populacji — bardzo zróżnicowanej pod względem cech położenia społecznego — istnieje raczej silna zgodność ocen prestiżu zawodów. Choć zgodność ta nie jest tak silna, aby można było zasadnie twierdzić, iż pełna lista zawodów tworzy skalogram, to od tego ideału daleko nie odbiega. Przy zadanym uporządkowaniu zawodów znalazło to wyraz w obliczonych poziomach istotności różnic między pozycjami, współczynnikami odtwarzalności pozycji oraz między współczynnikami odtwarzalności i spójności całej skali.

W świetle tych wyników wniosek, iż wszystkie uwzględnione zawody układają się w quasi-liniowy porządek — a więc z pewnym marginesem tworzą zmienną jednowymiarową — wydaje się uprawniony. Oczywiście nic nie stoi na przeszkodzie, aby badać występujące odchylenia i analizować możliwe wymiary.

SKALE GUTTMANA

Jak już wspominaliśmy, technika Greena stanowi narzędzie, za pomocą którego tylko ogólnie można zbadać, czy dany zestaw ocenianych przedmiotów spełnia warunki skali porządkowej, a więc, czy wystarczająco zbliża się do skalogramu. Skoro jednak w naszym wypadku zastosowanie tej techniki sugeruje, że pełna lista zawodów tworzy quasi-skale, warto — przynajmniej dla pewnych wybranych zawodów — użyć dodatkowo techniki Guttmana, która z pewnością jest bardziej rygorystyczna. Trzeba przy tym zaznaczyć, że M. Pohoski, stosując w opracowaniu materiałów warszawskich z 1958 r. i wiejskich z 1960 r. tę właśnie technikę, przedstawił interesujące wyniki przemawiające na rzecz hipotezy, że zawody o odmiennym charakterze pracy i poziomie

⁵⁰ Współczynnik spójności skali (I) nie powinien być mniejszy od 0,500. W naszej analizie wyniósł on 0,493.

kwalifikacji na tyle różnią się pod względem prestiżu, iż tworzą trwałe układy hierarchiczne⁵¹. Nasze materiały umożliwiły podjęcie analogicznej analizy.

Początkowo do analizy wzięliśmy dwa zestawy po osiem zawodów. W obu tych zestawach każdy z owych ośmiu zawodów należał do innej grupy społeczno-zawodowej. Wybrano te tytuły zawodowe, które w ramach własnej grupy były stosunkowo wysoko skorelowane. Skalowalność sprawdzaliśmy standardową techniką Guttmana, uwzględniając odpowiedzi wszystkich respondentów, którzy dokonali odpowiednich ocen. Oceny te zostały zdychotomizowane, a za wybory pozytywne uznano odpowiedzi „bardzo duże poważanie” i „duże poważanie”.

Uzyskane wyniki zawiera tabela V.15. Zawody w niej wymienione spełniają w zasadzie wymogi skalowalności: współczynnik odtwarzalności poszczególnych pozycji nie mniejsze niż 0,85; współczynnik odtwarzalności skali nie mniejszy niż 0,90; mniej „błędów” niż „nie-błędów”. Trzeba jednak zaznaczyć, że przy niektórych zawodach — na przykład takich, jak „nauczyciel” czy „robotnik niewykwalifikowany budownictwa” — brzegowe rozkłady wyborów pozytywnych wykraczają poza zaleconą granicę 80—20%. Zawody te odpowiadają jednak pozostałym kryteriom skalowalności.

W obu zestawach występuje zgodny układ hierarchiczny: zawody inteligenckie stoją najwyżej, następnie idą technicy, po nich robotnicy wykwalifikowani, majstrowie i brygadziści, a dalsze miejsca zajmują zawody fizyczno-umysłowe, urzędnicze, rzemieślnicze i robotników niewykwalifikowanych. Ponieważ zbiorowość respondentów była dość silnie zróżnicowana, przyjęcie hipotezy, że niektóre zawody reprezentujące odmienne grupy społeczno-zawodowe tworzą skalę porządkową, wydaje się całkowicie uzasadnione.

Za przyjęciem tej hipotezy częściowo przemawia też międzyśrodowiskowa kontrola rzetelności skal tych zawodów, które do analizy wybrał M. Pohoski. W tabeli V.16 przedstawiliśmy wy-

⁵¹ M. Pohoski, *op. cit.*

Dwie skale Guttmana dla zawodów reprezentujących różne grupy społeczno-zawodowe

Grupy społeczno-zawodowe	Tytuły zawodowe	
	Zestaw I	Zestaw II
Inteligencja	1. Nauczyciel	1. Lekarz internista
Technicy	2. Technik denty- styczny	2. Technik budow- lany
Robotnicy wykwa- lifikowani	3. Tokarz — robot- nik wykwalifi- kowany	3. Hydraulik — ro- botnik wykwalifi- kowany
Majstrowie i bryga- dziści	4. Mistrz tkacki	4. Brygadzysta elektromonter
Pracownicy fizyczno- -umysłowi	5. Kolejarz	5. Magazynier
Pracownicy biurowi	6. Urzędnik w ra- dzie narodowej	6. Urzędnik archi- wista
Rzemieślnicy	7. Właściciel sklepu — kupiec	7. Chałupnik — dziewiarz
Robotnicy niewy- kwalifikowani	8. Robotnik budow- lany niewykwalifi- kowany	8. Robotnik niewy- kwalifikowany przemysłu włó- kienniczego
Współczynnik odtwa- rzalności skali (Ws)	0,92	0,95
Odsetek odpowiedzi reprezentujących „czysty typ skali” (Ts)	59%	66%

niki uzyskane przez niego, a obok — względnie porównywalne wyniki uzyskane przez nas. Dla podobnych tytułów zawodowych wartości współczynników odtwarzalności skal, a także odsetki odpowiedzi reprezentujących czysty typ skal nie różnią się wiele.

Oczywiste jest, że, w pierwotnej hierarchii prestiżu znajdują się także takie zawody, które, mimo iż należą do różnych grup społeczno-zawodowych, nie spełniają warunków skalowalności proponowanych przez Guttmana. „Ekspedient w sklepie”, „ro-

Skale Guttmana dla zawodów według kryterium prestiżu

Warszawa ^a	Wieś ^a	Łódź
1. Inżynier agrotechnik 2. Tokarz — robotnik wykwalifikowany 3. Ślusarz posiadający własny warsztat 4. Referent w biurze 5. Robotnik rolny niewykwalifikowany	1. Inżynier pracujący w fabryce 2. Tokarz — robotnik wykwalifikowany 3. Ślusarz posiadający własny warsztat 4. Urzędnik — referent 5. Robotnik rolny niewykwalifikowany	1. Inżynier mechanik 2. Tokarz — robotnik wykwalifikowany 3. Ślusarz posiadający własny warsztat 4. Urzędnik w radzie narodowej 5. Ładowacz — robotnik niewykwalifikowany
$W_s = 0,92^b$ $T_s = 74\%^c$	$W_s = 0,94$ $T_s = 64\%$	$W_s = 0,95$ $T_s = 77\%$
1. Profesor uniwersytetu 2. Nauczyciel 3. Hutnik — robotnik wykwalifikowany 4. Rolnik indywidualny 5. Referent w biurze 6. Robotnik budowlany niewykwalifikowany	1. Profesor uniwersytetu 2. Nauczyciel 3. Górnik — robotnik wykwalifikowany 4. Rolnik indywidualny na średnim gospodarstwie 5. Krawiec posiadający własną pracownię 6. Urzędnik referent 7. Robotnik budowlany niewykwalifikowany	1. Profesor uniwersytetu 2. Nauczyciel 3. Hydraulik — robotnik wykwalifikowany 4. Ślusarz posiadający własny warsztat 5. Urzędnik w radzie narodowej 6. Robotnik niewykwalifikowany budownictwa
$W_s = 0,95$ $T_s = 60\%$	$W_s = 0,91$ $T_s = 57\%$	$W_s = 0,96$ $T_s = 68\%$

^aM. Pohoski, *Prestiż zawodów wśród ludności wiejskiej*, Warszawa 1968, s. 65—67.

^b W_s — współczynnik odtwarzalności skali.

^c T_s — odsetek odpowiedzi reprezentujących „czysty typ skali”.

botnik wykwalifikowany transportu”, „pracownik biurowy handlu”, „właściciel sklepu — kupiec”, „robotnik niewykwalifikowany kanalizacji i wodociągów” — to tytuły zawodowe, które zostały ocenione niejednoznacznie, chociaż są właściwe takim kategoriom, jak pracownicy fizyczno-umysłowi, robotnicy wykwalifikowani, pracownicy biurowi, rzemieślnicy, robotnicy niewykwalifikowani. Podobnych przykładów można by podać więcej, szczególnie wybierając pozycje ze środka pierwotnej hierarchii prestiżu.

W toku analizy nasunęło się przypuszczenie, że trudności w konstruowaniu skal są tym większe, im więcej jest zawodów, w wypadku których zakres czynności może być zmienny w zależności od konkretnych warunków pracy. Za typowy przykład nie dość precyzyjnie określonego tytułu zawodowego może posłużyć „ekspedient w sklepie”. Ekspedientem jest i człowiek sprzedający sprzęt fotograficzny w supernowoczesnym salonie, i człowiek sprzedający warzywa w zatłoczonym sklepiku na przedmieściu. Kiedy tego rodzaju zawód wystąpi obok innego o równie szerokim zakresie zmienności warunków pracy, to fakt ten może z góry przesądzać o negatywnym wyniku podjętej próby skonstruowania skali.

Osobnym problemem jest skalowalność zawodów wewnątrz poszczególnych grup społeczno-zawodowych. Niestety, małe liczebności zawodów należących do wspólnych kategorii nie pozwalają na dokładniejsze analizy. Próby, które wykonaliśmy, wskazują jednak, że przynajmniej, niektóre zawody odznaczające się tym samym lub dość zbliżonym charakterem pracy i poziomem kwalifikacji także podlegają skalowalności. Przykłady dwóch tego rodzaju skal — zawierających odpowiednio 4 i 5 zawodów — zamieszczone są w tabeli V.17.

Wyniki te dowodzą, że w świadomości społecznej zawody zbliżone ze względu na charakter pracy i poziom kwalifikacji są dostatecznie precyzyjnie odróżniane ze względu na inne kryteria. Wśród zawodów robotniczych i wśród zawodów umysłowych kryteria te mogą być oczywiście różne, ale są one na tyle skryształizowane, że wprowadzają pewne trwałe układy hierarchiczne.

Dwie skale Guttmana dla zawodów reprezentujących zbliżony charakter pracy i poziom kwalifikacji

Zestaw I	Zestaw II
1. Tokarz — robotnik wykwalifikowany	1. Pracownik naukowy na wyższej uczelni
2. Hydraulik — robotnik wykwalifikowany	2. Dziennikarz
3. Murarz — robotnik wykwalifikowany	3. Adwokat
4. Robotnik wykwalifikowany transportu	4. Inspektor pracy w przemyśle
	5. Urzędnik w radzie narodowej
$W_s = 0,90^a$	$W_s = 0,94$
$T_s = 55\%_0^b$	$T_s = 75\%_0$

^a W_s — współczynnik odtwarzalności skali.

^b T_s — odsetek odpowiedzi reprezentujących „czysty typ skali”.

Fakt, że ludzie jednoznacznie wyżej stawiają tokarza od hydraulika, a niżej umieszczają murarza i robotnika transportu, jest dobrym na to dowodem, gdyż są to zawody z jednej kategorii — robotników wykwalifikowanych. Choć dla samej inteligencji odpowiedniej skali nie udało się skonstruować, to gdy tę kategorię połączyliśmy z pracownikami biurowymi, próba także wypadła pozytywnie.

Przy okazji tych rozważań warto też zwrócić uwagę na nieco inną sprawę. Przedstawione tu wyniki — podobnie jak wyniki M. Pohoskiego — przeczą hipotezie wysuniętej w literaturze amerykańskiej przez P. Hatta, a w literaturze polskiej przez K. Żygulskiego, jakoby członkowie społeczeństwa nie potrafili dokonać zgodnie i dostatecznie precyzyjnie określonych rozróżnień między prestiżem zawodów reprezentujących różne działy czy sfery gospodarki⁵². W skalogram układają się przecież tak zróż-

⁵² P. Hatt, *op. cit.*; M. Pohoski, *op. cit.*

nicowane zawody, jak „nauczyciel”, „technik dentystyczny”, „urzędnik w radzie narodowej”, „robotnik niewykwalifikowany budownictwa”. Nawet przy bardzo ogólnych podziałach znaczna część tych zawodów należy do różnych sfer gospodarki. Dlatego traktowanie tych sfer jako względnie niezależnych układów prestiżowego uwarstwienia społecznego nie wydaje się uzasadnione, przynajmniej w naszych warunkach.

PRÓBA HIERARCHIZACJI WĄSKICH KATEGORII ZAWODOWYCH

W paragrafie dotyczącym sposobu ustalania prestiżu zawodów zaznaczyliśmy, iż w naszych badaniach podstawowym kryterium doboru tytułów zawodowych mających podlegać ocenie było kryterium ich „reprezentatywności” dla pewnych wąskich kategorii zawodowych, charakterystycznych dla miejskiego — w szczególności łódzkiego — rynku pracy. Decyzja ta była motywowana między innymi chęcią opracowania „prestiżowej hierarchii” tych właśnie kategorii. Wykorzystując również inne badania, postanowiliśmy przypisać każdej kategorii taką liczbę punktów, jaką miały zawody do niej zaliczane. O wynikach realizacji tego zamierzenia informuje tabela V.18. Wymaga ona pewnego komentarza.

Jak pamiętamy, niektóre z kategorii zawodowych były w pytaniu o prestiż reprezentowane przez dwa tytuły zawodowe⁵³. Tak na przykład inteligencję medyczną jako jedną kategorię reprezentował i lekarz internista, i lekarz dentysta. W takich wypadkach braliśmy pod uwagę średnią arytmetyczną z punktacji obu konkretnych zawodów. Ponieważ z kolei niektóre zawody w ogóle nie były zawarte w pytaniu o prestiż, odpowiednie średnie obliczaliśmy poprzez prostą ekstrapolację. I tak robotnikom półwykwalifikowanym przypisaliśmy połowę sumy średnich punktacji, jakie uzyskiwali robotnicy wykwalifikowani i niewykwa-

⁵³ Por. tabela V.1.

Hierarchia kategorii zawodowych według kryterium prestiżu

Kategorie zawodowe	Przypisana punktacja
Zawody humanistyczne i twórcze	1,56
Nauczyciele	1,60
Inżynierowie	1,68
Lekarze i dentyści	1,81
Przedstawiciele zawodów przyrodniczych i ścisłych nietechnicznych	1,87
Prawnicy i ekonomiści	2,12
Średni personel lekarski	2,12
Kierownicy życia gospodarczego i polityczno-społecznego	2,15
Robotnicy wykwalifikowani przemysłu ciężkiego	2,21
Technicy — laboranci i im podobni	2,25
Technicy przemysłu i budownictwa	2,26
Technicy handlu i ekonomiki	2,31
Mistrzowie i brygadziści w przemyśle	2,43
Robotnicy wykwalifikowani w usługach	2,46
Robotnicy wykwalifikowani przemysłu lekkiego	2,49
Robotnicy wykwalifikowani budownictwa	2,54
Tramwajarze, kolejarze, kierowcy	2,36
Mistrzowie i brygadziści poza przemysłem	2,57
Pracownicy biurowi przemysłu i budownictwa	2,63
Pracownicy biurowi usług różnych	2,78
Rzemieślnicy w spółdzielniach pracy	2,79
Ekspedienci, magazynierzy i im podobni	2,85
Robotnicy półwykwalifikowani przemysłu ciężkiego	2,87
Pracownicy biurowi w instytucjach zdrowia, oświaty, kultury	2,93
Pracownicy biurowi administracji publicznej	2,94
Pracownicy biurowi handlu	2,94
Robotnicy wykwalifikowani transportu	2,97
Robotnicy półwykwalifikowani w usługach	2,98
Robotnicy półwykwalifikowani przemysłu lekkiego	3,07
Właściciele sklepów i drobni kupcy	3,10
Rzemieślnicy — chałupnicy	3,10
Robotnicy półwykwalifikowani budownictwa	3,11
Robotnicy półwykwalifikowani transportu	3,24
Pracownicy fizyczno-umysłowi usług różnych	3,36
Robotnicy niewykwalifikowani w usługach	3,49
Robotnicy niewykwalifikowani transportu	3,50
Robotnicy niewykwalifikowani przemysłu ciężkiego	3,52
Robotnicy niewykwalifikowani przemysłu lekkiego	3,64
Robotnicy niewykwalifikowani budownictwa	3,68

lifikowani. Na przykład robotnik półwykwalifikowany przemysłu włókienniczego otrzymał 3,07 punktów, gdyż robotnik wykwalifikowany tego samego przemysłu otrzymał 2,49 punktów, a niewykwalifikowany 3,64 punkta.

Dane zamieszczone w tabeli V.18 nie są jednak prostym przekształceniem wyników uzyskanych poprzez odpowiedzi na pytanie o prestiż w samych tylko badaniach łódzkich. Gdy zachodziły szczególnie duże rozbieżności między rezultatami uzyskanymi przez nas i przez innych badaczy, wprowadzono drobne korektury. Polegały one na podwyższeniu bądź obniżeniu średniej punktacji, stosownie do relatywnie ustalonych różnic. Wykorzystywaliśmy przy tym jedynie badania przeprowadzone w trzech środowiskach miejskich: warszawskim, szczecińskim i koszalińskim. Trzeba także zaznaczyć, że wprowadzone zmiany objęły jedynie pięć zawodów, przy czym nie wpłynęły one na pozycję rangowanych kategorii zawodowych, a znalazły swój wyraz jedynie w wartościach przypisanych punktacji.

Inne drobne korektury polegały na wykorzystaniu informacji o zmienności ocen w zależności od wersji kwestionariusza. Zgodnie z poprzednio wysuniętymi sugestiami wprowadzenie korektur wyglądało następująco: gdy przy danym zawodzie średnie punktacji w trzech wersjach kwestionariusza różniły się znacznie, brano pod uwagę tylko przeciętną z tych dwóch średnich, które były do siebie najbardziej zbliżone.

Uzyskanie hierarchii kategorii zawodowych ma podstawowe znaczenie dla wielu analiz zawartych w tej pracy. Dzięki temu zabiegowi można było bowiem przypisać każdemu respondentowi taki prestiż, jakim odznaczał się zawód przez niego wykonywany. Było to możliwe dzięki temu, iż zawody wszystkich badanych osób zostały zakodowane według kategorii zawodowych uwidocznionych w tabeli V.18.

W niektórych dalszych partiach tej pracy dla wygody terminologicznej będę się posługiwał słownym określeniem wartości prestiżu ustalonego w omawianej hierarchii. I tak:

— „prestiż bardzo wysoki” oznacza 1,56—1,87 punktów i obejmuje 5,90% badanej populacji;

— „prestiz̄ wysoki” oznacza 2,12—2,31 punktów i obejmuje 18,1% badanej populacji;

— „prestiz̄ średni” oznacza 2,43—2,63 punktów i obejmuje 38,6% badanej populacji;

— „prestiz̄ niski” oznacza 2,78—3,11 punktów i obejmuje 23,8% badanej populacji;

— „prestiz̄ bardzo niski” oznacza 3,24—3,68 punktów i obejmuje 12,6% badanej populacji.

W ten sposób prestiz̄ stał się zmienną charakteryzującą również jednostki, a więc poszczególnych respondentów. Możliwe będzie zbadanie, jakie cechy położenia społecznego wiążą się z wyższym bądź niższym natężeniem tej zmiennej. Przejdziemy teraz do określenia, jak jest rozłożona ta zmienna w zależności od szeroko pojętego podziału społeczno-zawodowego.

GRUPY SPOŁECZNO-ZAWODOWE A PRESTIŻ

Określenie rozmiarów prestiz̄u całych grup społeczno-zawodowych — takich jak „inteligencja”, „technicy” czy inne grupy wyróżnione w tej pracy — zapewne może przebiegać według różnych schematów analizy. W schemacie tu zastosowanym prestiz̄ dowolnej grupy społeczno-zawodowej traktuje się jako wypadkową zarówno prestiz̄u, jaki mają konkretne zawody wchodzące w skład tej grupy, jak i proporcji, w jakiej w tejże grupie występują osoby wykonujące owe oceniane zawody.

W ten sposób grupy społeczno-zawodowe są konsekwentnie rozpatrywane jako agregaty jednostek. Gdy na przykład interesujemy się wykształceniem, stanowiskami czy dochodami całych grup, to nie obliczamy prostych średnich arytmetycznych z średnich dotyczących poszczególnych zawodów, tylko co najmniej uwzględniamy liczebności osób pracujących w wyróżnionych zawodach. W zasadzie nie ma powodów, aby przy prestiz̄u nie postępować analogicznie. Jeśli więc dana grupa składa się na przykład z dwóch podzbiorowości, przy czym zawód podzbiorowości pierwszej jest oceniany bardzo wysoko, a zawód podzbiorowości

drugiej — bardzo nisko, to prestiż całej grupy będzie tym wyższy im względna liczebność podzbiorowości pierwszej będzie większa. Wydaje się, że przy tym podejściu można dokładniej uchwycić zróżnicowanie społeczno-zawodowe według kryterium prestiżu, niż stosując podejście zaproponowane w swoim czasie przez W. Wesołowskiego i A. Sarapatę⁵⁴.

Tabela V.19

Rozkład prestiżu wśród pracowników umysłowych i fizycznych

Kategorie pracownicze	Punktacja na skali prestiżu					Przeciętna punktacja	Odchylenie standardowe	W: półczynnik zmienności	Liczebność zbiorowości
	bardzo wysoka (1,56—1,87)	wysoka (2,12—2,31)	średnia (2,43—2,63)	niska (2,78—3,11)	bardzo niska (3,24—3,68)				
Pracownicy umysłowi	23,9	39,8	24,7	12,5	—	2,31	0,45	0,20	247
Pracownicy fizyczni	—	18,9	42,5	17,1	21,4	2,76	0,47	0,17	449

Dla wszystkich grup społeczno-zawodowych obliczaliśmy średnie arytmetyczne z „prestiżowej punktacji” przypisanej jednostkom według zasad omówionych w poprzednim paragrafie. Wyniki tych obliczeń są następujące:

Inteligencja	1,85
Technicy	2,22
Robotnicy wykwalifikowani	2,47
Majstrowie i brygadziści	2,53
Pracownicy fizyczno-umysłowi	2,76
Pracownicy biurowi	2,80
Rzemieślnicy	2,94
Robotnicy półwykwalifikowani	3,02
Robotnicy niewykwalifikowani	3,15

⁵⁴ W. Wesołowski, A. Sarapata, *op. cit.*

Szczególnie interesujące są tu dwa fakty: po pierwsze — stosunkowo wysoki prestiż robotników wykwalifikowanych oraz majstrów i brygadzystów, oraz — po drugie — stosunkowo niski prestiż pracowników biurowych i rzemieślników. Są to duże przesunięcia w porównaniu z hierarchią występującą w przedwojennym społeczeństwie polskim. Przesunięcia owe polegają na tym, że robotnicy wykwalifikowani oraz majstrowie i brygadziści „wyprzedzili” pracowników biurowych i rzemieślników.

Należy sądzić, że te przemiany wiążą się z występującą we współczesnym społeczeństwie asymilacją ideologii socjalistycznej, w której między innymi podkreśla się wartość pracy produkcyjnej i przodującą rolę klasy robotniczej. Wydaje się jednak, że interpretacja wzrostu prestiżu robotników wykwalifikowanych — traktowanych łącznie, a więc jako grupa społeczno-zawodowa — powinna uwzględniać czynniki nie tylko subiektywne (świadomościowe), lecz również obiektywne (bytowe). Wiadomo bowiem, że przed wojną również istniały takie zawody robotnicze, które cieszyły się względnie dużym poważaniem społecznym⁵⁵. Rzecz polega jednak na tym, iż wówczas osób pracujących w tych zawodach było proporcjonalnie niewiele, tak że nie miało to większego wpływu na prestiż całej grupy. Obecnie prestiż tytułów zawodowych robotników wykwalifikowanych też jest zróżnicowany, przy czym większość pracuje w zawodach ocenianych wysoko. Tak więc przemiany w składzie klasy robotniczej mogą być przyczyną podwyższania się jej prestiżu nawet wtedy, gdy pewne elementy dawnych systemów wartości są zachowane. Można przypuszczać, że z takim procesem mamy obecnie do czynienia. Przypuszczalnie proces ten jest równoległy do postępujących przemian świadomościowych.

Chociaż zarówno wśród pracowników umysłowych, jak i fizycznych istnieje silne „zróżnicowanie prestiżowe”, to — ogólnie rzecz biorąc — średnia prestiżu pierwszej kategorii jest znacznie wyższa niż drugiej. Tabela V.19 pokazuje rozkład „prestiżowej

⁵⁵ Por. np. J. Żarnowski, *Spoleczeństwo Polski międzywojennej*, s. 20—22.

punktacji” w obu zbiorowościach. Przy przyjętych zasadach podziału tej punktacji można powiedzieć, że 62,8% pracowników umysłowych ma bardzo wysoki bądź wysoki prestiż, podczas gdy poniżej tej granicy znajduje się aż 81% pracowników fizycznych. Oczywiście w przypadku pracowników fizycznych obniżenie prestiżu spowodowane jest dużym liczebnym udziałem robotników półwykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Jednakże współczynniki zmienności świadczą, iż pracownicy fizyczni są nawet nieco bardziej homogeniczną kategorią niż pracownicy umysłowi. Można sądzić, że dalsze podnoszenie się prestiżu pracowników fizycznych — jako całości — będzie w najbliższym czasie odbywać się przez zmianę proporcji osób zatrudnionych w poszczególnych zawodach.

Rozdział VI

HIERARCHIE ZAWODÓW

Treść: — Hierarchie zawodów według czterech kryteriów: wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu. — Związki między hierarchiami i konstrukcja zbiorczego indeksu. — Zwartość grup społeczno-zawodowych. — Porównanie pozycji zawodów w różnych hierarchiach. — Hierarchia zawodów według prestiżu i ocenianego dochodu.

HIERARCHIE ZAWODÓW WEDŁUG CZTERECH KRYTERIÓW: WYKSZTAŁCENIA, STANOWISK, DOCHODÓW I PRESTIŻU

Jednym ze sposobów ustalania różnego rodzaju zależności między wykształceniem, stanowiskami, dochodami i prestiżem może być analiza charakterystyk zawodów — jako pewnych całości — według tych właśnie kryteriów. W analizie tej przedmiotem obserwacji są zawody bądź rodzaje zawodów, takie jak „inżynierowie”, „urzędnicy w administracji państwowej”, „technicy przemysłu i budownictwa”, „robotnicy wykwalifikowani transportu”, „robotnicy niewykwalifikowani w usługach” itd. W każdym zawodzie pracują ludzie na różnych stanowiskach czy o różnych dochodach. „Przeciętne stanowisko w zawodzie” czy „przeciętny dochód w zawodzie” stanowią charakterystyki „całości”, uzyskane zresztą z informacji o elementach do owych całości należących. W ten sposób analiza przesuwana się z poziomu indywidualnego na poziom agregowany.

W naszym wypadku agregacja do poziomu zawodów może dotyczyć trzech zmiennych: wykształcenia, stanowisk i dochodów. Przeciętne obliczone dla poszczególnych zawodów dają w rezultacie zmienne, które ze względu na rodzaj operacji je kon-

stytuujących określa się mianem „analitycznych”¹. Obok tego występuje prestiż zawodu jako zmienna „globalna”, a więc tworzona nie na podstawie własności indywidualów pracujących w danym zawodzie². Będziemy więc ustalać związki wśród zmiennych analitycznych oraz między nimi a zmienną globalną.

Dla 40 kategorii zawodowych mieliśmy informacje o rozkładzie wykształcenia, stanowisk i dochodów.

Niezależnie od tego wiedzieliśmy, jakim przeciętnym prestiżem obdarzony jest każdy z uwzględnionych zawodów. W tabeli VI.1 podane są rangi, jakie poszczególne zawody uzyskały w uporządkowaniu ze względu na przeciętne wykształcenie, stanowiska i dochody oraz ze względu na miarę prestiżu. Uporządkowania dokonano w oparciu o malejące wartości średniej arytmetycznej, przy czym obliczono ją bądź w jednostkach naturalnych — jak w wypadku wykształcenia (liczba ukończonych klas) i dochodów (płaca w złotych) — bądź w jednostkach umownych — jak w wypadku stanowisk (punktacja z szeregu kumulacyjnego) i prestiżu (arbitralnie nadane punkty)³.

Informacje o wykształceniu i dochodach pochodziły z łącznej próby badań łódzkich z 1965 r. i szczecińsko-koszalińskich z 1964 r. natomiast informacje o stanowiskach i prestiżu — z powtórných badań łódzkich z 1967 r. Sięgnięto do danych z próby trzech miast, ponieważ obejmuje ona znacznie większą liczbę wypadków. Jednakże hierarchie zawodów według wykształcenia

¹ Por. P. Lazarsfeld, *Evidence and Inference in Social Research*, [w:] *Readings in the Philosophy of the Social Sciences*, [red. M. Brodbeck], New York 1968, s. 619—620.

² Oczywiście prestiż danego zawodu jest redukowalny do ocen poszczególnych osób i w tym sensie może być zmienną analityczną charakteryzującą całą zbiorowość tychże osób. Jeżeli jednak dany zawód został oceniony wyłącznie lub również przez osoby nie pracujące w tym zawodzie, to dla zbiorowości osób pracujących w tym zawodzie „średnia” tych ocen będzie stanowić zmienną globalną. Tak więc rozstrzygnięcie, czy dana zmienna jest zmienną globalną, zależy niekiedy nie tyle od faktu jej redukowalności bądź nieredukowalności, ile od układu odniesienia, do którego jest nieredukowalna.

³ Por. uwagi na temat miar poszczególnych zmiennych zawarte w rozdziale III, IV i V.

Tabela VI.1

Hierarchia kategorii zawodowych według wykształcenia, stanowisk,
dochodów i prestiżu

Kategorie zawodowe	Wykształ- cenie ^a	Stano- wiska ^b	Docho- dyc ^c	Pres- tiż ^d
	rang			
Lekarze i dentyści	1	7	2	4
Inżynierowie	2	2	1	3
Zawody przyrodnicze i ścisłe nietechniczne	3	4	16	5
Zawody prawnicze i ekonomiczne	4	3	6	6,5
Nauczyciele	5	5,5	15	2
Kierownicy życia gospodarczego i polityczno-społecznego	6	1	4	8
Zawody humanistyczne i twórcze	7	5,5	12	1
Technicy przemysłu i budownictwa	8,5	8,5	7	11
Średni personel lekarski	8,5	17,5	25	6,5
Technicy — laboranci i im podobni	10	10	14	10
Urzędnicy w administracji publicznej	11	17,5	10	26,5
Pracownicy biurowi w insty- tucjach zdrowia, kultury	12	11,5	27	25
Pracownicy biurowi w prze- myśle i budownictwie	13	8,5	9	19
Pracownicy biurowi usług różnych	14	11,5	19	20
Technicy handlu i ekonomiki	15	14,4	8	12
Pracownicy biurowi w handlu	16	14,5	21	26,5
Mistrzowie i brygadziści w przemyśle	17	13	11	13
Mistrzowie i brygadziści poza przemysłem	18	16	17	18
Właściciele sklepów i drobni kupcy	19	23	3	31,5
Ekspedienci, magazynierzy i im podobni	20,5	24	32	22
Pracownicy fizyczno-umysłowi usług różnych	20,5	21	22	35
Rzemieślnicy posiadający własne warsztaty	22	18,5	5	23,5
Rzemieślnicy w spółdzielniach pracy	23	22	18	21

Kategorie zawodowe	Wykształ- cenie ^a	Stano- wiska ^b	Docho- dy ^c	Pres- tiz ^d
	rangi			
Tramwajarze, kolejarze, kierowcy	24	18,5	23	17,5
Robotnicy wykwalifikowani przemysłu ciężkiego	25,5	26	20	9
Robotnicy wykwalifikowani transportu	25,5	28,5	33	28
Rzemieślnicy — chałupnicy	27	25	13	31,5
Robotnicy wykwalifikowani w usługach	28	27	28	14
Robotnicy półwykwalifikowani przemysłu ciężkiego	29	35,5	26	23,5
Robotnicy wykwalifikowani budownictwa	30	28,5	29	16
Robotnicy wykwalifikowani przemysłu lekkiego	31	30	24	15
Robotnicy półwykwalifikowani budownictwa	32	35,5	38	33
Robotnicy półwykwalifikowani transportu	33	35,5	36	35
Robotnicy półwykwalifikowani w usługach	35	35,5	34	29
Robotnicy niewykwalifikowani przemysłu ciężkiego	35	35,5	30	38
Robotnicy półwykwalifikowani przemysłu lekkiego	35	35,5	31	30
Robotnicy niewykwalifikowani w usługach	37	35,5	37	36
Robotnicy niewykwalifikowani przemysłu lekkiego	38	35,5	39	39
Robotnicy niewykwalifikowani budownictwa	39	35,5	35	40
Robotnicy niewykwalifikowani transportu	40	35,5	40	37

^a Hierarchia wykształcenia ustalona na podstawie danych: Koszalin + Szczecin + Łódź 1964—1965. Brano pod uwagę średnie arytmetyczne liczby ukończonych klas: wykształcenie niepełne podstawowe — 4 klasy, podstawowe pełne — 7, średnie niepełne i zasadnicze zawodowe — 9, średnie pełne — 11, wyższe niepełne — 13, wyższe pełne — 16.

^b Hierarchia stanowisk ustalona na podstawie danych: Łódź 1967. Brano pod uwagę średnie liczby punktów przypisanych według procentowego szeregu kumulatywnego.

^c Hierarchia dochodów ustalona na podstawie danych: Koszalin + Szczecin + Łódź 1964—1965. Brano pod uwagę średnią arytmetyczną płac miesięcznych brutto.

^d Hierarchia prestiżu ustalona na podstawie danych: Łódź 1967, por. tab. V.18.

dochodów są w zasadzie identyczne również w powtórnych badaniach łódzkich. Wyjaśnić też należy, że gdy porządkowano zawody wykorzystując inne charakterystyki wielkości centralnych niż średnia arytmetyczna, to wyniki nie odbiegały daleko od tu prezentowanych.

Dane zawarte w tabeli VI.1 mogą być podstawą wielu różnych analiz. Omówimy teraz związki między hierarchiami i proponujemy łączne ich ujęcie, następnie zajmiemy się zawartością grup społeczno-zawodowych, wreszcie dokonamy porównania pozycji poszczególnych zawodów w różnych hierarchiach.

ZWIĄZKI MIĘDZY HIERARCHIAMI I KONSTRUKCJA ZBIORCZEGO INDEKSU

Mając uporządkowane zawody według przeciętnego natężenia wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu (tab. VI.1), możemy poddać analizie siłę związków, jaka występuje między interesującymi nas zmiennymi. W poniższym zestawieniu przedstawione są obliczenia współczynników korelacji rang Spearmana dla sześciu par zmiennych: wykształcenie — stanowiska, wykształcenie — dochody, wykształcenie — prestiż, stanowiska — dochody, stanowiska — prestiż, dochody — prestiż.

	wykształ- cenie	stano- wiska	docho- dy	pres- tiż
1. wykształcenie	—	0,962	0,820	0,836
2. stanowiska		—	0,851	0,817
3. dochody			—	0,611
4. prestiż				—

Interpretację tych wyników warto jest rozpocząć od uwagi, iż na ich podstawie nie można wnioskować o zależnościach, jakie istnieją między tymi zmiennymi w populacji pierwotnej — zbiorowości osób. Postępując w ten sposób, w przypadku wykształcenia, stanowisk i dochodów narazilibyśmy się na błąd zwany „błędem agregacji”. Jest to błąd wnioskowania statystycznego, polegający na tym, iż rezultaty odnosi się do elementów charakteryzowanych całości, a więc sugeruje się niższe piętro

analizy ze względu na odróżnialne przedmioty obserwacji. Poza szczególnymi przypadkami, ryzyko tego błędu istnieje zawsze, gdy mamy do czynienia ze zmiennymi analitycznymi⁴.

Oczywiste jest też, że nie popełnia się błędu agregacji, jeśli w ustalonym związku choć jedna zmienna jest zmienną globalną, gdyż odnosi się ona tylko do „całości”, a więc redukcja jest w ogóle niemożliwa. Gdy zaś dla jakichś celów wszystkim elementom przypisujemy wartość ustaloną dla „całości”, to ze zmiennej globalnej czynimy analityczną. Z tych powodów będziemy w tym rozdziale mówić konsekwentnie o związkach na poziomie zawodów.

Podane w zestawieniu wartości współczynników korelacji pokazują, iż hierarchie według czterech kryteriów są w dużym stopniu równoważne. Najbardziej zbieżne są hierarchie zawodów według wykształcenia i stanowisk ($r = 0,962$). Wysoka zbieżność istnieje też między uporządkowaniami według wykształcenia i dochodów, wykształcenia i prestiżu, stanowisk i dochodów, stanowisk i prestiżu ($r \geq 0,817$). Oznacza to, że nie popełnimy dużego błędu, jeśli poszczególnym zawodom przypiszemy ze względu na jedno kryterium te same rangi, co ze względu na drugie kryterium. Ryzyko znacznie większego błędu istnieje przy przekładalności hierarchii zawodów według dochodów i prestiżu ($r = 0,611$).

W każdym razie wyniki te — rozpatrywane całościowo — wskazują na względnie dużą zbieżność pozycji zawodów w różnych wymiarach. Za taką oceną przemawiają także inne dane. Otóż dla pełnej listy zawodów podanych w tabeli VI.1 obliczyliśmy współczynnik W Kendalla, który mierzy zbieżność więcej niż dwóch hierarchii⁵. Wartość tego współczynnika dla czterech uwzględnionych hierarchii wynosiła 0,71, a więc okazała się raczej wysoka.

⁴ Błąd ten uzależniony jest od rozmiaru różnic, jakie istnieją między agregatami pod względem liczebności elementów i wariacji danych zmiennych. Zagadnienia „błędów agregacji” żywo są dyskutowane z okazji rozwijających się analiz ekologicznych, w których jednostkami obserwacji są jednostki administracyjno-terytorialne. Wówczas zwykle mówi się o „błędzie ekologicznym”.

⁵ Patrz: G. Ferguson, *op. cit.*, s. 225—228.

Postarajmy się teraz ustosunkować do tych wyników. Wielu autorów stwierdziło — zresztą na zupełnie różnych podstawach — że zawody można rozpatrywać jako pewien ogólny system rangowy, który w dużym stopniu zawiera w sobie inne systemy rangowe⁶. Również ci, którzy twierdzą, że zawód jest najlepszym pojedynczym wskaźnikiem ogólnej pozycji społecznej mają zwykle to samo na myśli. Nasze wyniki w dużej mierze potwierdzają słuszność tego rodzaju podejścia teoretycznego.

Konsekwencją takiego podejścia są próby znajdowania sposobów plasowania zawodów na porządkowych lub interwałowych skalach odzwierciedlających teoretyczne pojęcie ogólnej pozycji społecznej. Skale te są abstrakcją od rangowania zawodów według konkretnych kryteriów. „Problem polega na identyfikacji wymiarów, według których zawody różnią się między sobą, i na rzutowaniu tych różnic na jeden pojedynczy system rangowy. Wówczas możemy opisywać jednostki poprzez ich zawody”⁷.

Jest sprawą dyskusyjną, czy wykształcenie, stanowiska, dochody i prestiż są wystarczającymi wymiarami dla określenia ogólnej pozycji społecznej. Pozostawiając tę sprawę otwartą, możemy jednak pokusić się o skonstruowanie takiego zbiorczego indeksu dla wszystkich uwzględnionych przez nas zawodów. Przyszłe badania pokażą, czy dodawanie nowych wymiarów ów zbiorczy indeks podda poważnej modyfikacji.

W tabeli VI.2, w pierwszej kolumnie, podano wartości średniej arytmetycznej z rang, jakie dany zawód uzyskał we wszystkich czterech wymiarach. Uporządkowanie zawodów według tej miary — podane w drugiej kolumnie — jest wysoko skorelowane z uporządkowaniami według wykształcenia ($r = 0,962$), stanowisk ($r = 0,965$) dochodów ($r = 0,886$) i prestiżu ($r = 0,856$). W tym też sensie możemy mówić, że ów zbiorczy indeks jest dla całego rozpatrywanego zbioru zawodów względnie dobrym wskaźnikiem ogólnej pozycji społecznej. Natomiast podane w dalszych

⁶ E. Jackson, R. Curtis, *Conceptualization and Measurement in the Study of Social Stratification*, [w:] *Methodology in Social Research*, [red. H. Blalock i A. Blalock], McGraw-Hill 1968, s. 122—123.

⁷ E. Jackson, R. Curtis, *op. cit.*

Hierarchia kategorii zawodowych według zbiorczego indeksu

Kategorie zawodowe	Średnia rang	Ranga w wymiarze globalnym	Różnica między rangą w wymiarze globalnym a rangą w wymiarze			
			wykształcenia	stanowisk	dochodów	prestżu
1	2	3	4	5	6	7
Lekarze i dentyści	3,50	2	+1	-5	0	-2
Inżynierowie	2,0	1	-1	-1	0	-2
Zawody przyrodnicze i ściśle nietechniczne	7,0	7	+4	+3	-9	+2
Inteligencja prawnicza i ekonomiczna	4,87	4	0	+1	-2	-2,5
Nauczyciele	6,87	6	+1	+0,5	-9	+4
Kierownicy życia gospodarczego i polityczno-społecznego	4,75	3	-3	+2	-1	-5
Zawody humanistyczne i twórcze	6,87	5	-2	-0,5	-7	+4
Technicy przemysłu i budownictwa	8,75	8	-0,5	-0,5	+1	-3
Średni personel lekarski	14,37	13	+4,5	-4,5	-12	+6,5
Technicy — laboranci i im podobni	11,0	9	-1	-1	-5	-1
Urzędnicy w administracji publicznej	16,25	15	+4	-2,5	+5	-11,5
Pracownicy biur w instytucjach zdrowia, kultury	18,87	18	+6	+6,5	-9	-7

1	2	3	4	5	6	7
Pracownicy biurowi w przemyśle i budownictwie	12,37	11	-2	+2,5	+2	-8
Pracownicy biurowi usług różnych	16,12	14	0	+2,5	-5	-6
Technicy handlu i ekonomiki	12,35	10	-5	-4,4	+2	-2
Pracownicy biurowi w handlu	19,50	20	+4	+5,5	-1	-6,5
Mistrzowie i brygadziści w przemyśle	13,50	12	-5	-1	+1	-1
Mistrzowie i brygadziści poza przemysłem	17,25	16,5	-1,5	+0,5	-0,5	-1,5
Właściciele sklepów i drobni kupcy	19,12	19	0	-4	+16	-12,5
Ekspedienci, magazynierzy i im podobni	24,62	26,5	+6	+2,5	-5,5	+4,5
Pracownicy fizyczno-umysłowi usług różnych	24,62	26,5	+6	+5,5	+4,5	-8,5
Rzemieślnicy posiadający własne warsztaty	17,25	16,5	-5,5	-2	+11,5	-7
Rzemieślnicy w spółdzielniach pracy	21,0	23	0	+1	+5	+2
Tramwajarze, kolejarze, kierowcy	20,75	22	-2	+3,5	-1	+4,5

1	2	3	4	5	6	7
Robotnicy wykwalifikowani przemysłu ciężkiego	20,12	21	-4,5	-5	+1	-12
Robotnicy wykwalifikowani transportu	28,75	31	+5,5	+2,5	-2	+3
Rzemieślnicy — chałupnicy	21,62	24	-3	-1	+11	-7,5
Robotnicy wy- kwalifikowani w usługach	24,25	25	-3	-2	-3	+11
Robotnicy półwykwalifi- kowani przemy- słu ciężkiego	28,50	30	+1	-5,5	+4	+6,5
Robotnicy wy- kwalifikowani budownictwa	25,87	29	-1	+0,5	0	+13
Robotnicy wy- kwalifikowani przemysłu lekkiego	25,0	28	-3	-2	+4	+13
Robotnicy półwykwalifi- kowani budow- nictwa	34,62	34	+2	-1,5	-4	+1
Robotnicy półwykwalifi- kowani trans- portu	34,87	36	+3	+0,5	0	+1
Robotnicy półwykwalifi- kowani w usłu- gach	33,37	33	-2	-2,5	-1	+4
Robotnicy nie- wykwalifiko- wani przemysłu ciężkiego	34,82	35	0	-0,5	+5	-3

1	2	3	4	5	6	7
Robotnicy półwykwalifikowani przemysłu lekkiego	32,87	32	-3	-3,5	+1	+2
Robotnicy niewykwalifikowani w usługach	36,37	37	0	+1,5	0	+1
Robotnicy niewykwalifikowani przemysłu lekkiego	37,87	39	+1	+3,5	0	0
Robotnicy niewykwalifikowani budownictwa	37,37	38	-1	+2,5	-3	-2
Robotnicy niewykwalifikowani transportu	38,12	40	0	+4,5	0	+3

kolumnach różnice między rangą w wymiarze globalnym a rangą w wymiarach szczegółowych mówią o stopniu adekwatności zbiorczego indeksu dla każdego zawodu z osobna.

Skonstruowany tu zbiorczy indeks najwyżej plasuje wszystkie zawody inteligentne, ale równocześnie wyraźnie różnicuje rangi innych grup społeczno-zawodowych. Tak na przykład pracownicy biurowi w przemyśle i budownictwie oraz majstrowie i brygadziści w przemyśle zajmują wyższe rangi niż średni personel lekarski, a rzemieślnicy — chałupnicy oraz tramwajarze, kolejarze i kierowcy — niższe niż robotnicy wykwalifikowani przemysłu ciężkiego. Warto podkreślić, że również robotnicy półwykwalifikowani transportu zajmują niższą rangę niż robotnicy niewykwalifikowani pracujący w przemyśle ciężkim. Przypuszczalnie te zróżnicowania chwytają pewne istotne różnice ogólnej pozycji społecznej zawodów i jednostek w nich pracujących.

Omawiany indeks może mieć szereg zastosowań praktycznych. Otóż w wielu badaniach socjologicznych dąży się do wyjaśniania pewnych zachowań i pewnych postaw poprzez ogólną pozycję społeczną, o której wnioskuje się na podstawie zawodu. Aby bardziej jednoznacznie można wypowiadać się o tej zmiennej niezależnej, można dokonać grupowania zawodów ze względu na wartości prezentowanego tu indeksu.

Ten sposób postępowania wydaje się zresztą korzystniejszy niż traktowanie zawodu jako wskaźnika pozycji jednostek w pojedynczych wymiarach. Zawód nie identyfikuje dokładnie ani wykształcenia, ani stanowiska, ani dochodów, ani prestiżu. Można jednak zakładać, że nawet na poziomie indywidualnym niedokładności te znoszą się wzajemnie. Oznacza to, że jeśli dana osoba ma wyższe natężenie danej zmiennej niż przeciętne w jej zawodzie, to przy innych zmiennych wystąpi sytuacja odwrotna. Wydaje się, że dla wielu celów badawczych przybliżenie uzyskane dzięki temu założeniu może okazać się wystarczające i na podstawie zawodu jednostek można faktycznie wypowiadać się o ich ogólnej pozycji społecznej.

ZWARTOŚĆ GRUP SPOŁECZNO-ZAWODOWYCH

Grupy społeczno-zawodowe — takie jak „inteligencja”, „technicy” i inne wyodrębnione w tej pracy — składają się z kilku konkretnych zawodów, które łączono na podstawie podobieństw w szeregu cech związanych z podziałem pracy. Pojawia się jednak pytanie, czy zawody należące do wspólnej grupy wykazują także podobieństwa ze względu na inne cechy — wykształcenie, stanowiska, dochody, prestiż. Chodzi więc tu o zawartość grup społeczno-zawodowych, gdy przedmiotem analizy czyni się nie indywidualia, lecz konkretne zawody scharakteryzowane za pomocą przeciętnego natężenia interesujących nas zmiennych. Chcielibyśmy ustalić, w jakim stopniu zawody należące do jakiejś grupy zajmują wyższe bądź niższe pozycje niż zawody należące do innych grup. Odpowiedź na to pytanie można uzyskać poprzez analizę

tabel podanych w dwóch poprzednich paragrafach. Na ich podstawie sporządziliśmy także tabelę VI.3, w której podano najwyższą i najniższą rangę, jaką w poszczególnych wymiarach oddzielnie i we wszystkich wymiarach łącznie zajmują zawody zaliczone do poszczególnych grup społeczno-zawodowych.

Tabela VI.3

Najwyższe i najniższe rangi uzyskane przez zawody z różnych grup społeczno-zawodowych

Grupy społeczno-zawodowe	Najwyższa i najniższa ranga uzyskana przez zawody w wymiarze				
	wykształcenia	stanowisk	dochodów	prestżu	łącznie
Inteligencja	1 — 7	1 — 7	1 — 16	1 — 6,5	1 — 7
Technicy	8,5 — 15	8,5 — 17,5	7 — 25	6,5 — 12	8 — 13
Pracownicy biurowi	11 — 16	8,5 — 17,5	9 — 27	19 — 26,5	11 — 20
Majstrowie i brygadziści	17 — 18	13 — 16	11 — 17	13 — 18	12 — 16,5
Rzemieślnicy	19 — 27	18,5 — 25	3 — 18	21 — 13,5	16,5 — 24
Pracownicy fizyczno-umysłowi	20,5 — 24	21 — 24	22 — 32	22 — 35	22 — 26,5
Robotnicy wykwalifikowani	25,5 — 31	26 — 30	20 — 29	9 — 28	21 — 31
Robotnicy półwykwalifikowani	29 — 35	35,5 —	26 — 38	23,5 — 33	33 — 36
Robotnicy niewykwalifikowani	35 — 40	35,5 —	30 — 40	30 — 40	32 — 40

Gdy przedmiotem obserwacji czyni się same zawody, to szersze grupy społeczno-zawodowe wykazują dużą zwartość pod względem wykształcenia. Widać bowiem, że zawody przynależne do każdej z grup rzadko zajmują pozycje wyższe bądź niższe od zawodów zaliczonych do innych grup. Najwyraźniej jest to widoczne w przypadku inteligencji, mistrzów i brygadzystów oraz robotników niewykwalifikowanych; najmniej wyraźnie — w przypadku pracowników biurowych i techników. Podobna zbornosc — aczkolwiek nieco słabsza — zauważalna jest w hierarchii według stanowisk.

Natomiast w hierarchii według kryterium dochodów występuje już wyraźne przemieszanie zawodów z różnych grup. Oto trzy charakterystyczne przykłady:

1. Górne pozycje zajmują kolejno: (1) inżynierowie, (2) lekarze i dentyści, (3) kupcy i właściciele sklepów, (4) kierownicy życia gospodarczego i polityczno-społecznego, (5) rzemieślnicy posiadający własne warsztaty. Tak więc zachodzą tu na siebie zawody należące do dwóch grup: inteligencji i rzemieślników.

2. Środkowe pozycje zajmują kolejno: (19) urzędnicy w instytucjach usług niehandlowych, (20) robotnicy wykwalifikowani przemysłu ciężkiego, (21) urzędnicy w handlu, (22) kelnerzy, kucharze i im podobni. Na tych czterech pozycjach znajdują się zawody należące do trzech grup: pracowników biurowych, robotników wykwalifikowanych i pracowników fizyczno-umysłowych.

3. Dolne pozycje zajmują kolejno: (34) robotnicy półwykwalifikowani w usługach, (35) robotnicy niewykwalifikowani budownictwa, (36) robotnicy półwykwalifikowani transportu, (37) robotnicy niewykwalifikowani w usługach. Zachodzą tu również na siebie zawody należące do dwóch różnych grup: robotników półwykwalifikowanych i robotników niewykwalifikowanych.

Jeszcze silniejsza tendencja do przemieszania zawodów z różnych grup społeczno-zawodowych występuje w wymiarze prestiżu. Mimo że na przykład robotnicy wykwalifikowani przemysłu ciężkiego zajmują raczej wysoką pozycję — tuż za kierownikami życia gospodarczego i polityczno-społecznego, a przed niektórymi zawodami z grupy „techników” — to jednocześnie robotnicy wykwalifikowani transportu zajmują raczej niską pozycję. Obok tego są jednak również grupy społeczno-zawodowe o względnie dużej zwartości. Do nich należą: z jednej strony inteligencja, z drugiej zaś — robotnicy niewykwalifikowani.

W wymiarze ogólnej pozycji społecznej — mierzonej zbiorem indeksem — można obserwować zjawisko „przeskakiwania” niektórych zawodów robotniczych nad niektóre zawody pracowników umysłowych. Przy tym samym kryterium widać też wyraźne zróżnicowanie pozycji zawodów należących do kategorii pośrednich oraz pozycji zawodów rzemieślniczych. Są to przejawy

zacierania się różnic społecznych w tym sensie, że części składowe grup społeczno-zawodowych przenikają się wzajemnie i likwidują tradycyjne bariery.

PORÓWNANIE POZYCJI ZAWODÓW W RÓŻNYCH HIERARCHIACH

W poprzednim paragrafie interesowaliśmy się różnicami w rangach, jakimi odznaczają się różne zawody w tych samych hierarchiach. Obecnie będziemy porównywać pozycje tych samych zawodów w różnych hierarchiach. Taka analiza umożliwi nam weryfikację hipotezy o dekompozycji cech położenia społecznego sformułowanej przez W. Wesołowskiego⁸. Autor ten stwierdził, iż we współczesnym społeczeństwie polskim można w znacznym zakresie obserwować zjawisko braku synchronizacji między natężeniem zmiennych charakteryzujących pewne zbiorowości. Z podanych przez W. Wesołowskiego przykładów wynika, iż jego hipoteza odnosi się raczej do właściwości grup społecznych — w szczególności zawodowych — niż do właściwości jednostek. Nasze dane umożliwiają więc weryfikację tej hipotezy, szczególnie zaś w takim jej sformułowaniu, w którym mowa jest o natężeniu zmiennych, ustalonym nie bezwzględnie, a relatywnie — właśnie poprzez rangowanie.

W tabeli VI.4 dla każdego zawodu zostały podane różnice między rangami uzyskanymi w czterech uporządkowaniach. Do małych różnic w rangach nie należy przy tym przywiązywać specjalnego znaczenia, ponieważ mogą one wynikać z pewnych właściwości proceduralnych⁹. Proponujemy, aby dolną granicą różnic istotnych uczynić sześć punktów, a więc odchylenie o 15% w stosunku do teoretycznego odchylenia maksymalnego, które wyraża się rangą najwyższą w jednej hierarchii, a najniższą — w drugiej.

⁸ W. Wesołowski, *Klasy, warstwy i władza*, s. 185—194.

⁹ Różnice między sąsiednimi średnimi arytmetycznymi, na podstawie których dokonano rangowania, były na ogół nieistotne statystycznie, dlatego też ważniejsze jest tutaj miejsce danej kategorii zawodowej wśród co najmniej kilku innych.

Różnice między rangami w czterech hierarchiach

Kategorie zawodowe	Różnice rang w hierarchiach					
	wykształcenia i stanowisk	wykształcenia i dochodów	wykształcenia i prestiżu	stanowisk i dochodów	stanowisk i prestiżu	dochodów i prestiżu
Lekarze i dentyści	- 6	- 1	- 3	+ 5	+ 3	- 2
Inżynierowie	0	+ 1	- 1	+ 1	- 1	- 2
Zawody przyrodnicze i ścisłe nietechniczne	- 1	-13	- 2	-12	- 1	+ 11
Inteligencja prawnicza i ekonomiczna	+ 1	- 2	+ 2	- 3	- 3	- 0,5
Nauczyciele	- 0,5	-10	+ 3	- 9,5	+ 3,5	+ 13
Kierownicy życia gospodarczego i polityczno-społecznego	+ 5	+ 2	- 2	- 3	- 7	- 8
Zawody humanistyczne i twórcze	+ 1,5	- 5	+ 6	- 6,5	+ 4,5	+ 11
Technicy przemysłu i budownictwa	0	- 0,5	- 2,5	+ 0,5	- 2,5	- 4
Sredni personel lekarski	- 9	-19,5	+ 2	- 8,5	+ 11	+ 21
Technicy — laboranci i im podobni	0	- 4	0	- 4	0	+ 4
Urzędnicy w administracji publicznej	- 6,5	+ 1	+ 15,5	+ 7,5	- 9	-16,5
Pracownicy biurowi w instytucjach zdrowia, kultury	+ 0,5	- 3	-13	- 3,5	-13,5	-10
Pracownicy biurowi w przemyśle i budownictwie	+ 4,5	+ 4	- 6	- 0,5	- 7,5	-10
Pracownicy biurowi usług różnych	+ 2,5	- 5	- 6	- 7,5	- 8,5	-11
Technicy handlu i ekonomiki	+ 0,5	- 7	+ 3	+ 3,5	+ 2,5	- 4
Mistrzowie i brygadziści w przemyśle	+ 4	+ 6	+ 4	+ 2	0	- 2
Mistrzowie i brygadziści poza przemysłem	+ 2	+ 1	0	- 1	- 2	- 1
Właściciele sklepów i drobni kupcy	- 4	+ 16	-12,5	+ 20	- 8,5	-28,5
Ekspedienci, magazynierzy i im podobni	- 3,5	-11,5	- 1,5	- 8	+ 2	+ 10
Pracownicy fizyczno-umysłowi usług różnych	- 0,5	- 1,5	- 9,5	- 1	-14	-13
Rzemieślnicy posiadający własne warsztaty	+ 3,5	+ 17	- 1,5	+ 13,5	- 5	-18,5
Rzemieślnicy w spółdzielniach pracy	+ 1	+ 5	+ 2	+ 4	+ 1	- 3
Tramwajarze, kolejarze, kierowcy	+ 5,5	- 1	- 6,5	- 4,5	+ 1	+ 5,5
Robotnicy wykwalifikowani przemysłu ciężkiego	- 0,5	+ 5,5	+ 16,5	+ 6	+ 17	+ 11,5
Robotnicy wykwalifikowani transportu	- 2,5	+ 7,5	- 2,5	- 4,5	+ 0,5	+ 5
Rzemieślnicy — chałupnicy	+ 2	+ 14	- 4,5	+ 12	- 6,5	-18,5
Robotnicy wykwalifikowani w usługach	+ 1	0	+ 14	- 1	+ 13	+ 14
Robotnicy półwykwalifikowani przemysłu ciężkiego	- 6	+ 3	+ 5,5	+ 9,5	+ 12	+ 2,5
Robotnicy wykwalifikowani budownictwa	+ 1,5	+ 1	+ 14	- 0,5	+ 12,5	+ 13
Robotnicy wykwalifikowani przemysłu lekkiego	+ 1	+ 7	+ 16	+ 6	+ 15	+ 9
Robotnicy półwykwalifikowani budownictwa	- 3,5	- 6	- 1	- 2,5	+ 1,5	+ 5
Robotnicy półwykwalifikowani transportu	- 2,5	- 3	- 2	- 0,5	+ 0,5	+ 1
Robotnicy półwykwalifikowani w usługach	- 0,5	+ 1	+ 6	- 1,5	+ 6,5	+ 6
Robotnicy niewykwalifikowani przemysłu ciężkiego	- 0,5	+ 5	- 3	- 4,5	- 2,5	- 8
Robotnicy półwykwalifikowani przemysłu lekkiego	- 0,5	+ 4	+ 5	- 3	+ 5,5	+ 1
Robotnicy niewykwalifikowani w usługach	+ 1,5	0	+ 1	- 1,5	- 0,5	+ 1
Robotnicy niewykwalifikowani przemysłu lekkiego	+ 2,5	- 1	- 1	- 3,5	- 3,5	0
Robotnicy niewykwalifikowani budownictwa	+ 3,5	+ 4	- 1	+ 0,5	- 4,5	- 5
Robotnicy niewykwalifikowani transportu	+ 4,5	0	+ 3	- 4,5	- 1,5	+ 3

Ogólnie rzecz biorąc, dane zawarte w tabeli VI.4 potwierdzają hipotezę o dekompozycji cech położenia społecznego na poziomie zawodów. W przypadku znacznej większości takich obiektów analizy występują istotne różnice w rangach, przy czym przy wielu zawodach rozbieżności pozycji obejmują jednocześnie kilka wymiarów. Przykładem może tu być średni personel lekarski, który charakteryzuje się niezgodnością wykształcenia i stanowisk, wykształcenia i dochodów, stanowisk i dochodów, stanowisk i prestiżu, dochodów i prestiżu. Jest to przykład, w którym względna zgodność rang wystąpiła tylko przy jednym porównaniu: wykształcenia i prestiżu.

Interesujące wydaje się to, że dekompozycja cech położenia społecznego z różną siłą objęła zawody należące do poszczególnych grup społeczno-zawodowych. Najmniej jest ona zauważalna wśród robotników niewykwalifikowanych i półwykwalifikowanych, najbardziej — wśród pracowników biurowych, rzemieślników i robotników wykwalifikowanych. Potwierdza to zresztą pewną ogólniejszą hipotezę na temat stopnia zgodności pozycji w różnych wymiarach. Hipoteza ta głosi, że zjawisko rozbieżności pozycji jest częstsze w tych wypadkach, gdy dane jednostki obserwacji w żadnym z wymiarów nie zajmują ani pozycji szczególnie niskich, ani szczególnie wysokich¹⁰. Wśród pracowników biurowych, rzemieślników i robotników wykwalifikowanych nie ma takich zawodów, które w uporządkowaniu ze względu na przeciętne natężenie wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu zajmują pierwsze bądź ostatnie miejsca.

W poszczególnych grupach społeczno-zawodowych istnieją pewne charakterystyczne różnice między rangami. Tak na przykład zawody ściśle nietechniczne i przyrodnicze oraz nauczycielskie odznaczają się niskimi dochodami w stosunku do wykształcenia i stanowisk oraz wysokim prestiżem w stosunku do dochodów. Z kolei wśród prawie wszystkich zawodów urzędniczych prestiż jest za niski w stosunku do wykształcenia, stanowisk i dochodów, przy równoczesnej zgodności wykształcenia

¹⁰ Hipotezę tę sformułował W. Landecker, *Class Crystallization and Its Urban Pattern*, „Social Research”, 1960, t. 27, s. 308—320.

i dochodów. W zawodach rzemieślniczych — szczególnie reprezentujących inicjatywę prywatną — niezgodności polegają na relatywnie zbyt wysokich rangach uzyskiwanych w wymiarze dochodów. Warto tu też wspomnieć o robotnikach wykwalifikowanych, którzy w wymiarze prestiżu zajmują konsekwentnie wyższe pozycje niż w wymiarze wykształcenia, stanowisk i dochodów.

Te rodzaje rozbieżności pozycji zawodów mogą być traktowane jako pewne dodatkowe charakterystryki grup społeczno-zawodowych. W charakterystykach tych zwraca się uwagę nie na natężenie pojedynczych zmiennych, a na różnice owych natężeń. Warto przy tym zwrócić uwagę, że w paragrafie tym zjawiskami dekompozycyjnymi interesowaliśmy się jedynie na poziomie danych agregowanych do poziomu zawodów. Do tych samych zagadnień powrócimy jeszcze, gdy w jednym z dalszych rozdziałów będziemy analizować wielowymiarowe pozycje indywidualne i zbieżność pozycji poszczególnych osób. Choć większość wyników będzie się pokrywać, to jednak konieczna jest świadomość, że za każdym razem wypowiadamy się o własnościach różnego rodzaju przedmiotów obserwacji.

HIERARCHIA ZAWODÓW WEDŁUG KRYTERIUM PRESTIŻU I OCENIANEGO DOCHODU

Nim przejdziemy do prezentacji podstawowych materiałów tego paragrafu, zatrzymajmy się jeszcze nad wynikami już omówionymi, a dotyczącymi związków hierarchii zawodów według prestiżu i według innych kryteriów. Jeśli założymy, iż ludzie prawidłowo uświadamiają sobie, jakie wykształcenie, stanowiska i dochody występują w poszczególnych zawodach, to zmienne te możemy rozważać jako ewentualne determinanty ocen prestiżowych. Tak więc możemy przypuszczać, iż przy wyznaczaniu prestiżu w większym zakresie brane pod uwagę jest wykształcenie niż stanowiska i dochody. Uzyskane przez nas wyniki stanowią potwierdzenie znanych hipotez¹¹.

¹¹ M. Pohoski, *op. cit.*; W. Wesołowski, *Prestiż zawodów...*

Takie rozważania o determinantach ocen prestiżowych mają jednak sens tylko wówczas, gdy poczynione założenie jest spełnione. Niestety nie dysponujemy materiałami, które pozwoliłyby stwierdzić, w jakim stopniu kształt hierarchii zawodów według wykształcenia, stanowisk i dochodów jest w świadomości społecznej zgodny z kształtem hierarchii ustalonych przez nas. Jednakże pewne dane pozwalają na taką analizę, w której prestiż jest wyjaśniany nie poprzez obiektywne dochody, a poprzez opinie o nich. To zbliża nas do poszukiwania determinant prestiżu w sferze świadomości społecznej.

W kwestionariuszu badań szczecińsko-koszalińskich z 1964 r. zostały zamieszczone pewne pytania. Odpowiedzi na nie staną się teraz przedmiotem dyskusji. Respondentom dano do oceny listę szesnastu zawodów ze względu na dwa kryteria: a) dochodu, jaki się w nich osiąga, b) prestiżu, jakim się je obdarza¹². Pytania te były sformułowane podobnie i w obu przypadkach respondenci posługiwali się pięciopunktową skalą — od oceny bardzo wysokiej do bardzo niskiej¹³.

W tabeli VI.5, przy poszczególnych zawodach podano przeciętne punktacje ocen w każdym z dwóch wymiarów, a także wynikające stąd rangi. Ostatnia kolumna zawiera różnice w rangach, jakie dany zawód otrzymał ze względu na oceniany dochód i prestiż.

Różnice w uporządkowaniu zawodów według omawianych kryteriów są znaczne. Oczywiście jest, że te wszystkie różnice znajdują wyraz w globalnie mierzonej współzależności obu hierarchii; wartość współczynnika korelacji Spearmana nie jest szczególnie wysoka: $r = 0,63$. Jest ona tego samego rzędu, co omówiona w poprzednim paragrafie, a charakteryzująca związek rze-

¹² Por. tabelą V.5.

¹³ Pytanie o ocenę dochodów następowało po pytaniu o ocenę prestiżu, tak że respondent zetknął się już z całą szesnastką tytułów zawodowych. Pytanie to brzmiało: „Czy mógłby pan powiedzieć, które z tych zawodów dają w naszym kraju duże lub małe dochody?”. Ankieter odczytywał poszczególne tytuły zawodów, a respondent dokonywał ich oceny.

Oceny zawodów według prestiżu i dochodów

Tytuły ocenianych zawodów	Ocena zawodu pod względem prestiżu		Ocena zawodu pod względem dochodów		Różnica rang (X—Y)
	średnia punktacja ocen	rangi X	średnia punktacja ocen	rangi Y	
Profesor uniwersytetu	1,37	1	2,78	9	— 8
Lekarz	1,67	2	1,99	5	— 3
Inżynier	1,87	3	1,40	1	+ 2
Nauczyciel	1,90	4	3,10	12	— 8
Górnik	1,91	5	1,43	2	+ 3
Elektryk — robotnik wykwalifikowany	2,40	6	2,66	7	— 1
Tokarz — robotnik wykwalifikowany	2,43	7	2,40	6	+ 1
Księgowy	2,44	8	2,85	10	— 2
Stolarz — robotnik wykwalifikowany	2,57	9	1,82	4	+ 5
Doker	2,60	10	1,56	3	+ 7
Ekspedientka	2,70	11	2,90	11	0
Kierownik wydziału w urzędzie	2,72	12	2,73	8	+ 4
Referent w biurze	3,04	13	3,38	14	— 1
Sprzątaczką	3,05	14	3,74	16	— 2
Robotnik budowlany niewykwalifikowany	3,07	15	3,35	13	+ 2
Robotnik niewykwalifikowany w PGR	3,26	16	3,60	15	+ 1

czywistego dochodu z prestiżem. Umacnia to nas w przekonaniu, że dochód nie stanowi silnej determinanty ocen prestiżowych.

Warto podkreślić, że we wcześniejszych badaniach — przeprowadzonych w Warszawie w 1958 r. i na wsiach całej Polski w 1960 r. — zbieżność hierarchii zawodów według prestiżu i ocenianego dochodu również okazała się o wiele słabsza niż

zbieżność hierarchii zawodów według prestiżu i wykształcenia¹⁴. Możemy więc sądzić, że jesteśmy na tropie pewnej trwalszej prawidłowości.

Na zakończenie poczynimy jeszcze pewne uwagi o rodzajach ustalanych tu związków. Gdy rozważamy determinanty ocen prestiżu zawodów, to wypowiadamy się o systemach wartości zinternalizowanych w społeczeństwie. Tak więc możemy wnioskować, iż wartości kryjące się za wykształceniem („wiedza”, „kwalifikacje”) pełnią w globalnej ocenie zawodów ważniejszą rolę niż wartości kryjące się za stanowiskami („wiedza”, „niezależność”) czy dochodami („korzyści materialne”). Zgodnie z różniczeniami przeprowadzonymi w pierwszym rozdziale tej pracy, mówimy tutaj o płaszczyźnie „wytwarzania” prestiżu, a nie o płaszczyźnie „otrzymywania” prestiżu.

W płaszczyźnie „wytwarzania” prestiżu interesujemy się czynnikami, które mogłyby wpłynąć na dokonane ewaluacje. Natomiast inny charakter ma pytanie: jakimi cechami charakteryzują się ludzie o określonych pozycjach prestiżowych. Wówczas pozycje zajmowane przez indywidua w tym wymiarze należy porównywać z ich pozycjami w innych wymiarach. Tak więc schodzimy na indywidualny poziom analizy.

¹⁴ M. Pohoski, *op. cit.*

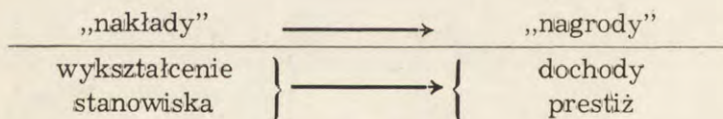
Rozdział VII

ANALIZA KORELACYJNA

Treść: — Przyjęty model oddziaływania zmiennych. — Podstawowe wyniki. — Próba ogólnej interpretacji. — Korelacje wewnątrz grup społeczno-zawodowych. — Dodatkowe zmienne. — Propozycje dalszych analiz.

PRZYJĘTY MODEL ODDZIAŁYWANIA ZMIENNYCH

Wskazywaliśmy już na to, że wykształcenie i stanowiska można traktować jako przybliżone „nakłady” czynione przez jednostki w przygotowaniu się do zawodu i w toku samej pracy, a dochody i prestiż — jako przybliżone „nagrody” za podjęty wysiłek. Tak więc w tym ujęciu kierunek oddziaływania obu rodzajów zmiennych jest wyraźnie określony: wiadomo, co jest bardziej „pierwotne”, a co jest bardziej „wtórne”. Oto obraz zależności:

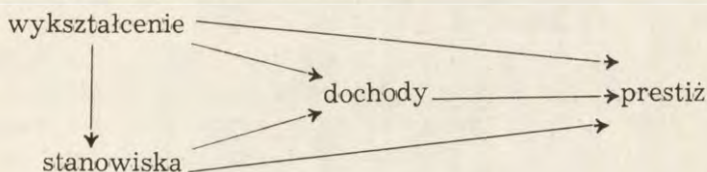


Wewnątrz „nakładów” i wewnątrz „nagród” istnieją pewne zależności, a czasowa sekwencja zdarzeń narzuca, którą zmienną umieścić po stronie przyczyn, a którą po stronie skutków. I tak, osoby pragnące objąć konkretne funkcje w organizacji pracy w większości wypadków muszą od razu wykazać się pewnym poziomem formalnego wykształcenia. Dochód występuje na ogół

jako jedna z podstaw potocznych ocen pozycji społecznych, a więc stanowi źródło prestiżu. Zakładamy więc dodatkowo, że:

wykształcenie \longrightarrow stanowiska, dochody \longrightarrow prestiż

Na podstawie ogólnej wiedzy socjologicznej trudno jest zakładać, że we współczesnych społeczeństwach nie istnieją związki między interesującymi nas zmiennymi, lub że w skali masowej kierunki oddziaływania zmiennych są przeciwne do uprzednio wskazanych. Wstępnie możemy więc przyjąć następujący model: wykształcenie determinuje stanowiska, dochody i prestiż; stanowiska determinują dochody i prestiż; dochody determinują prestiż. Oto graficzna postać modelu:



Oczywiste jest, że w żadnym społeczeństwie model ten nie bywa spełniany w postaci doskonałych zależności. Dlatego warto jest określać go liczbowo i szukać wyjaśnień istnienia związków o takiej a nie innej sile. W naszym wypadku wyjaśnienia te będą się odnosiły do dwóch zasad dystrybucji dóbr w społeczeństwie socjalistycznym:

a) zasady „każdemu według pracy”, która — jak się zakłada — powinna w efekcie prowadzić do wzmocnienia wskazanych związków;

b) zasady egalitaryzacji, która — jak się zakłada — powinna w efekcie prowadzić do osłabiania tych samych związków.

Przed przystąpieniem do prezentacji wyników dokonanych analiz poczynimy jeszcze jedną uwagę. Otóż w przytoczonym wyżej modelu występuje zmienna „prestiż” bez dodatku „zawodowy”. Tutaj przyjmujemy, że miejsce zawodu danego osobnika na skali prestiżu jest względnie dobrym definicyjnoempirycznym wskaźnikiem indywidualnego prestiżu ogólnego. W zasadzie założenie to jest konieczne. Gdybyśmy go nie uwzględnili, wyglą-

dałoby na to, iż na przykład dochody jednostki determinują jej zawód, który jest aktualnie tak lub inaczej oceniany. Zarówno intuicje pojęciowe, jak i wiedza empiryczna pozwalają jednak traktować prestiż zawodu jako wskaźnik prestiżu ogólnego¹. W jakim stopniu wskaźnik ten jest dobry w swojej płaszczyźnie empirycznej, wykażą dopiero przyszłe badania.

PODSTAWOWE WYNIKI

Ogólny obraz zależności między interesującymi nas cechami położenia społecznego zawierają tabele VII.1—VII.6. W tabelach tych układ „zmienna niezależna — zmienna zależna” jest zgodny z przyjętym modelem. Widzimy, iż w każdej tabeli wraz z przejściem do kategorii jednostek o wyższym natężeniu jednej zmiennej (podanej w boczku) wzrasta proporcja osób mających wyższe natężenie drugiej zmiennej (podanej w główce). Tak więc za każdym razem mamy tu do czynienia z dość wyraźnymi zależnościami dodatnimi. Pomiar siły tych zależności stał się dla nas sprawą niezwykle doniosłą.

Musimy tu przypomnieć, iż we wszystkich sytuacjach, w których to było możliwe, staraliśmy się o wybór takich miar statystycznych, jakie są odpowiednie dla zmiennych porządkowych. Uczyniliśmy tak dlatego, że — powtórzmy to raz jeszcze — przynajmniej w przypadku stanowisk i prestiżu przypisane punktacje nie mówią ściśle o metryczności tak ujętych zmiennych. Przy obliczaniu siły zależności między wszystkimi interesującymi nas cechami położenia społecznego posłużyliśmy się więc współczynnikiem korelacji rang. Chodziło nam przy tym o wybór takiej wersji tego współczynnika, która może być stosowana dla dużej liczby rang połączonych, nie zakłada związków prostoliniowych i nadaje się do obliczania korelacji częściowej i korelacji wielorakiej.

Takie warunki spełnia — z pewnymi zastrzeżeniami — współczynnik korelacji rang Kendalla². Praktyka badawcza wskazuje,

¹ Por. rozdział V.

² H. Blalock, *Social Statistics*, McGraw-Hill 1960, s. 321—324.

Tabela VII.1

Wykształcenie a stanowiska

Wykształcenie	Stanowiska				
	naczelne i kierownicze nadrzędne	kierownicze niższe	doradcze i samodzielne	pomocnicze i wykonawcze I	wykonawcze II
	%				
Wyższe pełne i niepełne	51,6	13,2	31,9	3,3	—
Średnie pełne	16,2	29,4	21,8	20,4	12,2
Zasadnicze zawodowe i niepełne średnie	1,2	21,4	3,0	19,6	54,8
Podstawowe pełne	0,2	11,4	0,5	20,1	67,8
Niepełne podstawowe	0,0	6,4	—	9,3	84,3

Tabela VII.2

Wykształcenie a dochód

Wykształcenie	Miesięczna płaca netto				
	ponad 3000	2501 — 3000	2001 — 2500	1501 — 2000	do 1500
	%				
Wyższe pełne i niepełne	60,4	22,0	14,3	3,3	—
Średnie pełne	15,6	29,6	29,6	21,7	3,5
Zasadnicze zawodowe i niepełne średnie	6,6	13,2	34,7	40,1	5,4
Podstawowe pełne	2,2	10,2	26,8	47,4	13,4
Niepełne podstawowe	1,4	1,4	19,2	53,1	24,9

Tabela VII.3

Wykształcenie a prestiż

Wykształcenie	Prestiż				
	bardzo wysoki	wysoki	średni	niski	bardzo niski
	%				
Wyższe pełne i niepełne	59,3	25,3	8,8	6,6	—
Srednie pełne	2,0	36,9	29,8	29,3	2,0
Zasadnicze zawodowe i niepełne średnie	0,6	22,7	44,9	26,4	5,4
Podstawowe pełne	—	9,9	48,2	22,8	19,1
Niepełne podstawowe	—	5,0	36,1	32,6	26,3

Tabela VII.4

Stanowiska a dochód

Stanowiska	Miesięczna płaca netto				
	ponad 3000	2501 — 3000	2001 — 2500	1501 — 2000	do 1500
	%				
Naczelne i kierownicze wyższe	52,4	28,1	17,1	2,4	—
Kierownicze niższe	17,4	25,5	33,5	21,7	1,9
Samodzielne i doradcze	16,2	29,7	29,7	23,0	1,4
Pomocnicze i wykonawcze I	8,2	11,8	25,8	41,8	12,4
Wykonawcze II	1,6	7,5	25,9	51,4	13,8

Tabela VII.5

Stanowiska a prestiż

Stanowiska	Prestiż				
	bardzo wysoki	wysoki	średni	niski	bardzo niski
	%				
Naczelne i kierownicze wyższe	32,9	42,7	14,6	9,8	—
Kierownicze niższe	31,0	33,5	17,5	15,5	2,5
Samodzielne i doradcze	29,1	21,5	19,0	29,1	1,3
Pomocnicze i wykonawcze I	—	18,1	27,6	25,3	20,1
Wykonawcze II	—	17,3	38,0	23,0	21,7

Tabela VII.6

Dochód a prestiż

Dochód	Prestiż				
	bardzo wysoki	wysoki	średni	niski	bardzo niski
	%				
Ponad 3000	35,0	33,0	16,0	14,1	1,9
2501—3000	9,1	28,0	43,3	18,2	1,4
2001 ² —2500	2,6	23,7	44,4	22,5	6,8
1501—2000	0,5	10,5	43,8	27,0	18,2
Do 1500	—	2,9	21,0	33,3	42,8

że za jego pomocą otrzymuje się wyniki stosunkowo zgodne z wynikami uzyskiwanymi dzięki innym, ściślejszym metodom. Wadą tego współczynnika jest to, że nie wyraża on procentu tłumaczonej zmienności cech, a tylko mówi o stosunku uporządkowań danych zbiorów. Jego wartości nie są więc porównywalne z wartościami kowariancyjnego współczynnika korelacji, stosowanego dla skal interwałowych.

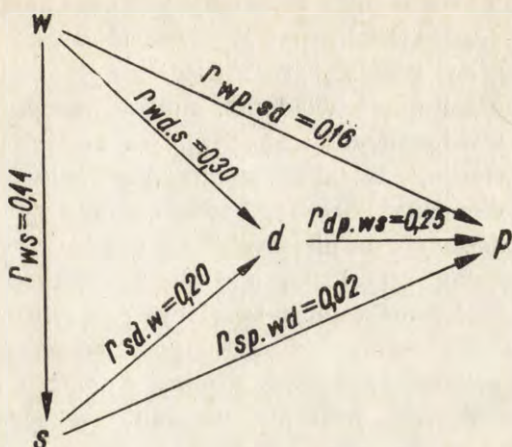
Wyniki analizy przeprowadzonej na poziomie indywidualnym dla całej zbiorowości badanej w Łodzi w 1967 r. podane są na wykresie VII.1³. Obliczenia korelacji całkowitej przedstawiają się następująco: $r_{ws} = 0,44$; $r_{wd} = 0,40$; $r_{wp} = 0,35$; $r_{sd} = 0,34$; $r_{sp} = 0,20$; $r_{dp} = 0,36$. Korelację tę można uznać za miarę ścisłości związku dwóch zmiennych, gdy wszystkie pozostałe zmienne — zarówno uwzględnione, jak i nie uwzględnione w analizie — oddziałują na „podstawową parę”.

W wykresie zamieszczono korelacje częściowe rzędu pierwszego lub drugiego w zależności od usytuowania zmiennej zależnej. Korelacje te stanowią przybliżoną miarę ścisłości związku dwóch zmiennych (podanych przed kropką), gdy wpływ innej lub innych aktualnie kontrolowanych zmiennych (podanych po kropce) jest wyeliminowany.

Wyniki obliczeń korelacji wielorakiej są następujące: $R_{d \cdot ws} = 0,44$; $R_{p \cdot ws} = 0,35$; $R_{p \cdot wd} = 0,41$; $R_{p \cdot sd} = 0,37$; $R_{p \cdot wsd} = 0,42$

Dają one charakterystykę zakresu „zmienności” czynnika wziętego za zmienną zależną, który to zakres jest wyjaśniany łącznym oddziaływaniem wybranych zmiennych niezależnych. Zmienne zależne to subskrypty przed kropką, zmienne niezależne zaś — subskrypty po kropce.

³ O ile w tabelach VII.1—VII.6 zastosowaliśmy grupowanie wartości niektórych zmiennych, o tyle analiza korelacyjna została wykonana na pełnych rozkładach. Wykształcenie było kodowane na sześciu poziomach, stanowiska — na ośmiu, dochody — na szesnastu, prestiż — na dziewięciu. Trzeba tu jeszcze zaznaczyć, iż pod zmienną „dochody” występuje płaca miesięczna netto. Dopiero w przedostatnim paragrafie wprowadzamy dodatkowo inne charakterystyki dochodów: płacę brutto oraz premie i nagrody.



Wykres VII.1. Analiza korelacyjna dla czterech zmiennych w — wykształcenie, s — stanowiska, d — dochody, p — prestiż

Najważniejsze wyniki tej analizy można przedstawić w czterech punktach:

1. W naturalnym kontekście oddziaływania zmiennych siła związku między wykształceniem i stanowiskami jest najwyższa, a siła związku między stanowiskami a prestiżem — najniższa.

2. Korelacja całkowita między wykształceniem a dochodami jest silniejsza niż między stanowiskami a dochodami. Gdy do analizy wprowadzimy wykształcenie i stanowiska jako wzajemne zmienne kontrolne, prawidłowość ta utrzymuje się, a nawet pogłębia.

3. Przy zastosowaniu korelacji całkowitej i częściowej zarówno wykształcenie, jak i stanowiska bardziej determinują dochody niż prestiż. Jeśli zaś w korelacji wielorakiej wykształcenie i stanowiska traktujemy jako zmienną łączną, to ona również wykazuje silniejszy związek z dochodami niż z prestiżem.

4. Spośród wykształcenia, stanowisk i dochodów ta ostatnia zmienna stanowi najsilniejszą determinantę prestiżu. Przy korelacji częściowej zmienne kontrolne stosunkowo słabo obniżają związek dochodów z prestiżem, a praktycznie eliminują wpływ stanowisk na prestiż.

Przedstawione wyniki wymagają pewnego komentarza. W analizie przyjętego modelu należy zwrócić uwagę na rolę, jaką w stosunku do korelacji całkowitej dwóch zmiennych pełnią pozostałe zmienne. Jak wiadomo, analiza „zmiennych wcześniejszych” — a więc usytuowanych przed zmienną niezależną — pozwala stwierdzić, w jakim stopniu korelacja całkowita zawiera w sobie elementy pozornego związku przyczynowego. Z kolei, analiza „zmiennych późniejszych” — a więc usytuowanych pomiędzy zmienną niezależną a zmienną zależną — umożliwia określenie, w jakim stopniu korelacja całkowita zawiera w sobie elementy pośredniego związku przyczynowego. Dopiero gdy z korelacji całkowitej wyeliminujemy elementy związku pozornego i pośredniego, jesteśmy w stanie wyodrębnić elementy „czystej” zależności przyczynowej dwóch zmiennych zasadniczych⁴.

W naszym modelu wykształcenie jest zmienną wcześniejszą od stanowisk. W jakim stopniu wykształcenie wprowadza elementy pozorności w globalną zależność stanowisk i dochodów? Aby odpowiedzieć na to pytanie, wyróżnimy dwa składniki w korelacji całkowitej stanowisk i dochodów ($r_{sd} = 0,34$): 1. wpływ niesiony przez stanowiska jako takie ($r_{sd-w} = 0,20$) oraz 2. wpływ niesiony przez wykształcenie ($r_{sd} - r_{sd-w} = 0,14$). Możemy więc powiedzieć, iż w rozważanej tu zależności proporcja elementów pozorności jest niższa od proporcji elementów związku realnego. Podobnie w korelacji całkowitej dochodów i prestiżu ($r_{dp} = 0,36$) elementy pozorności spowodowane „wcześniejszym oddziaływaniem” wykształcenia i stanowisk osłabiają związek zmiennych zasadniczych ($r_{dp-ws} = 0,25$), ale nie są szczególnie wysokie ($r_{dp} - r_{dp-ws} = 0,11$).

Eliminacja „zmiennych późniejszych” — zwanych niekiedy pośredniczącymi — nie odbiera korelacji całkowitej charakteru przyczynowego, lecz jedynie określa siłę zależności bezpośred-

⁴ S. Nowak, *Studia z metodologii nauk społecznych*, Warszawa 1965, s. 55—115. Prof. dr Stefan Nowak zwrócił mi uwagę na szereg możliwości interpretacyjnych zastosowanego przeze mnie modelu, za co pragnę Mu złożyć serdeczne podziękowanie.

niej. W naszym modelu taką rolę spełniają współczynniki r_{wd-s} oraz r_{wp-sd} . Porównując korelację całkowitą między wykształceniem a dochodami ($r_{wd} = 0,40$) z korelacją częściową, w której oprócz tych zmiennych uwzględniamy stanowiska ($r_{wd-s} = 0,30$), możemy stwierdzić, iż zależność bezpośrednia jest o wiele istotniejsza niż zależność pośrednia ($r_{wd} - r_{wd-s} = 0,10$). Gdy zaś rozpatrujemy wykształcenie jako czynnik determinujący prestiż, to możemy się przekonać, że w globalnej zależności tych dwóch zmiennych ($r_{wp} = 0,35$) „pośrednictwo” stanowisk i dochodów jest znaczne ($r_{wp} - r_{wp-sd} = 0,19$). Zwróćmy uwagę, że w tym przypadku dementy bezpośredniego związku przyczynowego ($r_{wp-sd} = 0,16$) stanowią mniej niż połowę globalnej zależności.

Rozważmy teraz korelację całkowitą między stanowiskami i prestiżem. W korelację tę uwikłane są elementy zarówno pozornego związku przyczynowego — wprowadzone przez wykształcenie — jak i pośredniego związku przyczynowego — wprowadzone przez dochody. Eliminacja tych elementów prowadzi do wykrycia „czystej”, a więc najbardziej bezpośredniej zależności o charakterze przyczynowym. Dokonana analiza pokazuje, że choć korelację całkowitą ($r_{sp} = 0,20$) można uznać za umiarkowanie wysoką, to udział związku „czystego” jest znikomy ($r_{sp-wd} = 0,02$) na rzecz elementów pozornych i pośrednich ($r_{sp} - r_{sp-wd} = 0,18$). W tej sytuacji traktowanie stanowisk w kategoriach bezpośrednich przyczyn prestiżu jest problematyczne.

Wróćmy jeszcze do tych wyników korelacji wielorakiej, które dotyczą prestiżu. Okazuje się, że przewidywanie zmienności pozycji prestiżowej jest skuteczniejsze, gdy bierzemy pod uwagę wykształcenie i dochody ($R_{p-wd} = 0,41$) niż wówczas, gdy którąkolwiek z tych dwóch zmiennych niezależnych połączymy ze stanowiskami ($R_{p-sd} = 0,37$ i $R_{p-ws} = 0,35$). Również dodanie stanowisk do wykształcenia i dochodów w niewielkim stopniu zwiększa nasze możliwości przewidywania zmienności prestiżu ($R_{p-wsd} = 0,42$). Jest to oczywiście konsekwencją wyjaśnionego wyżej faktu nikłej „czystej” zależności przyczynowej, jaka istnieje między pozycją według kryterium stanowisk a pozycją według kryterium prestiżu. Oczywiście wszystkie poczynione tu

uwagi odnoszą się do przyjętego modelu i jego założeń wyjściowych. Spróbujmy teraz spojrzeć na uzyskane wyniki z punktu widzenia owych założeń, które zostały oparte na ogólnej refleksji socjologicznej nad podziałem dóbr w społeczeństwie.

PRÓBA OGÓLNEJ INTERPRETACJI

Przedstawione wyniki mówią o zależnościach między „nakładami” a „nagrodami” oraz o wewnętrznych związkach wśród tych dwóch rodzajów zmiennych. Zatrzymajmy się wprawdzie na interpretacji owych wysokich korelacji wewnętrznych.

W całości obliczeń najsilniejsza korelacja wystąpiła między wykształceniem a stanowiskami. Nie jest to wynik zaskakujący, gdyż wyróżnione funkcje w organizacji pracy w pewnym przynajmniej stopniu implikowały określony minimalny poziom formalnego wykształcenia. Dotyczy to w szczególności funkcji naczelnych oraz doradczych i samodzielnych, które — praktycznie rzecz biorąc — można obecnie wiązać przynajmniej z wykształceniem średnim pełnym.

W związku z tym nasuwa się też inna uwaga. Otóż zależność stanowisk od wykształcenia ma ściśle wyznaczone granice przez aktualny stopień zróżnicowania funkcji w organizacji pracy. Doskonała zależność nie jest po prostu możliwa, ponieważ liczebność funkcji naczelnych i kierowniczych nadrzędnych jest znacznie mniejsza niż liczebność ludzi mających wyższe wykształcenie. Ścisła zależność może polegać na podwyższeniu prawdopodobieństwa objęcia „wyższych stanowisk” przez osoby o „wyższym wykształceniu”. Niestety nie mamy materiałów, które pozwalałyby na porównanie w czasie. Na podstawie potocznych obserwacji można jednak przypuszczać, że w ciągu ostatnich 10—15 lat zależność ta znacznie wzrosła. Empiryczna kontrola tego przypuszczenia wymagałaby badań retrospektywnych.

Warto też nieco uwagi poświęcić wysokiej korelacji dochodów z prestiżem. Trzeba zwrócić uwagę, że chodzi tu o płaszczyznę „otrzymywania” prestiżu, a nie o płaszczyznę „wytwarzania” prestiżu. W poprzednim rozdziale rozważaliśmy, jak przeciętne natężenie cech — obliczone dla zawodów — jest skorelowane

z prestiżowymi ocenami tychże zawodów. Stwierdziliśmy wówczas, że wykształcenie i stanowiska stanowią ważniejszą od dochodów przesłankę do takich a nie innych ocen. Był to więc wniosek dotyczący występujących w naszym społeczeństwie systemów wartości. Owe ścierające się systemy wartości dyktują, jakie cechy i z jaką intensywnością brać pod uwagę przy wyznaczaniu prestiżu różnych grup ludności.

Odróżniając od tej płaszczyzny „wytwarzania” prestiżu płaszczyznę „otrzymywania” prestiżu, pytamy o cechy, jakimi powinny odznaczać się jednostki, aby mogły być pozytywnie oceniane lub ogólniej — aby podnieść swój udział w tej formie gratyfikacji. Z tego punktu widzenia wynik mówiący o wysokiej korelacji dochodu i prestiżu można interpretować następująco: wysokie dochody wyraźnie podnoszą prawdopodobieństwo, że ogólny prestiż jednostki również będzie wysoki. W skali masowej dla podniesienia prestiżu wzrost dochodów jest ważniejszy niż wzrost wykształcenia, a tym bardziej stanowisk.

Rozpatrzmy teraz wyniki dotyczące związków między „nakładami” a „nagrodami”. Stwierdziliśmy, że w całej badanej zbiorowości zarówno wykształcenie, jak i stanowiska bardziej determinują dochody niż prestiż, oraz wykształcenie bardziej od stanowisk determinuje zarówno dochody, jak i prestiż.

Oba te ustalenia łącznie tworzą złożony obraz zależności między wszystkimi czterema zmiennymi. Jeśli wyniki te interpretować w świetle zasady „każdemu według pracy”, to szczególnie warto podkreślić, że dystrybucja dochodów — jako elementu formalnego systemu gratyfikacji — jest niewątpliwie łatwiej sterowalna niż dystrybucja prestiżu — jako elementu nieformalnego systemu gratyfikacji. Mam tu na myśli możliwości wyznaczania i kontrolowania, jakie czynniki brane są pod uwagę w procesie podziału konkretnych dóbr. Przy dystrybucji dochodów czynniki te są ściślej określone i — jak stwierdzamy — wykształcenie i stanowiska są bardziej bezpośrednio w nie uwikłane. Nie wyklucza to oczywiście faktu, że przy obu rodzajach „nagród” wykształcenie może stanowić ważniejszy czynnik, ponieważ jest ono w porównaniu ze stanowiskami bardziej wymierne.

Niezbyt wysoka korelacja między „nakładami” a „nagrodami” niewątpliwie przemawia za tezą o pewnych ograniczeniach, jakie istnieją w stosowaniu zasady „każdemu według pracy”. Wynik ten trzeba jednak interpretować ostrożnie z dwóch względów.

Po pierwsze, wykształcenie i stanowiska są tylko przybliżonymi wskaźnikami „nakładów”. Mówiąc inaczej, te dwie zmienne nie wyczerpują całości „nakładów”, a inne czynniki składające się na nie mogą podlegać gratyfikacji wyrównawczej. Jako przykład takich czynników można wymienić uciążliwość pracy, jej szkodliwość dla zdrowia czy jej wydajność.

Po drugie, dochody i prestiż nie są jedynymi „nagrodami”, za wykształcenie i stanowiska. Być może, że uwzględnienie szerszego repertuaru formalnej i nieformalnej gratyfikacji oraz ujęcie go syntetycznie dałoby w efekcie silniejsze korelacje z poszczególnymi rodzajami „nakładów”. Ten szerszy repertuar gratyfikacji powinien obejmować między innymi świadczenia socjalne czynione przez zakład pracy.

Ponadto nasuwa się tu przypuszczenie, że między wykształceniem i stanowiskami a dochodami i prestiżem mogą występować związki o różnej sile w zależności od miejsca danych zbiorowości w społecznym podziale pracy. Jednocześnie w przypadku konkretnych grup społeczno-zawodowych łatwiej jest ocenić, w jakim stopniu wykształcenie i stanowiska mogą być wskaźnikami ogółu „nakładów”, a dochody i prestiż — ogółu „nagród”. W związku z tym poświęcimy trochę uwagi analizie korelacji wewnątrz grup społeczno-zawodowych.

KORELACJE WEWNĄTRZ GRUP SPOŁECZNO-ZAWODOWYCH

Dla wszystkich grup społeczno-zawodowych dokonaliśmy takich samych obliczeń na poziomie indywidualnym jak dla całej populacji łącznie. W tabeli VII.7 przedstawiono najważniejszy fragment wyników: korelacje częściowe między „nakładami” a „nagrodami”.

1. Zróznicowanie korelacji między wykształceniem a dochoda-

Współczynniki korelacji częściowej w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych

Grupy społeczno-zawodowe	Współczynniki korelacji częściowej			
	$r_{wd.s}$	$r_{sd.w}$	$r_{wp.sd}$	$r_{sp.wd}$
Inteligencja	0,305	0,104	0,019	0,188
Technicy	0,129	0,115	0,192	0,206
Pracownicy biurowi	0,206	0,226	0,136	0,015
Majstrowie i brygadziści	0,121	0,210	0,022	0,168
Rzemieślnicy	0,128	0,109	0,188	0,098
Pracownicy fizyczno-umysłowi	0,188	0,009	0,188	0,007
Robotnicy wykwalifikowani	0,109	0,025	0,146	0,066
Robotnicy pół- i niewykwalifikowani	0,120	×	0,156	×

U w a g a : Znak x oznacza, że współczynnika nie obliczano ze względu na brak różnic między stanowiskami.

mi jest raczej silne ($0,109 \leq r_{wd.s} \leq 0,305$). Wyodrębniają się przy tym wyraźnie dwie kategorie zawodów: czysto „umysłowe” (inteligencja, pracownicy biurowi) o wysokiej sile związku oraz czysto „fizyczne” (robotnicy, mistrzowie i brygadziści, rzemieślnicy) o niskiej sile związku. W pierwszej kategorii poziom formalnego wykształcenia jest z pewnością lepszym wskaźnikiem kwalifikacji fachowych. W przypadku robotników, mistrzów i brygadzystów oraz rzemieślników liczą się przede wszystkim umiejętności praktyczne poparte doświadczeniem.

2. Gdy stanowiska i wykształcenie użyte są do wzajemnej kontroli, to ta pierwsza zmienna determinuje dochody silniej niż druga tylko wśród pracowników biurowych oraz mistrzów i brygadzystów. Tak więc stanowi to potwierdzenie hipotezy, że stanowiska względnie silnie i niezależnie od innych czynników determinują dochody w zawodach kluczowych dla struktur organizacyjno-biurokratycznych. Zawody te cechuje wyraźnie hierarchiczny układ pozycji zajmowanych poprzez instytucjonalnie określony awans.

3. Wśród inteligencji, techników, mistrzów i brygadzystów

stanowiska wpływają na prestiż bardziej od wykształcenia. Jest to wynik interesujący, ponieważ w całej populacji oddziaływanie stanowisk na prestiż było praktycznie nieuchwytnie. Choć w wymienionych grupach jest już ono wyraźne ($0,188 \leq r_{sp-wd} \leq 0,206$), to jednocześnie pozostaje nadal słabe wśród pracowników biurowych, robotników wykwalifikowanych i pracowników fizyczno-umysłowych.

Wskazane trzy przykłady pokazują, w jaki sposób można analizować korelacje wewnątrz grup społeczno-zawodowych. W analizie tej stwierdzamy, że grupy społeczno-zawodowe zaliczone do pracowników umysłowych istotnie różnią się między sobą pod względem przebiegu związków. O robotnikach możemy powiedzieć tylko tyle, że w dwóch grupach — robotnicy wykwalifikowani oraz pół- i niewykwalifikowani — wykształcenie stanowi podobną determinantę dochodów i prestiżu.

Wszystkie omawiane tu wyniki trzeba interpretować w kontekście takich natężeń cech, jakie występują w danych grupach społeczno-zawodowych. Rozpatrzmy następujący wynik: w grupie pracowników biurowych i w grupie pracowników fizyczno-umysłowych korelacja między wykształceniem a dochodami jest dość zbliżona ($r_{wd-s} = 0,206$ i $0,188$). W pierwszej grupie chodzi jednak przede wszystkim o skutki zmiany wykształcenia średniego na wyższe, w drugiej zaś — podstawowego na średnie. Niemniej jednak wynik ten oznacza jednakową tendencję, mimo iż w grę wchodzi różne poziomy i różne kwoty pieniężne.

Trzeba też zwrócić uwagę na inne zjawisko, które można nazwać niezbędnym progiem „nakładów”. Chodzi tu o taki próg, którego przekroczenie gwarantuje osiągnięcie określonej wysokości „nagród”, ale jednocześnie nie daje żadnej pewności, że każdy dalszy wysiłek będzie podlegał odpowiednio zwiększonej gratyfikacji. Tak na przykład wśród inteligencji zależność między wykształceniem i prestiżem jest dlatego słaba, że ludzie należący do tej grupy mają w znacznej większości co najmniej średnie wykształcenie, a to już zabezpiecza względnie wysoki prestiż. Ze względu na wzrost prestiżu dalszy wzrost wykształcenia nie jest już tak istotny.

Wśród grup społeczno-zawodowych zaliczonych do kategorii pracowników umysłowych zależności między „nakładami” i „nagrodami” nie okazały się szczególnie wysokie. Dla większej kompletności obrazu omawianych związków dodajmy, że w łącznej kategorii pracowników umysłowych współczynniki korelacji całkowitej dla „nakładów” i „nagród” przybrały następujące wartości: $r_{wd} = 0,36$; $r_{wp} = 0,32$; $r_{sd} = 0,28$; $r_{sp} = 0,12$. Wartości te nie są o wiele wyższe niż w łącznej kategorii pracowników fizycznych: $r_{wd} = 0,31$; $r_{wp} = 0,28$; $r_{sd} = 0,15$; $r_{sp} = 0,10$. Jeśli więc przyjąć założenie, że dla kategorii pracowników umysłowych wykształcenie i stanowiska są względnie dobrymi wskaźnikami „nakładów”, to wyniki te sugerują — w większym stopniu niż w przypadku całej populacji — istnienie dość ważnych ograniczeń w stosowaniu zasady „każdemu według pracy”. Wydaje się przy tym, iż zasada egalitaryzacji miała w badanym okresie także szeroki zasięg wśród grup robotniczych, aczkolwiek w stosunku do tej kategorii pracowników od kilku już lat czyniono próby, aby dochody i prestiż były używane również jako celowa forma wynagrodzenia za podnoszenie kwalifikacji, w tym ogólnego wykształcenia.

Rozwiązywanie częściowych sprzeczności między socjalistycznymi zasadami podziału dóbr nie jest łatwe. Na rzecz zasady „każdemu według pracy” przemawia to, iż stanowi ona jedną z dróg prowadzących do zwiększenia wydajności pracy. Pogląd ten coraz częściej pojawia się w dyskusjach ekonomicznych i politycznych, a także znajduje wyraz w konkretnych posunięciach praktycznych — podwyżkach płac i popularyzacji niektórych zawodów przez środki masowego przekazu. Wydaje się, że badany okres kończy pewien etap, w którym odstępstwa od zasady „każdemu według pracy” były stosunkowo duże. Ich historyczne uzasadnienie leży w tym, iż zasada egalitaryzacji spełniała jeszcze przypisaną jej funkcję likwidacji starych różnic społecznych i przez to wysuwała się na plan pierwszy. Jak można przypuszczać zasada egalitaryzacji obecnie ma głównie uzupełniać zasadę „każdemu według pracy” przez zabezpieczenie przed powstawaniem nowych różnic społecznych. Wspominamy o tym tylko

dlatego, że w czasie, jaki upłynął od chwili przeprowadzania naszych badań, mogły zajść dość istotne zmiany w sile zależności między analizowanymi tu formami „nakładów” i „nagród”. Przyszłe badania pokażą, w jakim stopniu te przypuszczenia są słuszne.

Na zakończenie tego paragrafu warto jeszcze poczynić pewną uwagę, która ma raczej znaczenie metodologiczne. Otóż przedstawione tu zależności odnoszą się tylko do materiałów łódzkich z 1967 r. Dane zebrane w badaniach szczecińsko-koszalińskich z 1964 r. i w łódzkich z 1965 r. nie pozwalają na pełną kontrolę

Tabela VII.8

Wewnątrzgrupowe korelacje między wykształceniem i dochodami

Grupy społeczno-zawodowe	Łódź 1967	Łódź 1965	Koszalin i Szczecin 1964 ^a
	Współczynniki korelacji Kendalla dla wykształcenia i dochodów		
Inteligencja	0,308	0,340	0,401
Technicy	0,165	0,173	0,203
Pracownicy biurowi	0,204	0,203	0,206
Majstrowie i brygadziści	0,159	0,151	0,161
Rzemieślnicy	0,157	0,150	0,140
Pracownicy fizyczno-umysłowi	0,140	0,114	0,132
Robotnicy wykwalifikowani	0,111	0,109	0,113
Robotnicy pół- i niewykwalifikowani	0,135	0,111	0,117

^a Połączono próby obu miast, gdyż zależności układały się w identyczny sposób.

zależności. We wszystkich tych badaniach można było jedynie porównywać związek dochodów z wykształceniem. W tabeli VII.8 podano wartości współczynnika korelacji całkowitej tych zmiennych w trzech próbach: obu łódzkich i szczecińsko-koszalińskiej. Choć obliczone wartości są dość różne w poszczególnych kolumnach tabeli, niemniej jednak wyrażają tę samą prawidłowość i w identyczny sposób szeregują wszystkie grupy społeczno-zawodowe. W każdym z tych badań najsilniejsza korelacja występuje wśród inteligencji, najsłabsza — wśród robotników wykwa-

lifikowanych, a pozycje pozostałych grup też są zgodne. Przemawia to na rzecz rzetelności wyników, aczkolwiek trzeba sobie zdawać sprawę, że wprowadzenie dodatkowej zmiennej, na przykład stanowisk, mogłoby już ujawnić pewne różnice w wartościach współczynnika korelacji częściowej.

DODATKOWE ZMIENNE

Wskazywaliśmy już, że wykształcenie i stanowiska nie są jedynymi „nakładami”, za które otrzymuje się płacę, oraz że płaca nie wyczerpuje całości pieniężnych gratyfikacji. Obecnie do naszych rozważań wprowadzimy dodatkowe zmienne: staż pracy, wiek, płacę brutto, a także wynagrodzenie w postaci premii i nagród otrzymywanych poza zasadniczą płacą.

Przez staż pracy rozumiemy okres względnie systematycznego zarobkowania. W kwestionariuszu do wywiadów umieściliśmy pytanie o to, w którym roku życia respondent podjął pierwszą stałą pracę. Ankieterzy zaznaczali, iż chodzi o pracę trwającą bez przerw przynajmniej przez rok. Odejmując wymienioną przez respondenta liczbę lat od jego faktycznego wieku, otrzymywaliśmy potrzebną informację. Nie jest to staż zawodowy ani tym bardziej staż zakładowy, choć w szczególnych przypadkach może być z nim tożsamy. Chodzi tu tylko o okres ogólnej aktywności zarobkowej. Wpływa on na zdolność produkcyjną jednostki oraz stanowi element polityki płac.

Spójrzmy na tabelę VII.9. Wśród pracowników umysłowych najwyższe płace brutto oraz najwyższe premie i nagrody osiąga ją te osoby, które przepracowały 16—20 lat. Z dalszym wzrostem wysokości stażu wysokość jednego i drugiego wynagrodzenia systematycznie spada. Natomiast wśród pracowników fizycznych płace brutto rosną z biegiem przepracowanych lat aż do momentu, gdy staż wynosi 30 lat. Wówczas notujemy gwałtowny spadek: osoby o wyższym stażu mają najniższe płace, ale jednocześnie największą średnią arytmetyczną premii i nagród, gdyż średnie te układają się w całej grupie pracowników fizycznych w

Staż pracy a płace miesięczne brutto oraz premie i nagrody w dwóch grupach pracowników: umysłowych i fizycznych

Grupy pracowników	Staż pracy (w latach)	Wysokość płac miesięcznych brutto				Średnia arytmetyczna płac miesięcznych brutto ^a	Odchylenie standardowe	Współczynnik zmienności	Średnia arytmetyczna premii i nagród w skali rocznej ^b	Liczba osób zbiorowości
		do 2000		ponad 4000						
		2001	3001	4000	4000					
		%/o								
Pracownicy umysłowi	do 15	1,6	29,5	47,6	21,3	2996	1085	0,37	3438	61
	16—20	—	25,4	38,4	46,2	3679	1285	0,31	4297	39
	21—25	2,4	19,0	45,3	33,3	3250	898	0,25	3756	42
	26—30	1,7	32,8	32,7	32,8	3133	1264	0,37	3490	57
	31 i więcej	9,2	33,4	33,4	24,0	2985	1310	0,44	3352	48
Pracownicy fizyczni	do 15	28,6	65,7	2,9	1,8	1821	541	0,31	1438	70
	16—20	35,7	53,7	9,1	1,5	1825	468	0,25	1268	78
	21—25	22,9	72,1	6,0	—	1860	816	0,44	1188	83
	26—30	31,7	57,6	7,0	3,7	2038	1150	0,56	1101	82
	31 i więcej	48,8	48,8	2,4	—	1564	621	0,37	1477	137

a Obliczono na podstawie następujących środków przedziałów: 1500, 1750, 2250, 2750, 3250, 3750, 4250, 4750, 5500, 6500, 7500.

b Obliczono na podstawie następujących środków przedziałów: 500, 750, 1250, 1750, 2500, 3500, 4500, 5500, 7000, 8500.

odwrotnym porządku do średnich płac brutto. Można więc przyjąć, że w przypadku robotników o szczególnie długim stażu premie i nagrody stanowią „rekompensatę” za przychodzący z czasem ubytek sprawności fizycznej i przynajmniej częściowo wyrównują podstawowe wynagrodzenie.

Warto tu może dodać, iż zarówno wśród pracowników umysłowych, jak i wśród pracowników fizycznych wpływ wieku respondentów na wysokość otrzymywanej przez nich płacy brutto, a także premii i nagród jest prawie identyczny z wpływem stażu pracy. Gdy wiek i staż pracy są rozpatrywane łącznie, to ta pierwsza zmienna jedynie w małym stopniu pogłębia różnice powodowane przez drugą zmienną. Dla jaśniejszego obrazu prezentowanych zależności postanowiliśmy zrezygnować z omawiania wpływu wieku na dochody. Wpływ ten jest niemal całkowicie eliminowany przez staż pracy. Dla nas staż pracy ma równocześnie większą doniosłość teoretyczną, gdyż może być ujmowany jako jedna z form „nakładów”. Oczywiście jest, że w innego typu analizach wiek powinien być włączany w łańcuch przyczynowych zależności.

Wartości współczynników korelacji dla stażu pracy i płacy brutto ($r = 0,31$) oraz dla stażu pracy i dodatkowych gratyfikacji pieniężnych ($r = 0,26$) nie są szczególnie wysokie. Warto też dodać, że przy wyróżnionych kategoriach okresu trwałego zarobkowania różnice między kolejnymi średnimi kwotami ustawionymi w malejącym szeregu nie są istotne przy poziomie 0,05. Ponadto w tabeli VII.9 widać, że omawiane zależności nie mają charakteru prostoliniowego.

W tabeli VII.10 zostały wyszczególnione średnie arytmetyczne miesięcznych płac brutto. Zarysowujące się prawidłowości utrzymują się również, gdy weźmie się pod uwagę inne formy dochodów: płace netto i całkowite dochody. Dla uproszczenia będziemy mówić tylko o danych z tej tabeli.

Wśród pracowników umysłowych i fizycznych przy tym samym stażu pracy i określonym poziomie stanowisk wykształcenie wszędzie wyraźnie różnicuje zarobki: różnice między średnimi arytmetycznymi są istotne na poziomie 0,05 lub 0,10. Jeśli

Wykształcenie, stanowiska i staż pracy a zarobki w dwóch grupach pracowników: umysłowych i fizycznych

Grupy pracowników	Staż pracy	Stanowiska	Wykształcenie				niepełne podstawowe
			wyższe pełne i niepełne	średnie pełne	zasadnicze zawodowe i niepełne średnie	podstawowe	
Średnie arytmetyczne miesięcznych płac brutto							
Pracownicy umysłowi	do 20 lat	naczelnie i kierownicze wyższe doradcze i samodzielne kierownicze niższe pomocnicze i wykonawcze I	4160	x	x	x	x
			3307	2488	x	x	x
			2986	2611	x	x	x
			x	2463	x	x	x
	ponad 20 lat	naczelnie i kierownicze wyższe doradcze i samodzielne kierownicze niższe	4420	3360	x	x	x
			4312	2803	x	x	x
			3119	2780	x	2383	x
Pracownicy fizyczni	do 20 lat	pomocnicze i wykonawcze I wykonawcze II	x	x	x	2383	x
			x	x	3411	2246	1954
	ponad 20 lat		x	x	2392	x	x
			x	2282	2216	1990	

U w a g a : Znak x oznacza, że w danym polu występowała zbyt mała liczba przypadków, aby zasadnie dokonywać obliczeń średniej arytmetycznej.

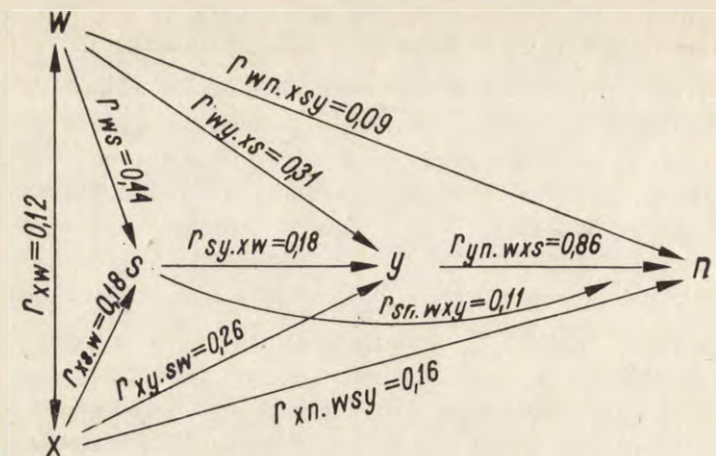
trzy pozostałe cechy są względnie wyrównane, to wyższemu wykształceniu towarzyszą wyższe przeciętne płace brutto.

W grupie pracowników umysłowych daje się zauważyć także oddziaływanie stanowisk na zarobki i to właśnie przy kontroli wpływu wykształcenia i stażu pracy. Podobnie osoby o wyższym stażu pracy, a takim samym wykształceniu i stanowisku mają wyższe płace. W sumie więc, wśród pracowników umysłowych wykształcenie, stanowiska i staż pracy oddziałują na płace brutto częściowo niezależnie od siebie, ale w tym samym kierunku.

Omawiając tabelę VII.9 zwracaliśmy uwagę, że wśród pracowników fizycznych wraz ze wzrostem liczby przepracowanych lat zarobki są coraz wyższe, a potem gwałtownie opadają. W tabeli VII.10 staż pracy został z konieczności zdychotomizowany, aby zwiększyć liczebności podgrup. To zaszeregowanie może powodować, że pewne bardziej złożone prawidłowości stają się niewidoczne. Stwierdzamy na przykład, że przy wykształceniu zasadniczym zawodowym i niepełnym średnim z niższym stażem pracy łączą się wyższe zarobki, ale przy wykształceniu niepełnym podstawowym zależność ta już się nie potwierdza.

W każdym razie wprowadzenie nowej zmiennej w postaci stażu pracy wzbogaca naszą analizę zależności między „nakładami” i „nagrodami”. Spostrzegamy bowiem, że w całej zbiorowości staż pracy — rozważany jako dodatkowa forma „nakładów” — wpływa częściowo niezależnie od wykształcenia i stanowisk na wysokość zarobków jako formy „nagród”. Znajduje to wyraz w obliczeniu współczynnika korelacji częściowej: $r_{xy \cdot ws} = 0,26$, gdzie x — staż pracy, y — płaca brutto, w — wykształcenie, s — stanowiska, ale mimo to zmienność płacy brutto w dużym stopniu nie jest wytłumaczalna poprzez łączny wpływ wykształcenia, stanowisk i stażu pracy ($R_{y \cdot wsx} = 0,51$). Jest tak dlatego, że całkowity wpływ każdej z tych zmiennych niezależnych nie jest szczególnie wysoki ($r_{wy} = 0,42$; $r_{sd} = 0,35$; $r_{xy} = 0,31$) przy występujących wzajemnych powiązaniach ($r_{ws} = 0,44$; $r_{xs} = 0,21$; $r_{xw} = 0,12$).

Przejdźmy teraz do analizy uwarunkowań premii i nagród.



Wykres VII.2. Analiza korelacyjna z dodatkowymi zmiennymi
 w – wykształcenie, s – stanowiska, x – staż pracy, y – płaca brutto,
 n – premie i nagrody

Wartości korelacji całkowitej są następujące: $r_{wn} = 0,40$; $r_{sn} = 0,86$; $r_{xn} = 0,26$; $r_{yn} = 0,86$.

Na wykresie podaliśmy zakładany obraz zależności. Uwzględniliśmy w nim także wpływ wykształcenia, stanowisk i stażu pracy na płacę brutto. Wykształcenie i staż pracy połączyliśmy strzałką obustronnie skierowaną, ponieważ nie chcemy wypowiadać się o przyczynowych zależnościach między tymi zmiennymi.

Najsilniejszy wpływ na premie i nagrody mają płace brutto. W pozostałych wypadkach związki są o wiele słabsze, aczkolwiek dość zróżnicowane. Zróżnicowanie to jest zresztą bardzo podobne do tego, które omówiliśmy analizując determinanty płacy brutto.

Wartości korelacji częściowej są wpisane nad liniami łączącymi poszczególne zmienne. Przy maksymalnej kontroli tych zmiennych wpływ płacy brutto na premie i nagrody jest w dalszym ciągu znaczny, natomiast reszty — minimalny. Tak więc oddziaływanie wykształcenia, stanowisk i stażu pracy odbywa się poprzez płacę brutto.

Wyniki tej analizy wydają się interesujące, gdy pokazują znikomą autonomię „nakładów” w uzyskaniu takiej formy „na-

gród" jak dodatkowe gratyfikacje pieniężne oraz dowodzą kumulatywności dochodów. Tak silna zależność między płacą brutto a premiami i nagrodami może budzić obawy, czy aby te dodatkowe gratyfikacje pieniężne nie są po prostu uzupełnieniem podstawowych zarobków, uzależnianym wprost proporcjonalnie od wysokości płac. Byłoby to sprzeczne z pewnymi postulatami polityki płac. Czy jednak jest tak rzeczywiście, będzie to można sprawdzić dopiero w przyszłych badaniach, co pokrótce omówimy w następnym paragrafie.

PROPOZYCJE DALSZYCH ANALIZ

W rozdziale tym zastosowano analizę korelacyjną na poziomie elementarnym: uwzględniono niewielką liczbę zmiennych oraz posłużono się mało precyzyjnymi miarami związków. Zamierzeniem naszym była jednak tylko ogólna kontrola zaproponowanego modelu teoretycznego. Dotychczas w Polsce nie prowadzono szerszych badań w tym zakresie i rozpoczęcie od prostej wersji wydawało się celowe. Przedstawione wyniki sugerują, że warto jest rozwijać ten typ analizy.

W przyszłości do rozważanego modelu teoretycznego trzeba wprowadzić nowe zmienne warunkujące dochody. Pozostając w kręgu poczynionych założeń, przede wszystkim należy tu wziąć pod uwagę czynniki, które praktycznie są gratyfikowane w związku z zasadą „każdemu według pracy”. Wydawało nam się, że wykształcenie i stanowiska, a także staż pracy będą w większym stopniu wyjaśniać zmienność dochodów. Prawdopodobnie można to uzyskać dopiero przez wprowadzenie charakterystyk warunków pracy oraz jej wydajności. Oczywiście jest, że znajdowanie wskaźników dla tych zmiennych jest sprawą dalszych studiów.

Podobnie zresztą należy szerzej spojrzeć na uwarunkowania prestiżu. W modelu przez nas proponowanym rozmiary prestiżu otrzymywanego przez jednostkę były wyjaśniane poprzez niektóre formy „nakładów” i niektóre formy „nagród”. W łańcuchu przyczynowych zależności poszczególne formy „nakładów” są bardziej

pierwotne i w nich przypuszczalnie mieszczą się główne determinanty prestiżu. Nie wyklucza to oczywiście potrzeby analiz wpływu dochodów na prestiż. Być może, że odkryty przez nas silny związek tych dwóch zmiennych okaże się zależnością pozorną po wprowadzeniu zmiennych kontrolnych, które charakteryzują jednostkę od strony jej konsumpcji kulturalnej. Jak wiadomo, już w pierwszych rozważaniach nad prestiżem Weber wiązał go z określonymi „stylami życia”.

W dalszych studiach z tego zakresu konieczne wydaje się wyrażanie wszystkich zmiennych na skalach co najmniej interwałowych. Zastosowana tu procedura jest nieprecyzyjna w tym sensie, że nie ma ona jednoznacznej interpretacji empirycznej. Wykrywane związki można jedynie umownie określać jako silne lub słabe. Dopiero operowanie skalami interwałowymi pozwoli nam na wyrażanie, jaki procent wariancji zmiennej lub zmiennych zależnych jest tłumaczony przez zmienną lub zmienne niezależne.

Rozdział VIII

WIELOWYMIAROWE PROFILE INDYWIDUALNE ORAZ ZGODNOŚĆ I NIEZGODNOŚĆ POZYCJI

Treść: — Inspiracje teoretyczne. — Dwie podstawowe koncepcje pomiaru. — Wielowymiarowe profile indywidualne oraz rozbieżność pozycji. — Układy ogólnej zgodności pozycji. — Próba wyjaśnienia mechanizmu powstawania niezgodności pozycji.

INSPIRACJE TEORETYCZNE

U podstaw znacznej części współczesnych badań nad strukturą klasowo-warstwową leży przekonanie o płodności analiz, w których części składowe owej struktury charakteryzują się za pomocą nie jednej, a wielu zmiennych. W tym ujęciu klasy i warstwy społeczne oznaczają zbiorowości jednostek zajmujących określone pozycje w co najmniej kilku wymiarach różnicowania. K. Marks wielokrotnie wyrażał myśl, iż nad stosunkiem do środków produkcji nadbudowuje się cały szereg dalszych cech położenia społecznego¹. Z pewnego punktu widzenia, poszczególne cechy położenia społecznego to określone i odróżnialne wymiary struktury klasowo-warstwowej. „Charakter pracy”, „rola w or-

¹ Tę myśl K. Marksa rozwijał następnie W. Lenin, co znajduje szczególny wyraz w jego określeniu klas społecznych — por. W. Lenin, *Dzieła*, t. 29, s. 415: „[...] klasami nazywamy wielkie grupy ludzi różniące się między sobą pod względem zajmowanego przez nie miejsca w historycznie określonym systemie produkcji, pod względem ich stosunku [...] do środków produkcji, pod względem ich roli w społecznej organizacji pracy i — co za tym idzie — pod względem otrzymywania i rozmiarów tej części bogactwa społecznego, którą rozporządzają”.

ganizacji pracy”, „źródło i wysokość dochodów” — oto przykłady istotnych wymiarów w analizach marksistowskich.

Wychodząc z innych przesłanek, na konieczność złożonego ujmowania struktury klasowo-warstwowej zwracał uwagę M. Weber, gdy proponował analizę pozycji jednostek zarówno w „porządku ekonomicznym”, jak też w „porządku politycznym” i w „porządku społecznym”². O ile K. Marks był nastawiony na wyjaśnienie różnych wymiarów zróżnicowania poprzez jeden czynnik podstawowy, o tyle M. Weber traktował poszczególne wymiary bardziej autonomicznie. Niezależnie od tych różnic zarówno tradycje myśli Marksistowskiej, jak i Weberowskiej ukształtowały obecne wielowymiarowe podejście do badania struktury klasowo-warstwowej.

Najogólniej rzecz biorąc, podejście to polega na analizie różnorodnych konfiguracji pozycji zajmowanych przez jednostki w odróżnialnych wymiarach zróżnicowania społecznego. Stosowany aparat pojęciowy jest w tym wypadku bardzo różnorodny. Niekiedy podobne zjawiska bywają określane zupełnie innymi terminami, to znów zjawiska odmienne dostają tę samą etykietkę. Terminologia związana z omawianym podejściem została szczególnie rozbudowana w socjologii amerykańskiej³.

Aby jednak ustrzec się przed nadmiernym zamętem pojęciowym i terminologicznym, ograniczymy się na razie do wyróżnienia takiej sytuacji, w której badacz szczególnie interesuje się podobieństwami i różnicami, jakie istnieją między pozycjami u poszczególnych jednostek. Gdy jedne pozycje są „zbyt wysokie” lub „zbyt niskie” w stosunku do innych, mówi się o rozbieżności pozycji”, „braku krystalizacji statusu”, „niezgodności między pozycjami” itp. Podręcznikowy przykład osoby z bardzo niskim wykształceniem, a przy tym bardzo bogatej wyjaśnia mniej więcej, co się ma na myśli, stosując kryterium podobieństw i różnic

² M. Weber, *Class, Status and Party*, [w:] *Class, Status and Power*, [red. R. Bendix i S. Lipset], New York 1966, s. 21—28.

³ Na oznaczenie zbieżności pozycji zajmowanych przez jednostki w kilku hierarchiach używa się różnych terminów: status crystallization, status consistency, status congruency, status integration i innych.

między pozycjami. Ogólnie rzecz biorąc, u poszczególnych osób natężenie jednej zmiennej może być „odpowiednie” wobec natężenia innej zmiennej, czy też „nieodpowiednie” — „za wysokie” lub „za niskie”⁴.

Nie oznacza to jednak, że kryterium podobieństw i różnic między poszczególnymi pozycjami jest jedynym kryterium stosowanym w podejściu wielowymiarowym. Niekiedy badacze interesują się wszystkimi możliwymi konfiguracjami pozycji i są nastawieni na ich złożony opis. „Profile pozycyjne”, „układy pozycji”, „wiązki pozycji” itp. — oto terminy, które mogą wywołać odpowiednie skojarzenia pojęciowe.

W związku z tymi ogólnymi wyjaśnieniami warto też zwrócić uwagę, iż w socjologii amerykańskiej pojęcie indywidualnej rozbieżności pozycji, a także pojęcia obejmujące charakterystyki wielu pozycji zwykle są wyrazem określonej koncepcji statusu. W tym ujęciu status to suma czy wypadkowa pozycji zajmowanych w różnych wymiarach⁵. Takie zbiorcze pojęcie statusu jest jednak mało użyteczne w samych analizach struktury klasowo-warstwowej, powoduje bowiem niepotrzebną utratę informacji dotyczącej tego, między jakimi pozycjami zachodzą zgod-

⁴ Pierwsze rezultaty badań empirycznych, w których stosowano kryterium indywidualnej zbieżności i rozbieżności cech zostały opublikowane w latach pięćdziesiątych. Por. G. E. Lenski, *Status Crystallization: A non — Vertical Dimension of Social Status*, „American Sociological Review”, 1954, t. 19, s. 408—413; tenże, *Social Participation and Status Crystallization*, „American Sociological Review”, 1956, t. 21, s. 458—464; W. F. Kenkel, *The Relationships Between Status Consistency and Politic-Economic Attitudes*, „American Sociological Review”, 1965, t. 21, s. 365—368. Od tego czasu literatura przedmiotu rozrosła się do pokaźnych rozmiarów. Dla badań nad strukturą społeczeństwa globalnego szczególne znaczenie miały dwie prace: L. Broom, *Social Differentiation and Stratification*, [w:], *Sociology Today*, [red. R. Merton, L. Broom, L. Cottrell], Harper Torchbooks 1959, oraz W. Landecker, *The Crystallization of Social Strata*, „Social Research”, 1960, t. 27, s. 308—320. Bardzo obszerną bibliografię na ten temat zawiera praca D. Warrena, *Status Consistency Research: Its Development and Contemporary Significance*, VII Congress of Sociology, Varna 1970.

⁵ Por. E. Jackson, R. Curtis, *op. cit.*, s. 114—116.

ności i niezgodności. Gdy zaś te informacje są uwzględnione — jak zresztą często bywa w badaniach empirycznych — takie pojęcie statusu staje się w ogóle zbędne. Między innymi z tego powodu nie korzysta się z niego w tej pracy. Warto przy tym zaznaczyć, iż w socjologii marksistowskiej mówi się zawsze o poszczególnych cechach położenia społecznego.

Podejście wielowymiarowe jest szczególnie rozwijane w związku z dwoma rodzajami problemów teoretycznych⁶. Pierwszy z nich dotyczy ustalania odrębności określonych segmentów struktury klasowo-warstwowej, drugi — wyjaśniania niektórych zmiennych psychologicznych i niektórych zmiennych behawioralnych poprzez niewertykalnie ujęte różnice w konfiguracji pozycji⁷. W rozdziale tym interesować się będziemy głównie tym pierwszym rodzajem problemów.

Wielu autorów amerykańskich zwracało uwagę, iż ustalanie odrębności określonych segmentów struktury klasowo-warstwowej powinno opierać się na analizie konfiguracji różnych pozycji społecznych. „W idealnej sytuacji — pisze L. Broom — warstwa złożona jest z jednostek o ściśle podobnych profilach. W rzeczywistości warstwy są oczywiście tworami statystycznymi, w których różnice pomiędzy profilami indywidualnymi są wypośredkowane”⁸. Podobne idee pojawiają się też w pracach W. Landeckera⁹. Wszystkie one sprowadzają się do tezy, że podstawowym warunkiem istnienia klas i warstw jest przynajmniej wspólnota położenia społecznego rozpatrywana w wielu wymiarach zróżnicowania. L. Broom wyraźnie stwierdza, że dopiero na tym gruncie może wytworzyć się wspólna świadomość, wspólne interesy i wspólne działanie¹⁰.

⁶ Szczegółowe kierunki badań nad zbieżnością i rozbieżnością pozycji omówił krótko D. Warren, *op. cit.*

⁷ Por. A. Malewski, *O zastosowaniach teorii zachowania*, Warszawa 1964, s. 156.

⁸ L. Broom, *op. cit.*, s. 433.

⁹ W. Landecker, *The Crystallization of Social...; tenże, Class Crystallization and Class Consciousness*, [w:] *Social Stratification in the United States*, [red. J. Roach, L. Gross, L. Gursslin], Prentice-Hall 1969.

¹⁰ L. Broom, *op. cit.*

Koncepcje te wydają się interesujące i są w dużej części zbieżne z marksistowskim pojmowaniem struktury klasowo-warstwowej. Nie piszemy tu o kontynuacji, bo nie wiemy, na ile koncepcje te były bezpośrednio inspirowane przez marksizm. Aby jednak nie sugerować zbyt daleko idących analogii, podkreślamy, iż w powołanych tu pracach socjologów amerykańskich przyjmuje się inne założenia wyjściowe dotyczące mechanizmów kształtowania się struktury klasowo-warstwowej. Pominięcie stosunku do środków produkcji i warunkowanych nim dalszych czynników klasotwórczych i warstwowotwórczych ma oczywiście zasadnicze znaczenie w decyzjach wyboru grup społecznych, których odrębności zamierza się poddać analizie. Niemniej jednak stojąc na gruncie innych założeń wyjściowych, badanie różnych konfiguracji pozycji zajmowanych przez jednostki rysuje się obiecująco.

Na użyteczność wielowymiarowego podejścia w marksistowskiej interpretacji przemian struktury klasowo-warstwowej społeczeństwa socjalistycznego zwracał uwagę W. Wesółowski¹¹. Wykazał on, że związki cech położenia społecznego i odpowiadające im konfiguracje pozycji społecznych ulegają dużym zmianom wraz z przechodzeniem od formacji kapitalistycznej do socjalistycznej. Teoretyczna argumentacja tego autora jest następująca:

1. W społeczeństwie kapitalistycznym stosunki do środków produkcji względnie jednoznacznie determinują różne cechy położenia społecznego. W związku z tym w statystycznej większości burżuazja ma zgodnie wysokie natężenie wielu cech, a klasa robotnicza — zgodnie niskie natężenie tych samych cech. Autor jako przykłady takich cech wymienia wykształcenie, dochody i prestiż. Zakłada też, iż inne segmenty struktury klasowo-warstwowej mają także te i inne cechy na wyrównanym poziomie. Na przykład w porównaniu z burżuazją i robotnikami drobnomieszczaństwo ma „średnie wykształcenie”, „średnie dochody” i „średni prestiż”.

2. W społeczeństwie socjalistycznym następuje stopniowe wy-

¹¹ W. Wesółowski, *Klasy, warstwy i władza*, s. 185—194.

równywanie stosunku do środków produkcji i staje się on jednakowy dla ogółu ludności. Jest to proces długotrwały, ale postępujący systematycznie. Powoduje on, że stosunek do środków produkcji (dawny lub aktualny) przestaje odgrywać rolę głównego czynnika determinującego inne cechy położenia społecznego.

3. Cechy położenia społecznego „odcięte od determinującego wpływu stosunku do środków produkcji, zachowują w socjalizmie żywot autonomiczny”¹². Oznacza to, iż ujednoczenie stosunku do środków produkcji nie pociąga za sobą w sposób automatyczny wyrównywania się innych cech położenia społecznego. Podlegają one w dalszym ciągu zróżnicowaniom, przy czym osłabiona jest kumulatywność podziału dóbr. Poszczególne dobra rozdzielone są bardziej niezależnie od siebie.

W związku z tym można oczekiwać powstania nowych konfiguracji pozycji społecznych, polegających na częstym łączeniu się pozycji „wysokich” z pozycjami „niskimi”. Autor nazywa to zjawiskami „dekompozycji cech położenia społecznego”. Chociaż jego rozważania bardziej dotyczą charakterystyk całych zbiorowości, to jednak w dużym stopniu przenoszą się one na poziom indywidualny. Dlatego też przedstawiliśmy je, traktując to jako punkt wyjścia do analiz empirycznych.

Ogólnie rzecz biorąc, w rozdziale tym będziemy zajmować się charakterystyką grup społeczno-zawodowych ze względu na łącznie ujęte pozycje jednostek w wymiarze wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu. Ocena istotności zróżnicowania społeczno-zawodowego może polegać na wykazaniu, że osoby należące do tych samych grup społeczno-zawodowych reprezentują zbliżone konfiguracje pozycji, a osoby należące do innych grup — odmienne. Opiszemy zwłaszcza podobieństwa i różnice, jakie istnieją między pracownikami umysłowymi i pracownikami fizycznymi oraz kategoriami pośrednimi, a także rzemieślnikami. W niektórych wypadkach będziemy uwzględniać także węższe podziały, aby pokazać wewnętrzne zróżnicowanie tych wyżej podanych zbiorowości.

¹² *Tamże*, s. 186.

W ciągu ostatnich lat zaproponowano wiele technik analizy wielowymiarowych profili indywidualnych oraz zbieżności i rozbieżności pozycji. Choć często techniki te różnią się jedynie w szczegółach, to na pewien ich zasadniczy podział warto zwrócić uwagę, gdyż ma on dość istotne implikacje teoretyczne. Różnica polega na tym, czy dany sposób analizy opiera się na rozkładach niezależnych czy też na rozkładach warunkowych¹³. Krótko scharakteryzujemy każdy z tych sposobów, zakładając dla uproszczenia, że mamy do czynienia ze zmiennymi na skalach interwałowych.

Dobrego przykładu analizy opierającej się na rozkładach niezależnych dostarcza badanie R. Browna¹⁴. W badaniu tym pozycje poszczególnych osób w trzech hierarchiach — wykształcenia, dochodów i pochodzenia etnicznego — zostały wyrażone w jednostkach standardowych. Każdego osobnika z próby można więc było opisać za pomocą trzech względnie porównywalnych wielkości. Różnice między tymi wielkościami stały się podstawą do oceny stopnia indywidualnej „zbieżności — rozbieżności” danych pozycji. Autor zajmował się różnicami we wszystkich możliwych parach pozycji: wykształcenia — dochodów, wykształcenia — pochodzenia etnicznego, dochodów — pochodzenia etnicznego.

Zgodnie z tym podejściem osoba mająca wyższe wykształcenie i dochody 10 tys. dolarów rocznie zostanie określona jako mająca określony stopień „zbieżności — rozbieżności” obu pozycji, niezależnie od tego, jaka proporcja osób z wyższym wykształceniem ma podobne dochody. Fakt ten zwrócił uwagę wielu badaczy. Krytycy argumentowali, że społeczna sytuacja tej przykładowo wziętej osoby jest inna wówczas, gdy dochody zbliżone do wskazanej kwoty ma znaczna większość ludności o tym samym poziomie wykształcenia, a inna wówczas — gdy znaczna

¹³ Choć przy użyciu innej terminologii taki podział technik jest też zaprezentowany w pracy E. Jacksona i R. Curtisa, *op. cit.*

¹⁴ R. Brown, *Status Inconsistency: Its Subjective Components* (materiały powielone).

mniejszość. W ten sposób opowiedziano się za tym, aby przy ocenach nie traktować pozycji w poszczególnych hierarchiach całkowicie w oderwaniu od siebie.

W związku z tym niektóre techniki analizy zostały oparte na rozkładach warunkowych. Ideę tego postępowania przedstawimy na równie prostym przykładzie jak poprzedni. Przypuśćmy, że chcemy ocenić, czy ta sama osoba ma „odpowiednie” dochody w stosunku do wykształcenia. Przede wszystkim rozkład dochodów wszystkich osób o danym poziomie wykształcenia charakteryzujemy za pomocą miary centralnej (średnia arytmetyczna) i miary rozproszenia (odchylenie standardowe). Są to dwie warunkowe charakterystyki rozkładu dochodów w tym sensie, że zostały określone przy konkretnym poziomie innej zmiennej — mianowicie wykształcenia. Porównajmy teraz dochody danej osoby z warunkową miarą centralną i uzyskaną bezwzględną różnicę wyrażmy poprzez warunkową miarę rozproszenia. Tak więc w efekcie ta sama bezwzględna różnica oznacza różne stopnie „odpowiedniości” pozycji w zależności od wszystkich wielkości odchyżeń od przeciętnej, jakie wystąpiły w populacji. Uznając daną różnicę — a więc różnicę między konkretną wartością zmiennej a jej warunkową miarą centralną — za pewną stałą, przyjmuje się, iż stała ta oznacza tym większą zbieżność, im warunkowa miara rozproszenia jest większa, albo tym większą rozbieżność, im warunkowa miara rozproszenia jest mniejsza. W każdym razie oceny stopnia „zbieżności — rozbieżności” dokonujemy tu poprzez relatywizację do rozrzutu wszystkich pozycji w jednej hierarchii w stosunku do określonej pozycji w drugiej hierarchii.

Oczywiste jest, że oba przedstawione sposoby postępowania ujmują dwa różne zjawiska. Wydaje się, że każde z tych zjawisk wymaga badania, przy czym trzeba zdawać sobie sprawę z ich odrębności. Aby nie było nieporozumień, w pracy tej zjawiska badane za pomocą rozkładów niezależnych nazywałem wielowymiarowymi profilami indywidualnymi oraz rozbieżnością pozycji, a zjawiska badane za pomocą rozkładów warunkowych — układami ogólnej zgodności pozycji oraz niezgodnością pozycji.

Warto tu może dodać, iż o ile zastosowany dalej sposób wyodrębnienia profili indywidualnych został zapożyczony z istniejących w literaturze opracowań, o tyle sposób wyodrębniania układów ogólnej zgodności jest własny¹⁵. Każda z dwóch zastosowanych metod wymaga jednak, aby zmienne były wyrażane na skalach co najmniej interwałowych. W naszych analizach poza dochodem wszystkie inne zmienne — wykształcenie, stanowiska i prestiż — są w swej naturalnej postaci zmiennymi porządkowymi. Przez nadanie określonych punktów wartościom skal porządkowych „upodobniliśmy” je do skal interwałowych¹⁶. Używam tu celowo słowa „upodobnienie”, aby podkreślić, iż skale interwałowe powstały mocą arbitralnych decyzji. W pracy tej decyzje takie podejmowałem tylko w tych wypadkach, gdy nie znałem dostatecznie dobrych rozwiązań dla skal słabszych.

WIELOWYMIAROWE PROFILE INDYWIDUALNE ORAZ ROZBIĘŻNOŚĆ POZYCJI

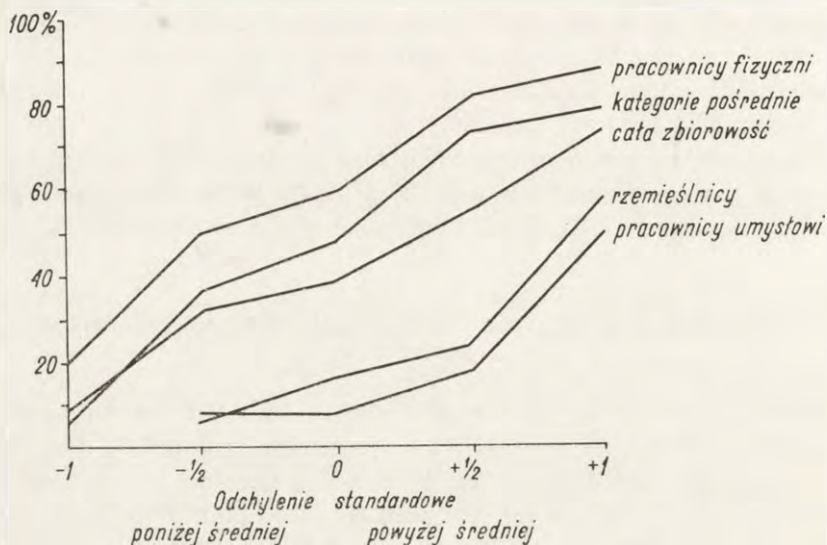
W analizie wielowymiarowych profili indywidualnych zastosowaliśmy metodę zaproponowaną przez J. Colemana¹⁷. Metoda ta polega na określeniu, jaka proporcja osób danej zbiorowości ma wszystkie analizowane zmienne w natężeniu różniącym się o określoną wielkość odchyłeń standardowych od średnich arytmetycznych. Gdy dla każdej zmiennej różnicę między konkretnymi wartościami a średnimi arytmetycznymi wyraża się po-

¹⁵ Oczywiście pomysły do tej techniki czerpałem z różnych opracowań. W pewnym sensie jest ona bliska rozwiązaniom regresyjnym, o których piszą między innymi E. Jackson i R. Curtis, *op. cit.*

¹⁶ Wykształcenie było wyrażane bądź za pomocą liczby ukończonych klas (wielowymiarowe profile indywidualne i rozbieżność pozycji), bądź za pomocą punktów z procentowego szeregu kumulatywnego (układy ogólnej zgodności pozycji i niezgodności pozycji), tworzonego analogicznie jak dla stanowisk. Przy prestiżu posługiwaliśmy się zawsze punktami ze skali prestiżu zawodów, a przy dochodach — płacą miesięczną wyrażoną w złotych.

¹⁷ J. S. Coleman, *The Methods of Sociology*, [w:] *Scope, Objectives and Methods*, [red. R. Bierstedt], Philadelphia 1969.

przez odchylenia standardowe, tym samym dokonuje się standaryzacji rozkładów tych zmiennych. Sprawdzając zaś, o jaką część odchyłeń standardowych różnią się konkretne wartości zmiennych od odpowiednich średnich arytmetycznych, przechodzi się do standardowych rozkładów wiązanych. Te rozkłady są podstawą analizy.



Wykres VIII.1. Standaryzowany rozkład wiązany czterech zmiennych

Na wykresie VIII.1 przedstawiono rozkłady wiązane wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu dla czterech podzbiorowości: a) pracowników umysłowych (inteligencja, technicy, pracownicy biurowi), b) pracowników fizycznych (trzy kategorie robotnicze), c) kategorii pośrednich (pracownicy fizyczno-umysłowi oraz majstrowie i brygadziści), d) rzemieślników (pracujących prywatnie i w spółdzielniach). Każda z tych grup może być scharakteryzowana poprzez odpowiedzi na pięć następujących pytań:

1. Jaki procent osób każdą z analizowanych zmiennych ma co najmniej jedno odchylenie standardowe poniżej średniej obliczonej dla całej populacji?

2. Jaki procent osób każdą z analizowanych zmiennych ma co najmniej pół odchylenia standardowego poniżej średniej obliczonej dla całej populacji?

3. Jaki procent osób każdą z analizowanych zmiennych ma co najwyżej równą średniej obliczonej dla całej populacji?

4. Jaki procent osób każdą z analizowanych zmiennych ma nie więcej niż pół odchylenia standardowego powyżej średniej obliczonej dla całej populacji?

5. Jaki procent osób każdą z analizowanych zmiennych ma nie więcej niż jedno odchylenie standardowe powyżej średniej obliczonej dla całej populacji?

Dla każdej z wyróżnionych podzbiorowości możemy więc ustalić odsetki osób, które znajdują się w określonym punkcie rozkładu wiązanego lub poniżej tego punktu. Odsetki te są kumulatywne: wśród osób uwzględnionych w odpowiedzi na każde dalsze pytanie zawierają się te, które zostały podliczone przy pytaniach poprzedzających. Jest to pewna istotna właściwość prezentowanej metody.

Mimo iż w całej populacji było 1,2% osób, które każdą z analizowanych cech mają co najmniej jedno odchylenie standardowe poniżej średniej, to w tym punkcie nie znajdują się przedstawiciele żadnej podzbiorowości poza robotnikami, co widać na wykresie VIII.1. W tej „najgorszej” z uwzględnionych sytuacji znajduje się 2,4% robotników.

Sytuację lepszą od przeciętnej reprezentuje 100% pracowników umysłowych, 77% kategorii pośrednich, 65% robotników i 60% rzemieślników. Warto podkreślić, że krzywa dla pracowników umysłowych rozpoczyna się dopiero od punktu, w którym badane osoby każdą z analizowanych cech mają nie więcej niż pół odchylenia standardowego powyżej średniej. Takich pracowników umysłowych jest 4,1%, co tym samym oznacza, że 95,9% ma sytuację jeszcze korzystniejszą. W przypadku robotników odpowiednie proporcje wynoszą 80% i 20%, a w przypadku rzemieślników 58% i 42%.

Porównania tego rodzaju nasuwają ważne wnioski o rozmiarach globalnych różnic między wyróżnionymi podzbiorowościami.

Aczkolwiek robotnicy zbliżają się do pracowników umysłowych pod względem oddzielnie ujmowanych cech — szczególnie dochodów i prestiżu — to przy kilku zmiennych branych łącznie różnice można określić jako raczej silne. Obok tego na szczególną uwagę zasługują stosunkowo małe różnice między robotnikami i kategoriami pośrednimi oraz rzemieślnikami. Krzywe dla tych trzech podzbiorowości nie odbiegają tak wyraźnie od krzywej dla całej populacji, jak odbiega od niej krzywa dla inteligencji.

Przejdźmy teraz do oceny rozbieżności pozycji. Dane z wykresu VIII.1 można zestawić z najmniejszymi odsetkami osób, które w całej zbiorowości lub w podzbiorowości jakkolwiek pojedynczą zmienną mają w tym samym stopniu odchyleną od średniej, co cztery zmienne brane razem. Te najmniejsze odsetki mogą być traktowane jako punkty teoretycznego rozkładu maksymalnej zbieżności pozycji. Tak na przykład możemy ustalić, iż w całej zbiorowości dla poszczególnych zmiennych względne liczebności osób znajdujących się jedno odchylenie standardowe poniżej średniej były następujące: 14,1% (wykształcenie), 50,8% (stanowiska), 15,2% (dochody) i 18,2 (prestiż). Najmniejszy odsetek wynosi tu 14,1%. Teoretycznie rzecz biorąc, tyle procent osób mogło więc mieć jednocześnie wszystkie zmienne na tym poziomie lub poniżej niego. Podobnie możemy ustalić najniższe odsetki dla pozostałych poziomów uwzględnionych na wykresie. Porównanie obu rozkładów pozwala odpowiedzieć na pytanie o rozmiar „zbieżności — rozbieżności” pozycji.

Szczególnie interesujące wydaje się porównanie dwóch ogólnych podzbiorowości: pracowników umysłowych i pracowników fizycznych. Wyniki te zawarte są w tabelach VIII.1 i VIII.2. Wśród pracowników fizycznych stopień rozbieżności pozycji jest znacznie większy niż wśród pracowników umysłowych. W związku z tym warto przypomnieć, że znaczna część robotników odznacza się stosunkowo wysokimi dochodami i stosunkowo wysokim prestiżem. W rozdziale poprzednim pokazywaliśmy, iż wśród robotników korelacja tych zmiennych z wykształceniem i stanowiskami nie jest jednak szczególnie wysoka. Znajduje to oczywiście wyraz w ustalonym stopniu „zbieżności — rozbież-

Tabela VIII.1

Rzeczywisty i teoretyczny rozkład wiązany wśród pracowników umysłowych

Rodzaje rozkładów	Odległość od średniej arytmetycznej wyrażona poprzez odchylenie standardowe				
	-1	-1/2	0	+1/2	+1
Rzeczywisty rozkład osób, które wszystkie cztery zmienne mają na danym poziomie lub poniżej niego	0	0	0	4,1	50,5
Teoretyczny rozkład osób, które mogły mieć wszystkie cztery zmienne na danym poziomie lub poniżej niego	0	0	0	10,2	65,4
Różnica	0	0	0	-6,1	-15,1

Tabela VIII.2

Rzeczywisty i teoretyczny rozkład wiązany wśród pracowników fizycznych

Rodzaje rozkładów	Odległość od średniej arytmetycznej wyrażona poprzez odchylenie standardowe				
	-1	-1/2	0	+1/2	+1
Rzeczywisty rozkład osób, które wszystkie cztery zmienne mają na danym poziomie lub poniżej niego	2,5	28,7	34,7	80,1	100,0
Teoretyczny rozkład osób, które mogły mieć wszystkie cztery zmienne na danym poziomie lub poniżej niego	20,5	38,5	66,9	84,5	100,0
Różnica	-18,0	-9,8	-32,2	-4,4	0

ności” pozycji. Z kolei wśród pracowników umysłowych tylko bardzo niewielki odsetek ma jakąkolwiek pojedynczą zmienną niższą od przeciętnej. Choć w ramach rozważanej podzbiorowości nie wszystkie zmienne były silnie skorelowane, to nie schodziły poniżej pewnego poziomu.

UKŁADY OGÓLNEJ ZGODNOŚCI POZYCJI

W paragrafie tym zostanie przedstawiona metoda wyodrębniania układów ogólnej zgodności pozycji oraz uzyskane za jej pomocą rezultaty. Skrótowość tego paragrafu podyktowana jest tym, iż rozważania w nim zawarte były przedmiotem osobnego artykułu¹⁸. Nie chcąc powtarzać wszystkiego, co zostało zamieszczone w tamtej publikacji, ograniczę się tylko do kilku kwestii najbardziej istotnych.

Metodę wyodrębniania układów zgodności pozycji najprościej jest wyjaśnić sposobem ilustracyjnym. Załóżmy więc, że mamy cztery zmienne: wykształcenie, stanowiska, dochody i prestiż, które będziemy oznaczać: w, s, d, p. Konkretnie wartości tych zmiennych traktujemy jako pewne pozycje i będziemy je oznaczać odpowiednio: W, S, D, P. Problem polega na tym, aby przyjąć wyraźne kryterium, które pozwalałoby jednoznacznie rozstrzygnąć, że dowolne trzy pozycje są „dopasowane” do pozycji czwartej. W proponowanym tu kryterium wykorzystuje się warunkowe średnie arytmetyczne i warunkowe odchylenia standardowe. Przy obu tych miarach będziemy podawać, jaka zmienna jest charakteryzowana (\bar{w} , σ_w , ..., \bar{p} , σ_p) i przy jakiej wartości drugiej zmiennej (w, ..., p). Na przykład \bar{w}_s oznacza średnią arytmetyczną wykształcenia przy danym poziomie stanowisk, a σ_{pd} — odchylenie standardowe prestiżu przy danym poziomie dochodów.

Zmienną, do której pozycji następuje „dopasowywanie”, nazwiemy zmienną odniesienia, a zmienne, których pozycje są „dopasowywane” — zmiennymi odnoszonymi. Oczywiście każda

¹⁸ K. Słomczyński, *Układy zgodności i niezgodności...*

zmienna może być zmienną odniesienia i wówczas trzy pozostałe są zmiennymi odnoszonymi. Załóżmy, że zmienna w jest zmienną odniesienia, a zmienne s , d , p — zmiennymi odnoszonymi.

Układem ogólnej zgodności pozycji S , D , P względem W będziemy nazywać sytuację, w której:

$$S \in [\bar{s}_w - \sigma_{s_w}, \bar{s}_w + \sigma_{s_w}]$$

i jednocześnie

$$D \in [\bar{d}_w - \sigma_{d_w}, \bar{d}_w + \sigma_{d_w}]$$

i jednocześnie

$$P \in [\bar{p}_w - \sigma_{p_w}, \bar{p}_w + \sigma_{p_w}]$$

Należy to rozumieć, że S , D , P mieszczą się w przedziałach domkniętych, których kresami górnymi jest suma odpowiednich średnich arytmetycznych i odchyłeń standardowych, a kresami dolnymi — różnica tych wyrażeń. W ten sposób zrealizowany jest postulat relatywizacji oceny zgodności pozycji do tego, czy podobne konfiguracje porównywanych pozycji występują często czy rzadko.

Gdy zmienną odniesienia jest s , d , p , wzory mają analogiczną postać, nie wydaje się więc celowe ich rozpisywanie. Przejdziemy od razu do prezentacji wyników. W tabelach VIII.3—VIII.6 zostały przedstawione układy ogólnej zgodności pozycji, gdy zmiennymi odniesienia były kolejno: wykształcenie, stanowiska, dochody i prestiż. Sposób sporządzenia tych tabel wymaga pewnego komentarza.

Po pierwsze, każdą zmienną odniesienia sprowadziliśmy do pięciu poziomów wartości. Niektóre „naturalne” wartości reprezentowała zbyt mała liczba przypadków, aby obliczać dla nich średnie arytmetyczne i odchylenia standardowe.

Po drugie, mając obliczone średnie arytmetyczne i odchylenia standardowe, zarówno sumy tych wyrażeń, jak i różnice zaokrąglano do tej najbliższej wartości danej zmiennej, którą uwzględ-

Wykształcenie a inne cechy położenia społecznego

Wykształcenie jako zmienna odniesienia	Zmienne odnoszone do wykształcenia		Procenty osób o danym układzie ogólnej zgodności pozycji	Procenty osób mających zmienną odniesienia na określonym poziomie	
	stanowiska	dochody			prestiż
Wyższe pełne i niepełne	naczelne, kierownicze nadzórne, kierownicze niższe, doradcze	2501—4250	bardzo wysoki, wysoki	3,6	9,1
Średnie pełne — ogólnokształcące i techniczne	kierownicze niższe, doradcze, samodzielne, pomocnicze, wykonawcze I	1751—3250	wysoki, średni	12,8	19,8
Zasadnicze zawodowe i niepełne średnie	samodzielne, pomocnicze, wykonawcze I i II	1751—2750	wysoki, średni, niski	5,6	16,7
Podstawowe pełne	pomocnicze, wykonawcze I i II	1501—2500	średni, niski	18,0	40,2
Niepełne podstawowe	wykonawcze I i II	1251—2250	niski, bardzo niski	3,6	14,2
			Razem	43,6	100,0

U w a g a: Przypadków, w których co najmniej jedna ze zmiennych odnoszonych — stanowiska, dochody, prestiż — nie odpowiadała zmiennej odniesienia — wykształceniu — było 564 (56,4 +).

Stanowiska a inne cechy położenia społecznego

Stanowiska jako zmienna odniesienia	Zmienne odnoszone do stanowisk			Procenty osób mających zmienną odnie- sienia na okre- ślonym poziomie
	wykształcenie	dochody	prestż	
Naczelnie i kierownicze nadzórne	wyższe pełne i niepełne, średnie pełne	1751—3500	bardzo wysoki, wysoki, średni	4,1
Kierownicze niższe	średnie pełne, zasadnicze zawo- dowe i niepełne średnie, podsta- wowe pełne	1751—3250	wysoki, średni	6,9
Doradcze i samodzielne	wyższe pełne i niepełne, średnie pełne	1501—3500	bardzo wysoki, wysoki, średni	1,3
Pomocnicze i wykonawcze I	średnie pełne, zasadnicze zawo- dowe i niepełne średnie, podsta- wowe pełne	1501—2750	średni, niski	8,8
Wykonawcze II	podstawowe pełne i niepełne	1250—2250	średni, niski, bardzo niski	32,4
			Razem	53,5
				100,0

U w a g a : Przypadków, w których co najmniej jedna z cech odnoszonych — wykształcenie, zarobki, prestż — nie odpowiadała cesze odniesienia — stanowiskom — było 465 (46,5%).

Dochody jako zmniejszenia	Zmienne odnoszone do dochodów		Procenty osób o danym układzie ogólnej zgodności pozycji	Procenty osób mających zmienną odniesienia na określonym poziomie
	wykształcenie	stanowiska		
Ponad 3000	wyższe pełne i niepełne, średnie pełne	naczelne, kierownicze nad-rzędne, kierownicze niższe, doradcze, samodzielne	6,1	10,7
2501—3000	średnie pełne, zasadnicze zawodowe, niepełne średnie, podstawowe	kierownicze niższe, doradcze, samodzielne, pomocnicze	4,7	14,4
2001—2500	średnie pełne, zasadnicze zawodowe, niepełne średnie, podstawowe	doradcze, samodzielne, pomocnicze, wykonawcze I i II	2,9	26,5
1501—2000	zasadnicze zawodowe i niepełne, średnie, podstawowe pełne	pomocnicze, wykonawcze I i II	19,7	37,9
Do 1500	podstawowe pełne i niepełne	wykonawcze I i II	4,2	10,5
		Razem	37,6	100,0

U w a g a : Przypadków, w których co najmniej jedna ze zmiennych odnoszonych — wykształcenie, stanowiska, prestiż — nie odpowiada zmiennej odniesienia — zarobkom — było 624 (62,4%).

Prestiz a inne cechy położenia społecznego

Tabela VIII.6

Prestiz jako zmienna odniesienia	Zmienne odnoszone do prestizu		Procenty osób o danym ukla- dzie ogólnej zgodności pozycji	Procenty osób mających zmienne odnie- sienia na okre- ślonym poziomie
	wykształcenie	stanowiska		
Bardzo wysoki	wyższe pełne i niepełne	naczelne, kie- rownicze nad- rzędne, kierowni- cze niższe doradcze	2501—4500	4,6
Wysoki	wyższe niepełne, średnie pełne, zasadnicze zawo- dowe i niepełne średnie	kierownicze niż- sze doradcze, samodzielne, pomocnicze, wykonawcze I	2001—3250	4,1
Sredni	zasadnicze zawo- dowe i niepełne średnie, podsta- wowe pełne	pomocnicze, wykonawcze I i II	1751—2750	18,6
Niski	zasadnicze zawo- dowe i niepełne średnie, podsta- wowe pełne	pomocnicze, wykonawcze I i II	1251—2750	9,3
Bardzo niski	podstawowe pełne i niepełne	wykonawcze I i II	1251—2500	9,4
Razem			46,0	100,0

U w a g a: Przypadków, w których co najmniej jedna ze zmiennych odnoszonych — wykształcenie, zarobki sta-
nowiska — nie odpowiadała zmiennej odniesienia — prestiżowi — było 540 (54,0%).

niliśmy w badaniu. Jeśli na przykład przy wykształceniu podstawowym średnia zarobków wynosiła 1771 zł, a odchylenie standardowe 425 zł, to brano pod uwagę przedział od 1251 do 2250 zł, a nie od 1246 do 2196 zł.

Po trzecie, tabele te zostały tak skonstruowane, aby można było odczytywać wartości czterech zmiennych łącznie. Wpierw jest podana wartość zmiennej odniesienia, a następnie wartości trzech zmiennych odnoszonych. Cztery pierwsze pola w poszczególnych wierszach tych tabel to układ ogólnej zgodności pozycji. W sumie takich układów wyróżniono dwadzieścia, po pięć dla każdej z czterech zmiennych odniesienia.

Po czwarte, w wyróżnionych układach występują różne rozpiętości w wartościach zmiennych odnoszonych. Jest to konsekwencją zastosowanej miary. Nadto układy te pozostają względem siebie w różnym stosunku: niektóre się wyłączają, niektóre się krzyżują.

W przedostatniej kolumnie tabel VIII.3—VIII.6 podane są procenty osób, które reprezentują dany układ zgodności pozycji. Natomiast w ostatniej kolumnie wpisano, ilu respondentów miało zmienną odniesienia w natężeniu właściwym dla danego wiersza tabeli. Tak na przykład w tabeli VIII.3 widać, że w badanej populacji było 14,2% osób z wykształceniem niepełnym podstawowym. Układ wartości dalszych zmiennych dla tego poziomu wykształcenia był następujący: „stanowiska wykonawcze I i II, dochody 1251—2250 zł, prestiż niski i bardzo niski”. Taki układ reprezentowało 3,6% badanych. Odsetki umieszczone w ostatniej kolumnie mówią, ile osób „powinno” mieć odpowiednie dla danego wiersza tabeli wartości zmiennych.

Tabele VIII.3—VIII.6 stanowiły podstawę do dalszych analiz. Każda z badanych osób mogła podpadać bądź nie podpadać pod wszystkie cztery układy przewidziane dla tych wartości zmiennych odniesienia, które to wartości reprezentowała. Jeśli ktoś miał na przykład wyższe wykształcenie, stanowisko kierownicze niższe, dochody w granicach 3001—3250 zł, prestiż średni, to „powinien” podpadać pod następujące układy:

a) ze względu na wyższe wykształcenie: „stanowiska naczeln-

ne, kierownicze nadrzędne, kierownicze niższe bądź doradcze; dochody 2051—4250 zł; prestiż bardzo wysoki bądź wysoki” (tabela VIII.3, wiersz 1);

b) ze względu na stanowisko kierownicze niższe: „wykształcenie średnie pełne oraz zasadnicze zawodowe i niepełne średnie bądź podstawowe pełne; dochody 1751—3250 zł; prestiż wysoki bądź średni” (tabela VIII.4, wiersz 2);

c) ze względu na dochody 3001—3250 zł: „wykształcenie wyższe pełne i niepełne oraz średnie pełne; stanowiska naczelne, kierownicze niższe oraz doradcze bądź samodzielne; prestiż bardzo wysoki, wysoki bądź średni” (tabela VIII.5, wiersz 1);

d) ze względu na średni prestiż: „wykształcenie zasadnicze zawodowe i niepełne średnie bądź podstawowe pełne; stanowiska pomocnicze i wykonawcze I i II; dochody 1751—2750 zł” (tabela VIII.6, wiersz 3).

W tym przykładzie osoba mająca wyżej wskazane wartości zmiennych podpadała tylko pod jeden z czterech przewidzianych dla niej układów, a mianowicie pod ten, gdy zmienną odniesienia były dochody. W trzech pozostałych przypadkach zawsze co najmniej jedna zmienna odnoszona miała zbyt duże lub zbyt małe natężenie. Przykład ten pokazuje, jak każdą badaną osobę „przymierzano” do układów dla niej przewidzianych, biorąc pod uwagę kolejne zmienne odniesienia.

Blisko 1/3 badanej zbiorowości (32,4%) reprezentuje następujący układ ogólnej zgodności pozycji: „wykształcenie podstawowe pełne lub niepełne; stanowiska wykonawcze II; dochody 1251—2250 zł; prestiż średni, niski bądź bardzo niski”. W tym wypadku zmienną odniesienia są stanowiska, które na poziomie występującym w wyżej podanym układzie obejmowało 508 osób. Osoby te stanowiły więc potencjalną zbiorowość wskazanego układu. Jednakże znaczna część tej zbiorowości — 184 osoby, co stanowi 36,2% — reprezentowała którąś z dalszych zmiennych na innym poziomie niż przewidziany w danym układzie. W przypadku wykształcenia i prestiżu mógł to być jedynie poziom wyższy.

Dwa następne co do częstości układy ogólnej zgodności pozycji są zbliżone do wyżej omówionego. I tak 19,7% podpadało pod układ: „wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie niepełne bądź podstawowe pełne i niepełne; stanowiska pomocnicze oraz wykonawcze I i II; dochody 1501—2000 zł; prestiż średni, niski i bardzo niski”, a 18,6% — pod układ: „wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie niepełne i podstawowe pełne; stanowiska pomocnicze oraz wykonawcze I i II; dochody 1751—2750 zł; prestiż średni”. Oczywiście jest, że znaczna część zbiorowości mogła reprezentować każdą z trzech dotąd omówionych konfiguracji pozycji. Osób takich było w sumie 13%. Miały one wykształcenie podstawowe pełne, stanowiska wykonawcze II; dochody 1501—2000 zł, prestiż średni.

Interesujące są również te układy ogólnej zgodności pozycji, które zawierają w sobie wysokie natężenia zmiennych. Szczególnie wysokie natężenia zmiennych wystąpiły w układzie, w którym zmienną odniesienia było wykształcenie na poziomie wyższego pełnego i niepełnego. Do tego poziomu wykształcenia „odpowiednimi” okazały się stanowiska naczelne, kierownicze nadrzędne i niższe oraz doradcze, dochody w granicach 2501—4250 zł, prestiż bardzo wysoki. W całej badanej zbiorowości taką konfiguracją pozycji charakteryzowało się 3,6% osób.

Aby stwierdzić, jakie podobieństwa i różnice istnieją między grupami społeczno-zawodowymi, dokonano wielu złożonych porównań. Szczegółowe analizy z tego zakresu przedstawiłem we wspomnianym już artykule¹⁹. Nie chcąc powtarzać podanych tam wyników, ograniczę się tutaj do wskazania dwóch zasadniczych kierunków analiz.

Pierwszy kierunek dotyczy wewnętrznego zróżnicowania grup społeczno-zawodowych. W tym zakresie postawiliśmy sobie między innymi takie oto dwa pytania:

1. Ile procent osób w każdej grupie społeczno-zawodowej objętych jest najczęstszym w niej układem ogólnej zgodności pozycji?

¹⁹ *Tamże.*

2. Ile procent osób w ramach poszczególnych grup społeczno-zawodowych nie jest objętych żadnym z wyróżnionych układów ogólnej zgodności pozycji?

Odpowiednie dane zawiera tabela VIII.7. Niewątpliwie najbardziej zwartą grupą społeczno-zawodową są robotnicy pół- i niewykwalifikowani. W grupie tej aż 91% osób reprezentuje jeden wspólny wzór: „wykształcenie podstawowe pełne bądź niepełne; stanowiska wykonawcze II; dochody 1251—2250 zł; prestiż średni bądź niski”. Jest to wzór, gdzie zmienną odniesienia były stanowiska. Wszyscy robotnicy pół- i niewykwalifikowani zajmowali stanowiska najniższe — wykonawcze II, i tylko niewielu z nich miało którąś z pozycji relatywnie „za wysoką”. Jednocześnie zaledwie 2,7% robotników pół- i niewykwalifikowanych nie było objętych żadnym wzorem zbieżności.

Upraszczając można powiedzieć, że robotnicy pół- i niewykwalifikowani wszystkie cztery analizowane zmienne reprezentują w natężeniu „jednakowo niskim”. Wśród nich aż 92,9% miało wykształcenie podstawowe pełne lub niepełne, 82% — zarobki do 2000 zł, 100% — stanowiska wykonawcze II, 100% — prestiż niski bądź bardzo niski. To właśnie przesądza o zwartości całej kategorii. Interesujące jest, że ta kategoria wyraźnie odcina się od robotników wykwalifikowanych, wśród których aż 34,8 osób nie podpada pod żaden z wyróżnionych układów, a tylko 43,2% objęte jest układem dominującym.

Z tabeli VIII.7 łatwo daje się odczytać stosunkowo wyższy stopień zwartości w grupie techników, inteligencji i pracowników biurowych wobec bardzo wyraźnego wewnętrznego zróżnicowania rzemieślników i dwóch kategorii pośrednich: pracowników fizyczno-umysłowych oraz majstrów i brygadzystów. Ogólnie jednak można stwierdzić, że krystalizacja układów zgodności pozycji w ramach poszczególnych grup społeczno-zawodowych nie jest szczególnie daleko posunięta. Z wyjątkiem robotników pół- i niewykwalifikowanych w pozostałych grupach dominujące układy obejmują od 38,8% do 67,2% osób, przy czym jednocześnie od 11,9% do 35,9% osób reprezentuje pozycje „rozchwiane”.

Tabela VIII.7

Najczęstsze układy ogólnej zgodności pozycji w różnych grupach społeczno-zawodowych

Grupy społeczno-zawodowe	Najczęstszy w danej grupie układ ogólnej zgodności pozycji	Procent osób podpadających pod najczęstszy układ ogólnej zgodności pozycji	Procent osób nie podpadających pod żaden układ ogólnej zgodności pozycji
1	2	3	4
Inteligencja	wykształcenie wyższe pełne lub niepełne; stanowiska naczelne, kierownicze nadrzędne i niższe oraz doradcze; dochody 2501—4500 zł; prestiż bardzo wysoki	52,3	14,8
Technicy	wykształcenie średnie pełne; stanowiska kierownicze niższe, doradcze i samodzielne oraz pomocnicze; dochody 1751—3250; prestiż wysoki lub średni	67,2	11,9
Pracownicy biurowi	wykształcenie średnie pełne, stanowiska kierownicze niższe, doradcze i samodzielne oraz pomocnicze; dochody 1751—3250; prestiż wysoki lub średni	59,8	27,2
Majstrowie i brygadziści	wykształcenie średnie pełne bądź zasadnicze zawodowe i niepełne średnie oraz podstawowe pełne; stanowiska kierownicze niższe; dochody 1751—3250; prestiż wysoki bądź średni	44,2	26,7

1	2	3	4
Rzemieślnicy	wykształcenie zasadnicze zawodowe i niepełne średnie oraz podstawowe pełne; stanowiska samodzielne, pomocnicze i wykonawcze I i II; dochody 1251—2750; prestiż niski	38,8	35,9
Pracownicy fizyczno-umysłowi	wykształcenie zasadnicze zawodowe i niepełne średnie oraz podstawowe pełne i stanowiska pomocnicze i wykonawcze I; dochody 1501—2750; prestiż średni bądź niski	50,5	30,8
Robotnicy wykwalifikowani	wykształcenie zasadnicze zawodowe i niepełne średnie bądź podstawowe pełne; stanowiska wykonawcze I i II; dochody 1751—2750; prestiż średni	43,2	34,8
Robotnicy pół- i niewykwalifikowani	wykształcenie podstawowe pełne bądź niepełne; stanowiska wykonawcze II; dochody 1251—2250; prestiż średni bądź niski	91,0	2,7

Drugi kierunek analiz dotyczy zróżnicowania między grupami społeczno-zawodowymi. W tabeli VIII.8 przedstawiono dwa wybrane układy ogólnej zgodności pozycji: jeden układ jest najbardziej charakterystyczny dla pracowników umysłowych, na-

stępny — dla pracowników fizycznych. Różnice w odsetkach osób porównywanych zbiorowości są w obu układach bardzo wysokie.

Układ: „wykształcenie podstawowe pełne bądź niepełne; dochody 1251—2250 zł; stanowiska wykonawcze II; prestiż średni

Tabela VIII.8

Wybrane układy ogólnej zgodności pozycji

Kategorie pracowników	Układy ogólnej zgodności pozycji		Liczebność zbiorowości
	wykształcenie średnie pełne; dochody 1751—3250 zł; stanowiska kierownicze niższe, doradcze i samodzielne bądź pomocnicze; prestiż wysoki lub średni	wykształcenie podstawowe pełne bądź niepełne; dochody 1251—2250 zł; stanowiska wykonawcze II; prestiż średni lub niski	
	%		
Pracownicy umysłowi	40,5	—	247
Pracownicy fizyczni	—	57,6	449

bądź niski” występował u 57,6% pracowników fizycznych i w ogóle nie występował u pracowników umysłowych. Jednocześnie nie znalazła się żadna osoba wśród pracowników fizycznych, która reprezentowała układ: „wykształcenie średnie pełne; dochody 1751—3250 zł; stanowiska kierownicze niższe, doradcze, samodzielne bądź pomocnicze; prestiż wysoki bądź średni”.

Choć operujemy tu inną metodą niż w poprzednim paragrafie, wniosek o dystansie dzielącym pracowników fizycznych od umysłowych jest zbliżony. Przewidując jednak dalszy rozwój burzenia starych powiązań między wartościami różnych zmiennych, należy się spodziewać, że z kolei zaczną się wytwarzać takie układy zgodności, które będą charakterystyczne zarówno dla pra-

owników umysłowych, jak i dla robotników. W naszych badaniach około 15% robotników miało także takie powiązania między wykształceniem, stanowiskami, dochodami i prestiżem, jakie dość często występują u pracowników umysłowych.

Niezależnie od tego, na podstawie tabeli VIII.7, można też stwierdzić, że grupy społeczno-zawodowe, będące składowymi szerszych segmentów struktury klasowo-warstwowej — takich jak pracownicy umysłowi, pracownicy fizyczni czy kategorie pośrednie — znacznie różnią się między sobą. W ramach tych szerszych segmentów, jedynie technicy i pracownicy biurowi mają ten sam dominujący układ zgodności pozycji. Możliwe więc, że pewne nowe strukturalizacje następują i będą następować poprzez grupy społeczno-zawodowe. Rozumiemy przez to taką sytuację, w której dane grupy stają się względem siebie coraz bardziej autonomiczne. Oznakami odrębności mogą być różnice w stosunku do innych grup przy jednoczesnej zwartości. Wydaje się, że przyszłe analizy przeprowadzone w różnych punktach czasu, dostarczą odpowiedzi na ten niezwykle istotny problem.

PRÓBA WYJAŚNIENIA MECHANIZMU POWSTAWANIA NIEZGODNOŚCI POZYCJI

W literaturze socjologicznej z zakresu struktury klasowo-warstwowej wielokrotnie podejmowano wysiłki weryfikacji hipotez dotyczących czynników, które mogą przyczyniać się do powstawania niezgodności pozycji. Oczywiście jest, że część tych wyjaśnień musi dotyczyć pewnych zmiennych makrostrukturalnych czy makrosystemowych. Do takich zmiennych zaliczyć można na przykład ustrój ekonomiczno-polityczny²⁰. Obok tego poszukuje się jednak różnych wyjaśnień poprzez zmienne, które zdefiniowane są na poziomie indywidualnym. Do nich należy między innymi ruchliwość społeczno-zawodowa. Hipoteza, jaką będziemy chcieli sprawdzić w tym paragrafie, brzmi następująco: jednostki, które zmieniły zawód w ciągu swojego życia w większym

²⁰ Ciekawą analizę tego typu przeprowadza D. Warren, *op. cit.*

stopniu odznaczają się niezgodnością pozycji niż jednostki „stabilne”. Postaramy się także pokazać, w jakich sytuacjach „ruchu” i między jakimi pozycjami niezgodności są częstsze.

Aby tego dokonać, zatrzymajmy się jeszcze chwilę nad określeniem niezgodności pozycji. Punktem wyjścia będzie tu wzajemne niedopasowanie w poszczególnych parach pozycji. Weźmy pod uwagę dwie pozycje X i Y, które uznajemy za konkretne wartości zmiennych x i y . Warunkowe średnie arytmetyczne będziemy oznaczać \bar{x}_y i \bar{y}_x , a warunkowe odchylenia standardowe σ_{xy} i σ_{yx} . Operacyjna definicja wzajemnej niezgodności pozycji X i Y przedstawia się następująco:

lub

$$\begin{aligned} \text{a) } & X > \bar{x}_y + \sigma_{xy} \text{ i jednocześnie } Y < \bar{y}_x - \sigma_{yx} \\ \text{b) } & X < \bar{x}_y - \sigma_{xy} \text{ i jednocześnie } Y > \bar{y}_x + \sigma_{yx} \end{aligned}$$

Oznacza to, że pozycje X i Y są niezgodne, gdy a) X jest większe niż suma średniej arytmetycznej i odchylenia standardowego tej zmiennej (x) przy Y i jednocześnie Y jest mniejsze niż różnica średniej arytmetycznej i odchylenia standardowego tej zmiennej (y) przy X lub b) X jest mniejsze niż różnica średniej arytmetycznej i odchylenia standardowego tej zmiennej przy Y i jednocześnie Y jest większe od średniej arytmetycznej i odchylenia standardowego tej zmiennej (y) przy X. Mówiąc bardziej obrazowo, mamy tu do czynienia z dwoma konfiguracjami: „X relatywnie za wysokie — Y relatywnie za niskie” i „X relatywnie za niskie” — „Y relatywnie za wysokie”. W dalszych analizach będziemy zajmować się obustronnymi relacjami, jakie zachodzą w parach dotąd uwzględnianych pozycji: wykształcenie — stanowisko, wykształcenie — dochody, wykształcenie — prestiż, stanowiska — dochody, stanowiska — prestiż, dochody — prestiż. Możemy mieć zatem dwanaście niezgodnych pozycji. Sytuacje te są przedstawione w tabeli VIII.9.

Poszczególne osoby mogły oczywiście łączyć niezgodności występujące w różnych parach pozycji, ale tymi połączeniami nie będziemy się zajmować. Dodajmy natomiast, że przyjęte kryterium niezgodności pozycji wyraźnie różnicuje grupy społeczno-

Obustronne niezgodności w poszczególnych parach zmiennych

Obustronne niezgodności w poszczególnych parach zmiennych		Procenty badanych osób
pozycje relatywnie za wysokie	pozycje relatywnie za niskie	
wykształcenie	dochody	3,1
wykształcenie	prestiż	4,4
wykształcenie	stanowiska	2,5
dochody	wykształcenie	6,8
dochody	prestiż	4,2
dochody	stanowiska	4,8
prestiż	wykształcenie	8,8
prestiż	dochody	4,2
prestiż	stanowiska	9,1
stanowiska	wykształcenie	3,3
stanowiska	dochody	4,3
stanowiska	prestiż	4,2

-zawodowe. Najwyższe odsetki osób, które mają niezgodną choć jedną parę pozycji, wystąpiły wśród robotników wykwalifikowanych (53^{0/0}), następnie pracowników biurowych (50^{0/0}), pracowników fizyczno-umysłowych (41^{0/0}), rzemieślników (40^{0/0}) oraz majstrów i brygadzystów (37^{0/0}). W dalszej kolejności idzie inteligencja (34^{0/0}), technicy (27^{0/0}) i robotnicy pół- i niewykwalifikowani (8^{0/0}).

Sprawdzenia hipotezy mówiącej o tym, że ruchliwość społeczno-zawodowa wpływa na niezgodność pozycji, dokonaliśmy na wybranych podzbiorowościach. Spośród aktualnych pracowników umysłowych (inteligencji, techników, pracowników biurowych) oraz spośród aktualnych pracowników fizycznych (robotników bez względu na kwalifikacje) wybraliśmy pewne kategorie ze względu na zawód w momencie rozpoczynania pierwszej pracy zarobkowej. Te kategorie podane są w boczku tabeli VIII.10. Obok tego znajduje się informacja, jaki odsetek osób ma niezgodność choć w jednej parze pozycji.

Ruchliwość społeczno-zawodowa a niezgodność pozycji

Grupa społeczno-zawodowa		Odsetek osób mających niezgodność w co najmniej jednej parze pozycji	Poziom istotności różnic
aktualna	w czasie pierwszej pracy		
Pracownicy umysłowi ^a	pracownicy umysłowi	31	p < 0,01
	pracownicy fizyczni ^b	52	
Pracownicy fizyczni ^b	robotnicy	28	p < 0,001
	rolnicy	49	

^a Oznacza inteligencję + techników + pracowników biurowych.

^b Oznacza trzy grupy robotnicze.

Pracownicy umysłowi, którzy rozpoczynali swoją karierę jako robotnicy, charakteryzują się o wiele wyższym odsetkiem osób o niezgodności pozycji niż ci, których można uznać za stabilnych. Podobnie jest z robotnikami pochodzenia wiejskiego w stosunku do robotników od początku parających się pracą fabryczną. Zależności są wyraźne i statystycznie istotne ($p < 0,01$).

Poziom wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu pozostaje w zależności z kwalifikacjami fachowymi i charakterem pracy, czyli — mówiąc skrótowo — z zawodem. Przejsie z jednego zawodu do innego powoduje więc takie przekształcenia w wartościach niektórych zmiennych, że stają się one „za wysokie” bądź „za niskie” w stosunku do pozostałych. Warto jednak rozważyć, które pozycje podlegają „rozchwianiu”. W tabeli VIII.11 podane są procenty osób, które daną zmienną reprezentują w natężeniu relatywnie „za wysokim” w stosunku do jakiegokolwiek z trzech pozostałych zmiennych, oraz procenty osób, które daną zmienną reprezentują w natężeniu relatywnie „za niskim”. Dodatkowo umieszczono tam różnice między tymi dwoma wielkościami

Całkowita niezgodność pozycji w różnych typach ruchliwości społeczno-zawodowej

Grupa społeczno-zawodowa		Wykształcenie			Stanowiska			Dochody			Prestiż		
		wykształcenie relatywnie za wysokie do innych cech, gdy inne cechy relatywnie za niskie do wykształcenia	wykształcenie relatywnie za niskie do innych cech, gdy inne cechy relatywnie za wysokie do wykształcenia	różnica X—Y	stanowiska relatywnie za wysokie do innych cech, gdy inne cechy relatywnie za niskie do stanowisk	stanowiska relatywnie za niskie do innych cech, gdy inne cechy relatywnie za wysokie do stanowisk	różnica X—Y	dochody relatywnie za wysokie do innych cech, gdy inne cechy relatywnie za niskie do dochodów	dochody relatywnie za niskie do innych cech, gdy inne cechy relatywnie za wysokie do dochodów	różnica X—Y	prestiż relatywnie za wysokie do innych cech, gdy inne cechy relatywnie za niskie do prestiżu	prestiż relatywnie za niskie do innych cech, gdy inne cechy relatywnie za wysokie do prestiżu	różnica X—Y
aktualna	w czasie pierwszej pracy	X	Y		X	Y		X	Y		X	Y	
Pracownicy umysłowi	pracownicy umysłowi	29,8	0,9	+28,9	7,5	6,6	+0,9	9,9	12,4	-2,5	2,5	5,0	-2,5
	pracownicy fizyczni	4,2	13,6	-9,4	29,1	2,1	+27,0	1,0	15,6	-14,6	1,0	43,8	-42,8
Pracownicy fizyczni	robotnicy	4,8	3,5	+1,3	—	3,0	-3,0	6,1	3,6	+2,2	9,1	2,6	+6,5
	rolnicy	0,6	43,0	-42,4	—	3,5	-3,5	17,6	7,1	+10,5	46,5	2,4	+44,1

procentowymi. Obliczenia te odnoszą się do wszystkich czterech analizowanych cech położenia społecznego.

Różnice między „stabilnymi” i „awansującymi” są inne wśród pracowników umysłowych i inne wśród pracowników fizycznych. Tak na przykład wśród pracowników umysłowych „awansujący” mają częściej prestiż „za niski” w stosunku do innych zmiennych. Wśród pracowników fizycznych jest odwrotnie: „awansujący” o wiele częściej odznaczają się prestiżem „za wysokim” w stosunku do innych zmiennych. Przy pozostałych cechach położenia społecznego występuje podobny kierunek różnic. Ogólnie możemy więc sformułować hipotezę, że różne typy ruchliwości społeczno-zawodowej mogą powodować diametralnie różne typy niezgodności między pozycjami.

Rozdział IX

SUBIEKTYWNE OCENY POZYCJI

Treść: — Uwagi wstępne. — Subiektywne oceny pozycji społecznych według czterech kryteriów. — Podobieństwa i różnice między grupami społeczno-zawodowymi. — Układy ogólnej zgodności pozycji i niezgodność pozycji a subiektywne ceny. — Względne oceny pozycji.

UWAGI WSTĘPNE

We współczesnej socjologii wiele miejsca poświęca się psychologicznym aspektom globalnej struktury społecznej. Prowadzone pod tym kątem prace zmierzają do ustalenia, jak globalna struktura danego społeczeństwa przedstawia się w świadomości jego członków. Poddaje się więc analizie opinie i postawy wobec różnych rodzajów zróżnicowania społecznego oraz poszukuje się zależności między taką formą samowiedzy społecznej a cechami ludzi, którzy ją reprezentują.

Wśród badań z tego zakresu osobne miejsce zajmują te, w których dąży się do opisu, jak poszczególne jednostki i całe zbiorowości postrzegają swoje miejsce w społeczeństwie. Badania te koncentrują się na dwóch komplementarnych rodzajach zjawisk: a) identyfikacjach klasowo-warstwowych, b) subiektywnych ocenach pozycji społecznych. O ile pierwszy rodzaj zjawisk odnosi się do układu grup społecznych wyróżnionych na podstawie stosunków społecznych, o tyle drugi — do wertykalnego zróżnicowania społecznego według cech położenia społecznego. W refleksji teoretycznej i studiach empirycznych identyfikacje klasowo-warstwowe zwykle traktuje się jako element „świadomości i soli-

darności grupowej", a subiektywne oceny pozycji społecznych — jako element „świadomości położenia społecznego”¹.

W polskiej socjologii oba te rodzaje zjawisk były już przedmiotem badań. S. Widerszpil i J. Janicki zajmowali się identyfikacjami klasowo-warstwowymi. Ustalali oni między innymi, jakie czynniki brane są od uwagę przy tego rodzaju samookreśleniach. Doszli do wniosku, że dla pracowników fizycznych najpoważniejszą rolę odgrywa fakt bycia robotnikiem, charakter wykonywanej pracy i pochodzenie społeczne, dla pracowników umysłowych zaś — wykształcenie². Z kolei S. Nowak i niezależnie od niego A. Sarapata analizowali różne determinanty ocen ogólnej pozycji społecznej³. Dotychczas stwierdzono więc, że takie czynniki, jak wykształcenie, zawód i dochody, wyraźnie wpływają na dokonywane ewaluacje. „Czynniki te [...]” — pisał S. Nowak — „mogą się uzupełniać, zastępować czy znosić w swoich skutkach, kształtując coś w rodzaju gradacji syntetycznej, subiektywnej »drabiny społecznej«. Wzięte łącznie wyznaczają one poważną część zmienności ocen pozycji”⁴.

W badaniach S. Nowaka i A. Sarapaty respondenci oceniali

¹ Na potrzebę rozróżnienia takich form samookreśleń w globalnej strukturze społecznej zwracano już wielokrotnie uwagę. Por. np. R. Morris, R. Murphy, *A Paradigm for the Study of Class Consciousness*, [w:] *Social Stratification...*, s. 345—359; W. Landecker, *Class Crystallization...*, s. 384—396. Te i inne prace — explicite bądź implicite — korzystają z rozróżnienia, jakie wprowadził C. W. Mills między „klasą społeczną” a „świadomością klasową” oraz między „statusem” a „świadomością statusu”. Zagadnienia te starałem się szerzej omówić w artykule *Theoretical, Methodological and Historico-Empirical Problems of Research on Class-Stratum Identyfikation*, Polish Round Table 1969, Warszawa 1970.

² S. Widerszpil, J. Janicki, *Do jakiej klasy należysz?*, „Życie Gospodarcze”, 1959, nr 25. Analizę identyfikacji klasowo-warstwowych na materiałach z badań koszalińsko-szczecińskich z 1964 r. przeprowadził E. Wnuk-Lipiński w pracy *Struktura społeczna w świadomości mieszkańców miasta* (maszynopis pracy magisterskiej napisanej pod kierunkiem W. Wesołowskiego).

³ S. Nowak, *Psychologiczne aspekty struktury społecznej i ruchliwości społecznej*, „Studia Socjologiczne”, 1966, nr 2; A. Sarapata, *op. cit.*, s. 324—362.

⁴ S. Nowak, *op. cit.*, s. 88.

swoją ogólną pozycję społeczną, a nie swoje pozycje według kryteriów szczegółowych. W rozdziale tym zostaną przedstawione analizy ocen pozycji zajmowanych w wymiarze wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu. Ogólnie rzecz biorąc, postaramy się pokazać, w jakim stopniu obiektywne zróżnicowanie społeczne według interesujących nas kryteriów znajduje odbicie w świadomości społecznej. Będzie więc to swoiste uzupełnienie zagadnień poruszanych w poprzednich fragmentach tej pracy.

SUBIEKTYWNE OCENY POZYCJI SPOŁECZNYCH WEDŁUG CZTERECH KRYTERIÓW

W kwestionariuszu badań łódzkich z 1967 r. został umieszczony zestaw pytań, które w swej zasadniczej części były identycznie sformułowane: „Jak pan ocenia swoją pozycję w społeczeństwie pod względem...?”. Kolejno wymieniano siedem kryteriów samooceny, a wśród nich wykształcenie, stanowiska i prestiż⁵. Za każdym razem badany osobnik mógł wybrać jedną z następujących odpowiedzi określających jego pozycję: „bardzo wysoka”, „wysoka”, „trochę wyższa niż średnia”, „średnia”, „trochę niższa niż średnia”, „niska”, „bardzo niska”. Rozkład tych odpowiedzi podany jest w tabeli IX.1.

Ogólnie rzecz biorąc, najniższe oceny występują przy kryterium stanowisk, nieco wyższe — przy kryterium wykształcenia, jeszcze wyższe — przy kryterium dochodów, zdecydowanie najwyższe — przy kryterium prestiżu. Widać to szczególnie wyraźnie na podstawie miar przeciętnych podanych w ostatnim wierszu tabeli. Są to wartości średnich arytmetycznych, obliczonych na podstawie arbitralnie nadanych punktów, którymi były liczby naturalne od 1 (dla oceny najwyższej) do 7 (dla oceny najniższej). Miara ta daje zgodne wyniki z odsetkami ocen poniżej pozycji

⁵ Pozostałe kryteria uwzględnione w omawianym zestawie pytań to: kwalifikacje fachowe, charakter pracy i udział w życiu kulturalnym. Pomijamy je, gdyż nie wiążą się one z zasadniczym tematem pracy. Współzależnościom ocen pozycji w różnych wymiarach zamierzam poświęcić osobny artykuł.

Tabela IX.1

Subiektywne oceny pozycji według wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu

Oceny	Subiektywne oceny pozycji w procentach według			
	wykształcenia	stanowisk	dochodów	prestiżu
Bardzo wysoka	1,6	1,7	0,4	3,7
Wysoka	6,3	10,4	4,9	22,1
Trochę wyższa niż średnia	10,7	11,9	13,1	19,3
Średnia	51,1	33,6	56,1	42,0
Trochę niższa niż średnia	13,3	9,4	10,3	4,6
Niska	14,7	18,1	11,8	4,5
Bardzo niska	2,0	10,7	3,1	1,5
Brak odpowiedzi	0,2	2,6	0,2	1,0
Brak danych	0,1	1,6	0,1	1,3
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
Średnia arytmetyczna punktów	4,19	4,42	4,21	3,42

„średniej”. Widzimy, że im średnia punktacja jest większa, tym liczba osób, które dokonały samooceny na poziomie niższym od wskazanego, jest także większa. W przypadku stanowisk mamy więc wartości 4,4 punkta i 38,2%, a w przypadku prestiżu — 3,4 punkta i 10,6%.

Warto zwrócić uwagę, że przy wszystkich czterech kryteriach odsetki braku odpowiedzi są niezwykle małe. Najwyższe wystąpiły przy stanowiskach (2,6%), a najniższe przy wykształceniu (0,2%) i dochodach (0,2%). Ze sprawozdań ankierskich wynika, że respondenci nie mieli szczególnych trudności w odpowiadaniu na pytania tego typu. Można więc przypuszczać, iż taki rodzaj ewaluacji własnych pozycji wchodzi w zakres naturalnych doświadczeń większości ludzi⁶.

W tabelach IX.2—IX.5 przedstawiono rozkład ocen pozycji

⁶ Przypuszczenie to nie przeczy temu, iż respondenci mogą mieć trudności w ocenie ogólnej pozycji społecznej, o czym pisał A. Sarapata, *op. cit.*, s. 339.

Tabela IX.2

Subiektywne oceny pozycji według kryterium wykształcenia

Wykształcenie	Ocena pozycji według wykształcenia (w %)			Liczebność zbiorowości
	wyższa niż średnia	średnia	niższa niż średnia	
Wyższe pełne i niepełne	63,3	30,7	1,0	91
Średnie pełne	29,3	66,2	4,5	197
Zasadnicze zawodowe i niepełne średnie	12,7	57,0	30,3	168
Podstawowe pełne	7,2	54,3	38,5	404
Niepełne podstawowe	5,6	33,8	59,6	140

Tabela IX.3

Subiektywne oceny pozycji według kryterium stanowisk

Stanowiska	Ocena pozycji według stanowisk (w %)			Liczebność zbiorowości
	wyższa niż średnia	średnia	niższa niż średnia	
Naczelne i kierownicze wyższe	63,4	29,3	7,3	82
Kierownicze niższe	37,1	44,8	18,1	161
Doradcze i samodzielne	36,4	39,0	24,6	79
Pomocnicze i wykonawcze I	27,3	40,6	32,1	170
Wykonawcze II	14,7	34,7	50,6	508

Tabela IX.4

Subiektywne oceny pozycji według kryterium dochodów

Płace miesięczne netto	Ocena pozycji według dochodów (w %)			Liczebność zbiorowości
	wyższa niż średnia	średnia	niższa niż średnia	
Ponad 3000	62,6	34,6	2,8	107
2501—3000	30,1	65,0	4,9	144
2001—2500	17,7	64,6	18,7	265
1501—2000	9,7	58,9	31,4	379
Do 1500	8,6	36,2	55,2	105

Tabela IX.5

Subiektywne oceny pozycji według kryterium prestiżu

Prestiż	Ocena pozycji według prestiżu (w %)			Liczebność zbiorowości
	wyższa niż średnia	średnia	niższa niż średnia	
Bardzo wysoki (1,56—1,87 punktów)	72,4	25,9	1,7	59
Wysoki (2,12—2,31 punktów)	49,2	45,8	5,0	181
Średni (2,43—2,63 punktów)	41,9	43,7	14,4	386
Niski (2,78—3,11 punktów)	40,2	42,1	17,7	238
Bardzo niski (3,24—3,68 punktów)	35,4	46,2	18,4	136

a Por. tab. V.18.

w zależności od odpowiednich cech położenia społecznego. Ponieważ przy każdym kryterium ewaluacji dominowała ocena „średnia”, pogrupowaliśmy odpowiedzi powyżej i poniżej owej dominanty, aby zależności stały się bardziej czytelne. Jednakże współczynniki zbieżności Czuprowa (T) i współczynniki korelacji rang Kendalla (r) obliczaliśmy z pełnych rozkładów. Najważniejsze wyniki zawarte w tabelach IX.2—IX.5 można ująć w czterech punktach:

1. Przy wszystkich uwzględnionych kryteriach samooceny mamy do czynienia z dodatnimi zależnościami o raczej prostoliniowym charakterze. Wraz ze wzrostem natężenia danej cechy położenia społecznego obserwujemy dość regularnie zwiększające się proporcje osób oceniających wysoko własną pozycję w tym wymiarze zróżnicowania.

2. We wszystkich przypadkach zależności są istotne statystycznie. Współczynniki zbieżności Czuprowa okazały się wyższe od 0,20, a współczynniki korelacji rang Kendalla (r) — od 0,25, poziom zaś istotności różnic mierzony tekstem χ^2 wynosił co najmniej 0,01.

3. Najsilniejszy związek ocen z „rzeczywistością” wystąpił w wymiarze dochodów (T = 0,26; r = 0,31), a najslabszy — w wymiarze stanowisk (T = 0,21; r = 0,26). Różnice te nie są jednak specjalnie wysokie.

4. Mimo iż respondenci oceniali własną pozycję pod względem ogólnego prestiżu, to wystąpiła raczej duża zgodność ich ocen z pozycjami określanymi ze względu na prestiż zawodów. Siła tego związku (T = 0,22; r = 0,27) jest zbliżona do tej, jaka istnieje w wymiarze wykształcenia (T = 0,24; r = 0,27).

Ogólnie rzecz biorąc, stopień adekwatności ocen do zróżnicowania w płaszczyźnie obiektywnej — mierzony bezwzględnie — nie jest wysoki. Przy wszystkich kryteriach ewaluacji znajdują się ludzie, którzy mając najwyższe natężenie danej zmiennej oceniają odpowiednią pozycję na poziomie niższym od średniego. W znacznym zakresie obserwujemy też zjawisko odwrotne — zawyższenia ocen. Nasuwają się trzy komplementarne interpretacje takich faktów:

Po pierwsze, respondenci mogli — wbrew instrukcji zawartej w pytaniu — porównywać swoją pozycję nie z całym społeczeństwem, a z pewnymi, względnie wąskimi kręgami społecznymi, do których odczuwają przynależność.

Po drugie, nawet przy trafnym odczytaniu intencji pytania „wypaczenie” odpowiedzi mogło następować w wyniku braku właściwej wiedzy o rozkładzie danych dóbr w społeczeństwie. „Falszywa optyka społeczna” jest właściwym terminem określającym to zjawisko.

Po trzecie, respondenci mogli uzależniać ocenę własnych pozycji w jednych hierarchiach od pozycji zajmowanych w innych. Chodzi tu więc o relatywizację ocen, której omawiane pytania nie przewidywały.

W następnym paragrafie podejmiemy problem sprawdzenia tego rodzaju interpretacji, a w szczególności zajmiemy się zależnością ewaluacji od przynależności do określonych grup społeczno-zawodowych. Nim jednak do tego przejdziemy, warto jeszcze zatrzymać się nad korelacjami, jakie wystąpiły między samymi ocenami, i porównać je z korelacjami wśród samych cech położenia społecznego. Odpowiednie zestawienie zawarte jest w tabeli IX.6.

Zarówno w płaszczyźnie obiektywnej, jak i w płaszczyźnie subiektywnej najsilniejsze związki wystąpiły między wykształceniem i stanowiskami ($r = 0,44$ i $r = 0,31$), następnie — między wykształceniem i dochodami ($r = 0,40$ i $r = 0,29$) oraz między dochodami i prestiżem ($r = 0,36$ i $r = 0,28$). Także w obu płaszczyznach najsłabsza korelacja objęła te same zmienne: stanowiska i prestiż ($r = 0,20$ i $r = 0,19$). Różnice dotyczą jedynie dwóch par zmiennych: „wykształcenie — prestiż” oraz „stanowiska — dochody”. W płaszczyźnie obiektywnej korelacja dla pierwszej pary jest prawie taka sama jak dla drugiej, w płaszczyźnie subiektywnej zaś — dużo słabsza. Ogólnie możemy jednak mówić o dużym stopniu zgodności, jaki istnieje w kolejności mocy związków w obu płaszczyznach, przy czym korelacje wśród ocen są zawsze słabsze.

Współczynniki korelacji rang Kendalla (r) między subiektywnymi ocenami pozycji oraz między obiektywnymi cechami położenia społecznego

Zmienne	Korelacje między subiektywnymi ocenami pozycji	Korelacje między obiektywnymi cechami położenia społecznego
Wykształcenie — stanowiska	0,31	0,44
Wykształcenie — dochody	0,29	0,40
Wykształcenie — prestiż	0,21	0,35
Stanowiska — dochody	0,28	0,34
Stanowiska — prestiż	0,19	0,20
Dochody — prestiż	0,28	0,36

PODOBIENSTWA I RÓŻNICE MIĘDZY GRUPAMI SPOŁECZNO-ZAWODOWYMI

W tabelach IX.7—IX.10 podane są rozkłady ocen pozycji według wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych. Wszystkie te tabele zostały skonstruowane w ten sam sposób. Omówimy teraz cały zestaw informacji w nich zawartych oraz dodatkowe analizy na nich wykonane.

1. Przy wszystkich kryteriach ewaluacji istnieje wyraźne zróżnicowanie ocen w zależności od grup społeczno-zawodowych. Najsilniejszy związek zaznaczył się w wymiarze wykształcenia, a najslabszy — w wymiarze prestiżu. W tym pierwszym wypadku współczynnik zbieżności Czuprowa (T) wyniósł 0,24, a w drugim — 0,16. Te same współczynniki zbieżności dla dochodów i stanowisk są do siebie zbliżone i wynoszą odpowiednio: 0,20 i 0,21. Dodajmy jeszcze, że wszystkie te zależności są istotne przynajmniej na poziomie 0,01.

Grupy społeczno-zawodowe a subiektywne oceny pozycji w wymiarze wykształcenia

Grupy społeczno-zawodowe	Oceny pozycji (w %)			Przeciętna punktacja ocen	Rangi wg przeciętnej punktacji ocen	Rangi wg przeciętnego natężenia rzeczywistego wykształcenia ^a
	wyższa niż średnia	średnia	niższa niż średnia			
Inteligencja	73,6	23,0	3,4	3,49	1	1
Technicy	35,8	58,2	6,0	3,92	2	2
Pracownicy biurowi	30,4	59,8	9,8	3,98	3	3
Majstrowie i brygadziści	3,5	65,1	31,4	4,46	6	4
Rzemieślnicy	17,1	45,7	37,2	4,01	4	5
Pracownicy fizyczno-umysłowi	13,1	56,1	30,8	4,23	5	6,5
Robotnicy wykwalifikowani	7,9	54,6	37,5	4,85	7	6,5
Robotnicy półwykwalifikowani	7,7	43,1	49,2	5,13	8	8
Robotnicy niewykwalifikowani	6,7	45,6	47,7	5,64	9	9

a Por. tab. III.1.

2. Przy ocenie pozycji według wykształcenia i według dochodów otrzymujemy tę samą hierarchię grup społeczno-zawodowych: inteligencja, technicy, pracownicy biurowi, rzemieślnicy, pracownicy fizyczno-umysłowi, majstrowie i brygadziści, robotnicy wykwalifikowani, robotnicy półwykwalifikowani, i robotnicy niewykwalifikowani. Hierarchia ta bardzo różni się od uporządkowania grup społeczno-zawodowych według przeciętnego natę-

Grupy społeczno-zawodowe a subiektywne oceny pozycji w wymiarze stanowisk

Grupy społeczno-zawodowe	Oceny pozycji (w %)			Przeciętna punktacja ocen	Rangi wg przeciętnej punktacji ocen	Rangi wg przeciętnego natężenia rzeczywistych stanowisk ^a
	wyższa niż średnia	średnia	niższa niż średnia			
Inteligencja	55,3	30,6	14,1	3,29	1	1
Technicy	45,5	33,3	21,2	3,74	3	2
Pracownicy biurowi	45,0	36,3	18,7	3,67	2	3
Majstrowie i brygadziści	25,3	44,6	30,1	4,23	4	4
Rzemieślnicy	23,4	46,8	29,8	4,35	5	5
Pracownicy fizyczno-umysłowi	21,2	42,3	36,5	4,44	6	6
Robotnicy wykwalifikowani	13,2	37,7	49,1	4,77	7	7
Robotnicy półwykwalifikowani	16,1	32,3	51,6	4,85	8	8
Robotnicy niewykwalifikowani	12,2	24,4	63,4	5,07	9	9

^a Por. tab. III.4.

żenia odpowiednich cech położenia społecznego. Jak pamiętamy, majstrowie i brygadziści w wymiarze wykształcenia zajmowali wyższe miejsce niż rzemieślnicy i pracownicy fizyczno-umysłowi. Z kolei pracownicy biurowi w wymiarze dochodów znajdowali się niżej od rzemieślników i majstrów i brygadzystów. Są to tylko najbardziej jaskrawe przykłady różnic tego rodzaju.

3. W wymiarze stanowisk pracownicy biurowi wyżej oceniają

Grupy społeczno-zawodowe a subiektywne oceny pozycji w wymiarze dochodów

Grupy społeczno-zawodowe	Oceny pozycji (w %)			Przeciętna punktacja ocen	Rangi wg przeciętnej punktacji ocen	Rangi wg przeciętnego natężenia rzeczywistego dochodu ^a
	wyższa niż średnia	średnia	niższa niż średnia			
Inteligencja	52,9	37,9	8,2	3,37	1	1
Technicy	29,8	59,4	10,8	3,81	2	2
Pracownicy biurowi	25,0	56,5	28,5	3,97	3	5
Majstrowie i brygadziści	17,9	66,3	15,8	4,26	6	4
Rzemieślnicy	19,9	56,8	23,3	4,10	4	3
Pracownicy fizyczno-umysłowi	16,1	65,2	18,7	4,12	5	7
Robotnicy wykwalifikowani	8,2	66,8	24,0	4,50	7	6
Robotnicy półwykwalifikowani	13,8	50,8	35,4	4,72	8	8
Robotnicy niewykwalifikowani	7,7	55,5	36,8	5,04	9	9

^a Por. tab. IV.7.

swoje pozycje od techników, mimo że, przeciętnie rzecz biorąc, tę cechę położenia społecznego mają w natężeniu niższym. Poza tym kształt hierarchii stworzonej na podstawie ocen jest całkowicie zgodny z tym, jaki występuje w płaszczyźnie obiektywnej. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że w każdej grupie społeczno-zawodowej zaznacza się dość duże rozproszenie ocen. W szczególności dotyczy to takich grup społeczno-zawodowych, jak majstro-

Grupy społeczno-zawodowe a subiektywne oceny pozycji w wymiarze prestiżu

Grupy społeczno-zawodowe	Oceny pozycji (w %)			Przeciętna punktacja ocen	Rangi wg przeciętnej punktacji ocen	Rangi wg przeciętnej natężenia przypisanego prestiżu ^a
	wyższa niż średnia	średnia	niższa niż średnia			
Inteligencja	75,9	23,0	1,1	2,74	1	1
Technicy	53,0	42,5	4,5	3,30	3	2
Pracownicy biurowi	67,0	27,5	5,5	3,05	2	6
Majstrowie i brygadziści	42,6	47,6	9,8	3,37	4	4
Rzemieślnicy	41,5	45,7	12,8	3,54	6	7
Pracownicy fizyczno-umysłowi	46,2	40,6	13,2	3,49	5	5
Robotnicy wykwalifikowani	36,6	49,8	13,6	3,61	7	3
Robotnicy półwykwalifikowani	29,7	54,2	16,1	3,64	8	8
Robotnicy niewykwalifikowani	36,5	47,1	16,4	3,68	9	9

^a Por. tab. V.18.

wie i brygadziści, rzemieślnicy i pracownicy fizyczno-umysłowi.

4. Kolejność grup społeczno-zawodowych według przeciętnych ocen pozycji w wymiarze prestiżu bardzo znacznie odbiega od kolejności ustalonej na podstawie faktycznie zajmowanych pozycji. Największe różnice dotyczą: a) robotników wykwalifikowanych, którzy sami plasują się na siódmej pozycji, podczas gdy rzeczywiście zajmują trzecią, oraz b) pracowników biurowych,

którzy sami plasują się na pozycji drugiej, podczas gdy rzeczywistość zajmuje szóstą. O ile więc kryterium prestiżu w płaszczyźnie obiektywnej wprowadziło poważne zmiany w tradycyjnym układzie grup społeczno-zawodowych, to w płaszczyźnie subiektywnej są one o wiele mniej widoczne.

5. Przy wszystkich kryteriach ewaluacji inteligencja posługiwała się najwyższymi ocenami, a robotnicy wykwalifikowani — najniższymi. Różnice między tymi grupami są dość znaczne. Spośród inteligencji oceniło swoje pozycje „powyżej średniej” 73,6% w wymiarze wykształcenia, 70,2% w wymiarze dochodów, 55,3% w wymiarze stanowisk i 75,9% w wymiarze prestiżu. Odpowiednie odsetki dla robotników niewykwalifikowanych są następujące: 6,7%, 7,2%, 12,2% i 36,5%.

Wiele z przytoczonych wyżej wyników sugeruje, że ocena pozycji w danym wymiarze zależy nie tylko od natężenia odpowiedniej cechy położenia społecznego, ale również od grupy społeczno-zawodowej. Oczywiście takie uwarunkowania można poddać ściślejszej kontroli.

W tabeli IX.11 uwzględniono podział na pracowników umysłowych i fizycznych, a obok tego wprowadzono dwie zmienne: wykształcenie i ocenę pozycji w tym wymiarze. Okazuje się, że w kategorii osób mających wykształcenie średnie pełne pracownicy umysłowi oceniają swoje pozycje na poziomie względnie wysokim w 33,6%, a pracownicy fizyczni — w 42,8%. Różnice tego samego rzędu wystąpiły także w kategorii wykształcenia zasadniczego zawodowego i niepełnego średniego: 18,2% i 26,2%. Możemy więc sformułować wniosek, że ocena pozycji pod względem wykształcenia jest częściowo niezależnie wyznaczana przez wykształcenie, a częściowo niezależnie przez charakter pracy. Podobnie na podstawie tabeli IX.12 łatwo ustalić, że ocena pozycji pod względem dochodów zależy nie tylko od ich wysokości, ale również od wykształcenia.

Tego rodzaju stwierdzenia empiryczne można różnie interpretować. Wydaje się, że najwłaściwsza interpretacja polega na wskazaniu, iż dokonywana ewaluacja w jednym wymiarze opiera się na relatywizacji ocen do innych wymiarów. Dopiero w przy-

Tabela IX.11

Wykształcenie i ocena pozycji pod względem wykształcenia w dwóch grupach pracowników: umysłowych i fizycznych

Kategorie pracownicze	Wykształcenie	Ocena pozycji pod względem wykształcenia (w %)		
		wyższa niż średnia	średnia	niższa niż średnia
Pracownicy umysłowi	wyższe pełne i niepełne	75,9	23,0	1,1
	średnie pełne zasadnicze zawodowe i niepełne	33,6	62,0	4,4
	średnie	18,2	40,9	40,9
Pracownicy fizyczni	średnie pełne zasadnicze zawodowe i niepełne	42,9	57,1	—
	średnie podstawowe	26,2	38,8	35,0
	pełne	5,2	56,1	38,7
	niepełne podstawowe	7,8	34,0	58,2

Tabela IX.12

Wykształcenie i dochody a ocena pozycji pod względem dochodów

Wykształcenie	Dochody		
	ponad 2500	2001—2500	do 2000
	Odsetki osób oceniających swoją pozycję pod względem dochodów poniżej średniej		
Wyższe pełne i niepełne	5,6	23,0	x
Średnie pełne i niepełne	5,8	21,1	37,3
Podstawowe pełne i niepełne	5,5	19,3	34,1

U w a g a : Znak x oznacza, że nie obliczano procentu ze względu na zbyt małą liczebność podstawy (N = 20).

szłych badaniach będzie można ustalić, w jakim stopniu proces ten jest świadomy. W badaniach tych można byłoby dążyć do wykrycia pewnych naturalnych grup odniesienia. Zagadnieniem relatywizacji ocen zajmiemy się pod koniec tego rozdziału, ale w nieco innej perspektywie.

UKŁADY OGÓLNEJ ZGODNOŚCI POZYCJI I NIEZGODNOŚĆ POZYCJI A SUBIEKTYWNE OCENY

W drugim paragrafie tego rozdziału wskazywaliśmy, że korelacje wśród ocen są słabsze niż korelacje wśród rzeczywistych pozycji oraz iż związki między obu rodzajami zmiennych również nie są silne. Interesujący problem, jaki się tu nasuwa, dotyczy tego, w jakim stopniu jednostki charakteryzujące się określonymi konfiguracjami pozycji — w szczególności zgodnością i niezgodnością — są tego świadome. W literaturze na temat rozbieżności czynników statusu wielokrotnie podkreślano potrzebę rozróżnienia takich pojęć, jak „zgodność i niezgodność pozycji” a „świadomość zgodności i niezgodności”. L. Broom wskazywał, iż w wielu badaniach zakłada się, że rozbieżność czynników statusu, występująca u danych osobników, łączy się ze świadomością tego stanu⁷. Dopiero jednak badania empiryczne, w których oddziela się płaszczyznę zróżnicowania subiektywnego, mogą rozstrzygnąć, czy takie założenie jest słuszne. Będziemy chcieli tego dokonać wykorzystując pytania o oceny pozycji.

W poprzednim rozdziale wyróżniliśmy pewne układy ogólnej zgodności rzeczywistych pozycji w czterech wymiarach zróżnicowania społecznego. Niektóre z tych układów charakteryzowały się połączeniem pozycji na poziomie wysokim, niektóre zaś — na niskim. Dwa najbardziej różniące się układy to:

1. Wykształcenie wyższe pełne i niepełne; stanowiska naczelne, kierownicze nadrzędne, kierownicze niższe, doradcze; dochody 2501—4500; prestiż bardzo wysoki.
2. Wykształcenie podstawowe niepełne; stanowiska wyko-

⁷ L. Broom, *op. cit.*, s. 432.

nawcze I i II; dochody 1251—2250; prestiż niski bądź bardzo niski.

Czy osobnicy reprezentujący układ pozycji zgodnie wysokich — a więc pierwszy z wyżej wymienionych — dają zgodnie wysokie oceny własnym pozycjom? Czy osobnicy reprezentujący układ pozycji zgodnie niskich — a więc drugi z wyżej wymienionych — dają zgodnie niskie oceny własnym pozycjom? Pozytywną odpowiedź na oba pytania można odczytać z tabeli IX.13. W tabeli tej zostały przedstawione odsetki osób, które wszystkie pozycje oceniają na poziomie „wyższym od średniego”, „średnim” i „niższym od średniego”, a także odsetki osób, które dokonały ewaluacji na co najmniej dwóch poziomach. Widzimy, iż w przypadku układu pozycji zgodnie wysokich 90,2% stanowią oceny wyższe od średnich, a resztę — oceny z różnych poziomów. W przypadku natomiast układu pozycji zgodnie niskich 94,4%

Tabela IX.13

Układy ogólnej zgodności pozycji a subiektywne oceny pozycji

Układy ogólnej zgodności pozycji	Subiektywne oceny pozycji (w %)			
	wszystkie powyżej średniej	wszystkie średnie	wszystkie poniżej średniej	na różnych poziomach
Wykształcenie wyższe pełne i niepełne; stanowiska naczelne, kierownicze nadrzędne, kierownicze niższe, doradcze; dochody 2501—4500; prestiż wysoki	90,2	—	—	9,8
Wykształcenie podstawowe niepełne; stanowiska wykonawcze I i II; dochody 1251—2250; prestiż niski bądź bardzo niski	—	1,9	94,4	3,7

stanowią oceny niższe od średnich, a resztę — bądź oceny z różnych poziomów, bądź oceny średnie. W każdym razie obu przykładowo przytoczonym układom ogólnej zgodności pozycji odpowiadają raczej zgodne oceny. Można tu dodać, iż nieco mniejsza adekwatność ocen występowała przy tych układach zgodności pozycji, w których dane zmienne charakteryzowały się natężeniem średnim. Jednak i tam sięgała ona 80⁰/o.

Rozpatrzmy teraz relację „niezgodność pozycji — niezgodność ocen”. Przyjmujemy tu takie określenie niezgodności pozycji, jakie zostało sformułowane poprzednio. Ktoś ma „za wysokie wykształcenie” a „za niskie dochody”, jeśli przy poziomie jego wykształcenia otrzymywane zarobki są niższe o jedno odchylenie standardowe, a przy poziomie jego dochodów wykształcenie jest wyższe o jedno odchylenie standardowe. Jak pamiętamy, wyznaczaliśmy dwanaście różnych wzorów niezgodności, jakie mogą istnieć w poszczególnych parach czterech naszych zmiennych.

W tabeli IX.14 dla każdego wzoru podaliśmy odsetki osób oceniających odpowiednie dwie pozycje jako niezgodne. Za kryterium przyjęliśmy tu różnicę co najmniej dwóch punktów na

Tabela IX.14

Niezgodność pozycji a niezgodność ocen pozycji

Rodzaje niezgodności pozycji		Odsetki osób, które oceniły dane pozycje jako niezgodne
pozycje relatywnie za wysokie	pozycje relatywnie za niskie	
wykształcenie	stanowiska	90,2
wykształcenie	dochody	96,8
wykształcenie	prestż	84,1
stanowiska	wykształcenie	81,8
stanowiska	dochody	93,1
stanowiska	prestż	80,9
dochody	wykształcenie	95,6
dochody	stanowiska	83,3
dochody	prestż	83,4
prestż	wykształcenie	80,7
prestż	stanowiska	82,3
prestż	dochody	80,9

skali ocen. Różnica na przykład między odpowiedzią „trochę niższa niż średnia” a odpowiedzią „trochę wyższa niż średnia” była równoważna różnicy „wysoka” — „średnia”, czy różnicy „bardzo wysoka” — „bardzo niska”. Początkowo zamierzaliśmy uwzględnić stopnie niezgodności ocen, ale ze względu na niewielkie liczebności podgrup oraz brak syntetycznej miary zrezygnowaliśmy z tego przedsięwzięcia.

Ogólnie rzecz biorąc, ustalonym przez nas niezgodnościom pozycji w bardzo dużym zakresie towarzyszą odpowiednie niezgodności w ocenach. Przy większości wyróżnionych wzorów obejmują one ponad 80%. Dodajmy do tego, że dla każdego wzoru ustalano stopień istotności różnic przez porównanie osób podpadających pod ów wzór z resztą osób. Okazało się, iż mamy tu do czynienia z zależnościami istotnymi na poziomie 0,05 lub 0,10.

Najsilniej uświadamiane są niezgodności między natężeniem wykształcenia i dochodów. Interesujące jest, że występuje to niezależnie od tego, czy wykształcenie jest „za wysokie” do dochodów, czy dochody są „za wysokie” do wykształcenia. Można też stwierdzić, że ludzie w bardzo wysokim stopniu odczuwają „nie-dopasowanie” stanowisk i wykształcenia. Słabsze zależności występują wtedy, gdy jedną ze zmiennych jest prestiż. Szczególnie w małym stopniu uświadamiana jest sytuacja, gdy wykształcenie jest „za niskie” do prestiżu.

Zależności tego rodzaju trudno byłoby przewidzieć na podstawie omawianych już korelacji wśród ocen pozycji oraz między nimi i odpowiednimi cechami położenia społecznego. Wyniki te można więc również odczytywać jako pewne pogłębienie analiz zawartych w drugim paragrafie tego rozdziału. Natomiast w paragrafie następnym na zagadnienie niezgodności ocen spojrzymy jeszcze od nieco innej strony.

WZGLĘDNE OCENY POZYCJI

W poprzednich paragrafach rozważaliśmy różne kwestie związane z sytuacjami, w których badani osobnicy opisywali elementy swojego położenia społecznego porównując się ze „społeczeń-

stwem". W trakcie wywiadów respondenci mieli oceniać własne pozycje w określonych hierarchiach niezależnie od tego, jakie zajmują w innych. Pamiętamy jednak, że na przykład miejsce w drabinie wykształcenia wpływa na ocenę dochodów nawet przy stałej ich wysokości. Podobnie, przy stałej wysokości rzeczywiste-go wykształcenia ocena pozycji w tymże wymiarze zróżnicowania społecznego jest częściowo wyznaczana przez przynależność do określonej grupy społeczno-zawodowej. Tego rodzaju zależności czynią szczególnie interesującym problem względnych ocen pozycji. Oceny te można ustalać pytając wprost, czy dana pozycja jest „za wysoka” lub „za niska” w stosunku do innej pozycji lub jakiejś własności.

W kwestionariuszu badań przeprowadzonych w Koszalinie i Szczecinie w 1964 r. zostało zamieszczone pytanie: „Czy wynagrodzenie, które pan otrzymuje, jest — pana zdaniem — odpowiednie do pana zawodu?” W pytaniu tym chodziło o relatywizację dochodów do zawodu w kategoriach mniejszej lub większej odpowiedniości. Pytanie to było skategoryzowane następująco: „moje wynagrodzenie jest zbyt wysokie do zawodu”, „...odpowiednie...”, „...nieco za niskie...”, „...znacznie za niskie...”. Rozkład odpowiedzi w zależności od grupy społeczno-zawodowej zawarty jest w tabeli IX.15.

Najwyższe odsetki osób twierdzących, iż ich wynagrodzenie jest „znacznie za niskie” wystąpiły wśród robotników pół- i niewykwalifikowanych, pracowników fizyczno-umysłowych i inteligencji, najniższe zaś — wśród majstrów i brygadzystów, pracowników biurowych i techników. Trzeba jednak pamiętać, iż w każdej z tych grup istnieje wewnętrzne zróżnicowanie dochodów. Aby więc móc bardziej zasadnie wypowiadać się o wpływie zawodu na poczucie odpowiedniości wynagrodzenia, w tabeli IX.16 uwzględniliśmy również drugą zmienną: płacę miesięczną brutto.

Przede wszystkim trzeba stwierdzić, że w każdej grupie społeczno-zawodowej wraz ze wzrostem dochodów wyraźnie maleje odsetek osób „niezadowolonych”. Tak na przykład, jeśli wśród inteligencji porównamy kategorię osób o płacach brutto ponad 3000 zł z tymi, co zarabiają do 2000 zł, to okazuje się, że „nie-

Ocena wynagrodzenia w stosunku do wykonywanego zawodu w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych (Koszalin, Szczecin 1964)

Grupy społeczno-zawodowe	Ocena wynagrodzenia w stosunku do wykonywanego zawodu (w %)			Liczebność zbiorowości
	wynagrodzenie odpowiednie ^a	trochę za niskie	znacznie za niskie	
Inteligencja	22,1	50,0	27,9	209
Technicy	38,8	41,8	19,4	170
Pracownicy biurowi	36,7	44,2	19,1	252
Majstrowie i brygadziści	35,8	47,2	17,0	53
Pracownicy fizyczno-umysłowi	30,0	40,0	30,0	182
Robotnicy wykwalifikowani	31,2	46,7	22,1	303
Robotnicy pół- i niewykwalifikowani ^b	27,1	61,4	34,3	237

^a Włączono tu także nieliczne odsetki odpowiedzi typu „moje wynagrodzenie jest zbyt wysokie do zawodu”. W żadnej grupie społeczno-zawodowej odsetki te nie przekraczały 2%.

^b Połączono obie grupy, ponieważ rozkłady odpowiedzi nie różniły się.

zadowolonych” jest odpowiednio: 17,0%, i 73,7%. Mimo że nie we wszystkich grupach społeczno-zawodowych różnice są tak wysokiego rzędu, to za każdym razem są one statystycznie istotne. Współczynniki Czuprowa (T) są większe od 0,14, przy poziomie istotności 0,05.

W tabeli IX.16 warto zwrócić uwagę, iż niezależnie od kategorii dochodów niezadowolenie częściej okazują a) pracownicy biurowi w porównaniu z technikami, b) pracownicy fizyczno-umysłowi w porównaniu z robotnikami wykwalifikowanymi, c) robotnicy pół- i niewykwalifikowani w porównaniu z robotnikami wykwalifikowanymi. Jak pamiętamy z poprzednich rozdziałów, przeciętnie rzecz biorąc, pracownicy biurowi odznaczali się niższym

wykształceniem i niższymi stanowiskami od techników, pracownicy fizyczno-umysłowi zaś nie różnili się pod względem wykształcenia od robotników wykwalifikowanych, a ci ostatni obie zmienne — i wykształcenie, i stanowiska — mieli w natężeniu wyższym od reszty robotników. Można więc mniemać, iż respondenci w małym stopniu relatywizowali płacę do zawodów charakteryzowanych właśnie poprzez te zmienne. Przypuszczalnie brali oni pod uwagę szereg dalszych czynników określających „nakłady” jednostek czynione w różnych zawodach, jak warunki pracy, wysiłek psychiczny i inne tego typu. W świetle badań A. Sarapaty nad postulatami płacowymi takie przypuszczenie wydaje się uprawnione. Z badań tych wynika między innymi, że przy wyznaczeniu „sprawiedliwego wynagrodzenia” respondenci mieli skłonność do uwzględniania dużej liczby czynników charakteryzujących wykonywaną pracę⁸.

Omawiane pytanie było też umieszczone w kwestionariuszu badań łódzkich z 1967 r. Pominiemy tu jednak prezentację wyników, gdyż nie wnoszą one nic nowego do przedstawionego już obrazu zależności. W materiale tym interesujące natomiast okazały się dane dotyczące relatywizacji dochodów do wykształcenia. Pytanie było sformułowane następująco: „Jak pan ocenia swoje wynagrodzenie w stosunku do wykształcenia, które pan posiada?” Zastosowano przy tym analogiczną kategoryzację odpowiedzi, jak przy poprzednim pytaniu: „moje wynagrodzenie jest za wysokie do posiadanego wykształcenia”, „... odpowiednio...”, „...nieco za niskie...”, „...znacznie za niskie...”.

Wpływ wykształcenia na odpowiedzi na to pytanie okazał się słabo ujemny, a dochodów — słabo dodatni. Współczynniki korelacji rang Kendalla (r) wyniosły odpowiednio: — 0,063 i + 0,057. Choć związki te są słabe, oznaczają one, że raczej wyższemu poziomowi wykształcenia odpowiada mniejsze poczucie odpowiedniości wynagrodzenia oraz raczej wyższemu poziomowi dochodów — wyższe poczucie tejże odpowiedniości. Taki rodzaj zależności pogłębia się, jeśli obie zmienne niezależne są wzajemnie

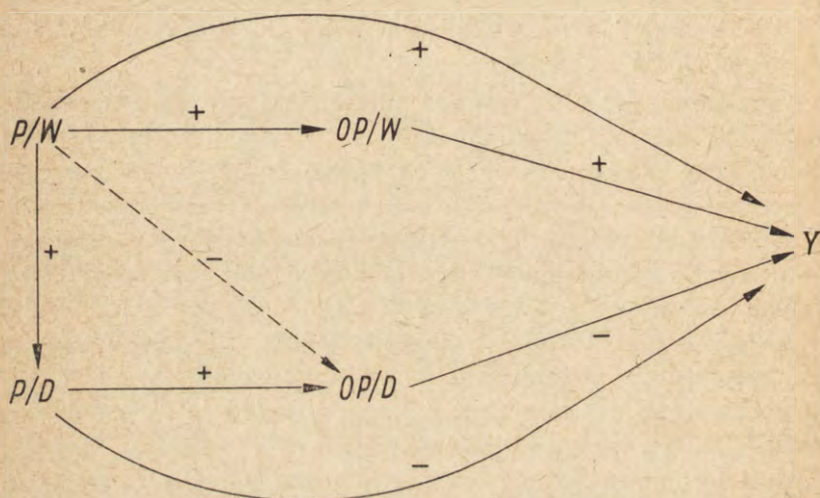
⁸ A. Sarapata, *op. cit.*, s. 245—323.

kontrolowane. Oto dwa podstawowe wnioski, jakie nasuwa tabela IX.17.

1. W każdej kategorii wykształcenia wraz ze wzrostem dochodów wyraźnie maleje odsetek osób „niezadowolonych”.

2. W każdej kategorii dochodów wraz ze wzrostem wykształcenia wyraźnie rośnie odsetek osób „niezadowolonych”.

Jak z kolei widać w tabeli IX.18., takie same zależności stwierdzamy wówczas, gdy za zmienne niezależne bierzemy nie obiektywne pozycje, a subiektywne oceny tychże pozycji. W związku z tym warto rozważyć następujący model oddziaływania zmiennych (wykres IX.1):



Wykres IX.1. Uproszczony model oddziaływania zmiennych

P/W – pozycja według wykształcenia, OP/W – ocena pozycji według wykształcenia, P/D – pozycja według dochodów, OP/D – ocena pozycji według dochodów, Y – poczucie, że dochody są za niskie do wykształcenia

W modelu tym strzałki obrazują kierunek oddziaływania zmiennych, a umieszczone nad nimi znaki „+” i „-” mówią o tym, czy mamy do czynienia z zależnością dodatnią czy ujemną. Tak więc na przykład zakłada się, że im wyższa pozycja

Tabela IX.16

Grupa społeczno-zawodowa i dochód a ocena wynagrodzenia w stosunku do wykonywanego zawodu (Koszalin, Szczecin 1964)

Kategorie społeczno-zawodowe	Płace miesięczne		
	do 2000	2001 3000	ponad 3000
	Odpowiedzi: „Moje wynagrodzenie jest znacznie za niskie do zawodu” (w %)		
Inteligencja	73,7	31,7	17,0
Technicy	19,4	17,8	12,5
Pracownicy biurowi	37,9	17,9	13,5
Majstrowie i brygadziści	22,4	14,7	10,5
Pracownicy fizyczno-umysłowi	30,0	15,1	9,1
Robotnicy wykwalifikowani	21,4	14,4	x
Robotnicy pół- i niewykwalifikowani	30,8	26,4	x

U w a g a : Znak x oznacza, że nie obliczano procentu ze względu na zbyt małą liczebność podstawy.

Tabela IX.17

Wyszktałenie i dochody a poczucie, że wynagrodzenie jest za niskie do wykształcenia

Wykształcenie	Dochody		
	ponad 2500	2001—2500	do 2000
	Odsetek odpowiedzi: „Moje wynagrodzenie jest za niskie do wykształcenia” (w %)		
Wyższe pełne i niepełne	27,3	38,5	100,0
Średnie pełne i niepełne	25,0	28,2	33,3
Podstawowe pełne i niepełne	24,1	28,1	26,8

według wykształcenia oraz im wyższa ocena pozycji w tym wymiarze, tym większe poczucie, że wynagrodzenie jest „za niskie”.

W modelu uwzględniono, że oceny pozycji są zdeterminowane przez wartości odpowiednich cech położenia społecznego. Strzałka,

Tabela IX.18

Ocena pozycji pod względem wykształcenia i dochodów a poczucie, że wynagrodzenie jest za niskie do wykształcenia

Ocena wykształcenia	Ocena dochodów		
	wyższa niż średnia	średnia	niższa niż średnia
	Odsetek odpowiedzi: „Moje wynagrodzenie jest za niskie do wykształcenia” (w %)		
Wyższa niż średnia	25,5	36,3	42,8
Średnia	14,1	28,7	40,5
Niższa niż średnia	11,1	16,3	27,4

Tabela IX.19

Wykształcenie i dochody oraz ocena pozycji pod względem wykształcenia a poczucie, że wynagrodzenie jest za niskie do wykształcenia

Wykształcenie	Dochody	Ocena pozycji pod względem wykształcenia		
		wyższa niż średnia	średnia	niższa niż średnia
		Odsetek odpowiedzi: „Moje wynagrodzenie jest za niskie do wykształcenia” (w %)		
Wyższe pełne i niepełne	ponad 2500	18,0	x	x
	2001—2500	x	x	x
	do 2000	x	x	x
Średnie pełne i niepełne	ponad 2500	23,7	20,5	x
	2001—2500	37,0	23,6	x
	do 2000	x	38,1	40
Podstawowe pełne i niepełne	ponad 2500	x	33,3	x
	2001—2500	x	34,7	22,6
	do 2000	34,6	31,8	21,5

U w a g a : Znak x oznacza, że nie obliczano procentu ze względu na zbyt małe liczebności podstawy (N = 20)

która prowadzi od pozycji według wykształcenia do oceny pozycji według dochodów, wyraża stwierdzony empirycznie fakt takiego oddziaływania. Przyjęliśmy, że jest to oddziaływanie typu przyczynowego. Natomiast nie założono przyczynowych uwarunkowań między samymi ocenami pozycji, uważając, że wysoka korelacja między nimi jest wyrazem związków pozornych, powstałych przez zmienne tu nie uwzględnione.

Kontrolę zaproponowanego modelu zawierają tabele IX.19—IX.22. Oto konkluzje z nich płynące:

1. Gdy wykształcenie i dochody występują jako stała, wraz z wyższymi ocenami pozycji w wymiarze wykształcenia rośnie odsetek osób „niezadowolonych” (tab. IX.19).

2. Gdy wykształcenie i dochody występują jako stała, wraz z wyższymi ocenami pozycji w wymiarze dochodów maleje odsetek osób „niezadowolonych” (tab. IX.20).

3. Gdy oceny obu pozycji występują jako stała, wraz ze wzrostem wykształcenia rośnie odsetek osób „niezadowolonych” (tab. IX.21).

4. Gdy oceny obu pozycji występują jako stała, ze wzrostem dochodów maleje odsetek osób „niezadowolonych” (tab. IX.22).

Przytoczone wyniki potwierdzają założenia przyjęte w modelu. Jego bardziej ścisła kontrola powinna polegać na wzięciu pod uwagę oddziaływania wszystkich zmiennych jednocześnie, a także na wyrażeniu wpływów poprzez współczynniki korelacji. Ze względu na zbyt małą liczebność próby oraz zbyt mało precyzyjne skale nie można było jednak dokonać tego na naszym materiale⁹.

Wysiłki nasze skierowaliśmy natomiast na rozbudowanie tego modelu przy dalszych kontrolach cząstkowych. Pod uwagę wzięliśmy dwie dodatkowe zmienne: a) niezgodność rzeczywistych pozycji w wymiarze wykształcenia i dochodu, oraz b) niezgodność

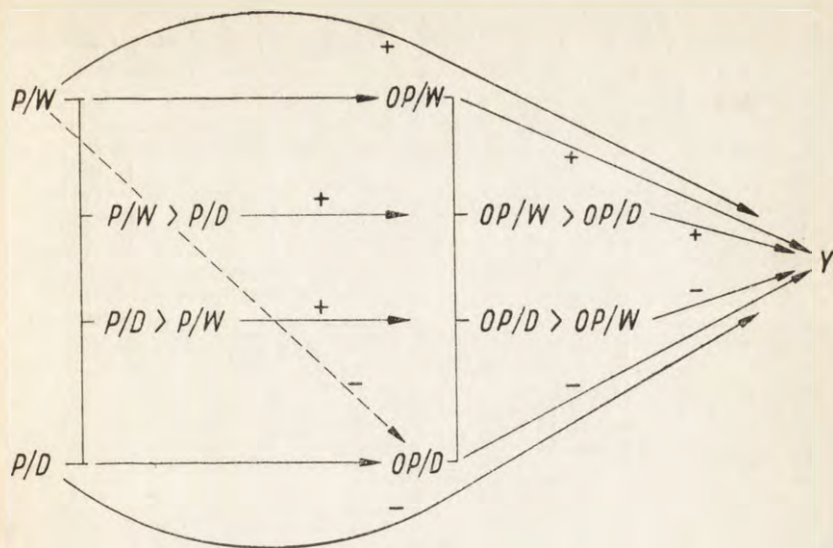
⁹ W tym przypadku współczynnik korelacji rang Kendalla (r) nie mógł stanowić dobrego narzędzia, ponieważ zmienna zależna miała zbyt mało rozbudowaną skalę.

Wykształcenie i dochody oraz ocena pozycji pod względem dochodów a poczucie, że wynagrodzenie jest za niskie do wykształcenia

Wykształcenie	Dochody	Ocena pozycji pod względem dochodów		
		wyższa niż średnia	średnia	niższa niż średnia
		Odsetek odpowiedzi: „Moje wynagrodzenie jest za niskie do wykształcenia” (w %)		
Wyższe pełne i niepełne	ponad 2500	14,5	x	x
	2001—2500	x	x	x
	do 2000	x	16,0	x
Średnie pełne i niepełne	ponad 2500	28,9	30,3	x
	2001—2500	x	24,1	40,0
	do 2000	x	31,9	38,6
Podstawowe pełne i niepełne	ponad 2500	15,0	33,3	x
	2001—2500	19,0	30,7	26,9
	do 2000	21,8	22,1	33,6

U w a g a : Znak x oznacza, że nie obliczano procentu ze względu na zbyt małe liczebności podstawy (N = 20).

ocen tychże pozycji. Jak można było z góry oczekiwać, obie te zmienne wyraźnie wpływają na poczucie odpowiedniości zarobków. Osoby reprezentujące wzór niezgodności pozycji „za wysokie wykształcenie — za niskie zarobki” w 92% twierdziły, że ich wynagrodzenie jest znacznie za niskie do wykształcenia, a osoby reprezentujące wzór „za wysokie dochody — za niskie wykształcenie” — tylko w 6%. Gdy zaś za kryterium niezgodności ocen przyjęliśmy różnicę dwóch punktów na skali, podobne zależności stwierdziliśmy w płaszczyźnie subiektywnej. Okazało się jednak, że wpływ niezgodności pozycji rzeczywistych niknie po wprowadzeniu niezgodności w ocenach tychże pozycji. Dlatego model proponowany do dalszych analiz ma postać następującą (wykres IX.2):



Wykres IX.2. Złożony model oddziaływania zmiennych

P/W — pozycja według wykształcenia, P/D — pozycja według dochodów, OP/W — ocena pozycji według wykształcenia, OP/D — ocena pozycji według dochodów, $P/W > P/D$ — niezgodność pozycji: „za wysokie wykształcenie — za niskie dochody”, $P/D > P/W$ — niezgodność pozycji: „za wysokie dochody — za niskie wykształcenie”, $OP/W > OP/D$ — pozycja według wykształcenia oceniona wyżej niż według dochodów, $OP/D > OP/W$ — pozycja według dochodów oceniona wyżej niż według wykształcenia, Y — poczucie, że dochody są za niskie do wykształcenia

Model ten jest rozwinięciem pewnych koncepcji H. Blalocka, który omawiając teorię rozbieżności czynników statusu pokazał, w jaki sposób i przy jakich założeniach określone postawy i opinie mogą być wyjaśniane przez kilka zmiennych i stopień rozbieżności między ich wartościami¹⁰. Rozwinięcie tych koncepcji nie przebiega oczywiście w płaszczyźnie matematycznej, a jedynie — socjologicznej. Proponujemy więc, aby „świadomość niezgodności pozycji” wprowadzić jako zmienną interweniującą między niezgodnością rzeczywistych pozycji a zmienną wyjaśnianą.

¹⁰ H. Blalock, *Theory Construction*, Prentice-Hall 1969, s. 69—71.

Wykształcenie oraz ocena pozycji pod względem wykształcenia i dochodów
a poczucie, że wynagrodzenie jest za niskie do wykształcenia

Ocena pozycji pod względem wykształcenia	Ocena pozycji pod względem dochodów	Wykształcenie		
		wyższe pełne i niepełne	średnie pełne	podsta- wowe pełne i niepełne
		Odsetek odpowiedzi: „Moje wy- nagrodzenie jest za niskie do wykształcenia” (w %)		
Wyższa niż średnia	wyższa niż średnia	46,7	32,3	x
	średnia	36,8	24,7	11,8
	niższa niż średnia	x	x	x
Średnia	wyższa niż średnia	x	14,8	12,1
	średnia	x	36,0	33,1
	niższa niż średnia	x	45,7	44,6
Niższa niż średnia	wyższa niż średnia	x	x	x
	średnia	x	20,5	14,7
	niższa niż średnia	x	35,0	25,6

U w a g a : Znak x oznacza, że nie obliczano procentu ze względu na zbyt małe liczebności podstawy (N = 20).

Jest to zresztą zgodne z pewnymi postulatami wysuwanyymi już wcześniej w literaturze¹¹.

Wydaje się, że przedstawiony wyżej model będzie można zweryfikować w przyszłych badaniach, przeprowadzonych na liczniejszej próbie i operujących precyzyjniejszymi skalami. Z punktu widzenia zainteresowań zaprezentowanych w tej pracy szczególnie interesująca byłaby odpowiedź na pytanie, jak model ten

¹¹ L. Broom, *op. cit.*, s. 432.

Dochody oraz ocena pozycji pod względem wykształcenia i dochodów
a poczucie, że wynagrodzenie jest za niskie do wykształcenia

Ocena pozycji pod względem wykształcenia	Ocena pozycji pod względem dochodów	Dochody		
		ponad 2500	2001—2500	do 2000
		Odsetek odpowiedzi: „Moje wy- nagrodzenie jest za niskie do wykształcenia” (w %)		
Wyższa niż średnia	wyższa niż średnia	20,7	40,0	x
	średnia	15,2	x	30,0
	niższa niż średnia	x	x	x
Średnia	wyższa niż średnia	18,1	x	x
	średnia	26,3	29,6	30,9
	niższa niż średnia	x	39,1	46,4
Niższa niż średnia	wyższa niż średnia	x	x	x
	średnia	19,0	19,0	26,0
	niższa niż średnia	x	28,6	28,2

U w a g a : Znak x oznacza, że nie obliczano procentu ze względu na zbyt małe liczebności podstawy (N = 20).

funkcjonuje w różnych grupach społeczno-zawodowych i w odróżnialnych segmentach struktury klasowo-warstwowej.

ZAKOŃCZENIE

W niniejszej pracy dokonano analizy podobieństw i różnic między grupami społeczno-zawodowymi pod względem czterech cech położenia społecznego: wykształcenia, stanowisk, dochodów

i prestiżu. Interesowały nas podobieństwa i różnice w zakresie: przeciętnego natężenia zmiennych, rang w hierarchiach zawodowych, korelacji między zmiennymi, konfiguracji pozycji we wszystkich uwzględnianych wymiarach.

Celem całej analizy było uchwycenie obecnego stanu w dokonujących się procesach destrukuralizacji społeczeństwa dawnego i w ewentualnie dokonujących się procesach restrukturalizacji społeczeństwa nowego. Zakładaliśmy, że procesy destrukuralizacji polegają na zacieraniu się różnic między tradycyjnie wyróżnianymi klasami i warstwami lub takimi zbiorowościami, które można uznać za pewne ich dziedzictwo. Chodzi tu w szczególności o podział, w którym pracowników fizycznych wyraźnie oddziela się od pracowników umysłowych. W tym celu wyodrębniliśmy grupy graniczne, zwane kategoriami pośrednimi, a niezależnie od tego zajmowaliśmy się kategoriami rzemieślniczymi.

Natomiast przez procesy restrukturalizacji społeczeństwa nowego rozumieliśmy powstawanie różnic między grupami społeczno-zawodowymi. Chcieliśmy sprawdzić, czy różnice te występują przy jednoczesnej względnej homogeniczności tych grup. Taką właśnie sytuację gotowi byliśmy uznać za przejaw procesów restrukturalizacji.

Obraz, jaki dały wyniki badań jest niezwykle złożony. Istnieje wiele oznak zacierania się różnic między tradycyjnie wyróżnianymi klasami i warstwami, ale jednocześnie niektóre pozostałości wydają się w dalszym ciągu trwale. Ponadto różnice między grupami społeczno-zawodowymi nie zawsze łączą się z ich homogenicznością. Podsumujmy więc uzyskane wyniki:

1. Pod względem przeciętnego natężenia wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu, pracownicy umysłowi, kategorie pośrednie i robotnicy stanowią zbiorowości, których części składowe — mianowicie grupy społeczno-zawodowe — zachodzą na siebie. W wymiarze dochodów robotnicy wykwalifikowani „przeskakują” pracowników fizyczno-umysłowych, a w wymiarze prestiżu — pracowników biurowych. Majstrowie i brygadziści mają wyższy przeciętny dochód i wyższy przeciętny prestiż niż pracownicy biurowi, a pod względem stanowisk mało się od nich

różnią. O ile te fakty można uznać za zjawiska nowe, to jednak znaczne różnice w sytuacji inteligencji i techników w stosunku do sytuacji robotników są jednocześnie przejawem utrzymywania się dawnych wzorów podziału dóbr.

2. W czterech hierarchiach zawodów — według wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu — istnieje pewne przemieszczenie zawodów należących do pracowników umysłowych, kategorii pośrednich i robotników. Chociaż w wymiarze dochodów i prestiżu można zaobserwować stosunkowo wysokie pozycje niektórych zawodów robotniczych, to nie dotyczy to wymiaru wykształcenia i stanowisk. Hierarchie według tych dwóch ostatnich kryteriów są w dużym stopniu tradycyjne.

3. Podobieństwa w sile związków między analizowanymi zmiennymi przebiegają niekiedy w poprzek dawnych podziałów klasowo-warstwowych. Tak na przykład stosunkowo silny związek między stanowiskami i dochodami występuje nie tylko u pracowników biurowych, ale i u majstrów i brygadzystów. Obok tego jednak siła innych związków jest zbliżona tylko wśród tych grup, które należą do jednej wspólnej klasy czy warstwy. Dotyczy to na przykład korelacji między wykształceniem i dochodami, która jest szczególnie wysoka tylko wśród inteligencji i pracowników biurowych.

4. Gdy do analizy włączymy jednocześnie cztery cechy położenia społecznego, różnica między robotnikami a kategoriami pośrednimi przypuszczalnie jest mniejsza niż w społeczeństwie przedwojennym. Jednak dystans dzielący pracowników umysłowych od klasy robotniczej jest na tyle znaczny, że w dużym stopniu można go traktować jako nieprzewyciężone dziedzictwo po społeczeństwie kapitalistycznym.

To powyższe podsumowanie wyników było bardziej nastawione na ocenę stanu w dokonujących się procesach destrukuralizacji społeczeństwa dawnego. Burzenie „starej” struktury klasowo-warstwowej i rodzenie się „nowej” strukturalizacji następuje w wyniku działania dwóch zasad podziału dóbr: zasady „każdemu według pracy” i zasady egalitaryzacji. Stwierdziliśmy, że obie te zasady z nierówną siłą obejmują różne grupy spo-

leczno-zawodowe. Niemniej jednak w żadnej grupie korelacje między „nakładami” i „nagrodami” nie były na tyle wysokie, żeby można uznać, że zasada „każdemu według pracy” jest stosowana konsekwentnie w jakiegokolwiek części społeczeństwa. Na ogół wraz ze wzrostem jednej formy „nakładów” silnie wzrasta tylko jedna forma „nagród”. Zapobiega to kumulatywnemu podziałowi dóbr, ale — jak można sądzić — osłabia procesy restrukturalizacyjne, które prowadziłyby do szybszego tworzenia się społeczeństwa nowego.

Ocena stanu w tych procesach restrukturalizacyjnych jest niezwykle trudna. Niewątpliwie zarówno wśród pracowników umysłowych, jak i wśród pracowników fizycznych dają się zauważyć wyraźne różnice między grupami społeczno-zawodowymi. Jednak jednocześnie grupy te nie są silnie wewnętrznie homogeniczne. Szczególnie duże okazały się rozpiętości w takich zmiennych, jak dochody i prestiż. Gdy zaś w analizie uwzględniliśmy wszystkie cztery cechy położenia społecznego, dominujące w danych grupach układy zgodności pozycji w większości wypadków nie obejmowały nawet połowy osób. Przypomnijmy jednak, że pod względem tak ocenianej zwartości wyróżniali się robotnicy niewykwalifikowani, następnie inteligencja i technicy. Technicy mieli przy tym ten sam dominujący układ ogólnej zgodności pozycji co pracownicy biurowi i obie te grupy można przy tym kryterium ująć razem.

Bardzo istotny problem socjologiczny, jaki się tu nasuwa jest następujący: czy różnice między tymi najbardziej wewnętrznie zwartymi grupami łączą się z wyraźnymi odrębnościami w obiektywnych interesach, świadomości grupowej, stosunkach społecznych i organizacjach. Problem ten będą mogły rozstrzygnąć dopiero przyszłe badania. Do ich podjęcia zachęcają te wyniki analizy nad subiektywnymi ocenami pozycji społecznych, które dowiodły, iż w tej płaszczyźnie istnieją wyraźne zróżnicowania, a przynależność do określonych grup społeczno-zawodowych wpływa na dokonywane ewaluacje niezależnie od działania innych czynników. Jest to jednak tylko jedna z form samookreślenia własnego miejsca w strukturze społecznej. Należałoby więc

w przyszłości poddać analizie identyfikacje klasowo-warstwowe i stwierdzić, w jakim stopniu są one kształtowane, a w jakim stopniu same kształtują różnorakie stosunki społeczne. Dalsze przedłużenie tej analizy to rozważenie różnic w artykulacjach interesów poprzez organizacje społeczne.

Warto jeszcze zwrócić uwagę na pewne kwestie związane z ogólną hierarchią grup społeczno-zawodowych. Otóż wyniki badań pokazały, że ze względu na przeciętne natężenie wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu uporządkowania tych grup nie pokrywają się. Ponieważ dla wszystkich analizowanych zmiennych nie istnieje żadna wspólna miara, możemy skonstruować jedynie taką hierarchię, która będzie miała właściwości „gradacji syntetycznej”. Oto ona: 1. inteligencja, 2. technicy, 3. pracownicy biurowi, 4. majstrowie i brygadziści, 5. rzemieślnicy, 6. robotnicy wykwalifikowani, 7. pracownicy fizyczno-umysłowi, 8. robotnicy półwykwalifikowani, 9. robotnicy niewykwalifikowani. Przyjmując tę hierarchię, na podstawie procentowego szeregu kumulacyjnego, każdej z wyróżnionych grup można przypisać punktację będącą wskaźnikiem ogólnej pozycji społeczno-zawodowej. W trzech miastach łącznie poszczególne grupy otrzymują kolejno: 95, 86, 74, 63, 57, 43, 30, 21, 11. Punktację tę będzie można wykorzystać do wielu dalszych analiz.

Na zakończenie warto jeszcze wskazać na dwa istotne ograniczenia naszych badań: po pierwsze — były one prowadzone w dużych miastach i w zasadzie uzyskane wyniki możemy odnosić tylko do takiego układu zróżnicowania społecznego; po drugie — chwyciły one jedynie określony stan w procesach destrukuralizacji i restrukturalizacji społeczeństwa, czyli nie ujmowały danych zjawisk w aspekcie dynamicznym. Są to ograniczenia, z których w pełni zdawaliśmy sobie sprawę. Ich przewyciężenie będzie jednak stanowić cel już zupełnie osobnych przedsięwzięć badawczych.

SPIS TABEL WYKRESÓW I ZESTAWIEN

Tabela II.1. Skład prób obu badań łódzkich i wewnętrzne rozbiecie grup społeczno-zawodowych	35
Tabela II.2. Grupy społeczno-zawodowe w trzech miastach (w %)	42
Tabela II.3. Czynniki zawodowe mężczyźni według grup społeczno-zawodowych w Łodzi w 1960 r.	43
Tabela II.4. Grupy społeczno-zawodowe a działy gospodarki (w %)	46
Tabela II.5. Grupy społeczno-zawodowe a sektorowa przynależność zakładu pracy respondenta (w %)	47
Tabela III.1. Wykształcenie w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych	56
Tabela III.2. Wykształcenie zawodowe w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych (Łódź 1965)	57
Tabela III.3. Wykształcenie pracowników umysłowych i fizycznych w Łodzi (w %)	58
Tabela III.4. Podział osób badanych według stanowisk i wyznaczona punktacja	65
Tabela III.5. Grupy społeczno-zawodowe a stanowiska w organizacji pracy	67
Tabela IV.1. Całkowity miesięczny dochód respondenta a jego płaca netto	75
Tabela IV.2. Całkowity dochód miesięczny a premie i nagrody	po 76
Tabela IV.3. Całkowity miesięczny dochód respondenta a zarobki ze stałej pracy dodatkowej (w %)	78
Tabela IV.4. Współczynniki korelacji Pearsona między płacą brutto a wybranymi elementami standardu materialnego	84
Tabela IV.5. Całkowity miesięczny dochód respondenta w zależności od grupy społeczno-zawodowej	86
Tabela IV.6. Grupy społeczno-zawodowe a płace miesięczne brutto	po 86
Tabela IV.7. Płace miesięczne netto w różnych grupach społeczno-zawodowych	po 86
Tabela IV.8. Analiza wariancji dla całkowitego dochodu indywidualnego	87

Tabela IV.9. Analiza wariancji dla płac miesięcznych brutto . . .	88
Tabela IV.10 Analiza wariancji dla płac miesięcznych netto . . .	88
Tabela IV.11. Płace i dochody wyrażone w szeregach procentowych	90
Tabela IV.12. Premie i nagrody w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych	po 90
Tabela IV.13. Zarobki z pracy dodatkowej w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych	92
Tabela V.1. Grupy społeczno-zawodowe i kategorie zawodowe a konkretne tytuły zawodowe poddane ocenie prestiżu	105
Tabela V.2. Rozkład odpowiedzi na pytanie o prestiż zawodów . . .	109
Tabela V.3. Korelacje między prestiżowymi ocenami wybranych zawodów	114
Tabela V.4. Różnice w ocenie prestiżu zawodów między trzema wersjami kwestionariusza	117
Tabela V.5. Tytuły zawodowe, które zostały różnie ocenione w trzech wersjach kwestionariusza	119
Tabela V.6. Prestiż zawodów w Koszalinie i Szczecinie	po 122
Tabela V.7. Porównanie badań łódzkich z innymi badaniami . . .	123
Tabela V.8. Porównanie prestiżu wybranych zawodów w różnych badaniach	126
Tabela V.9. Kryteria poważania zawodów w opinii respondentów . .	129
Tabela V.10. Determinanty i korelaty prestiżu zawodów	132
Tabela V.11. Oceny prestiżu wybranych zawodów w dwóch grupach respondentów	134
Tabela V.12. Współczynniki korelacji rang między prestiżem zawodów w Polsce i w innych krajach	136
Tabela V.13. Prestiż zawodów w Polsce, Czechosłowacji i Stanach Zjednoczonych	140
Tabela V.14. Skalowalność zawodów szacowana metodą Greena . . .	145
Tabela V.15. Dwie skale Guttmana dla zawodów reprezentujących różne grupy społeczno-zawodowe	151
Tabela V.16. Skale Guttmana dla zawodów według kryterium prestiżu	152
Tabela V.17. Dwie skale Guttmana dla zawodów reprezentujących zbliżony charakter pracy i poziom kwalifikacji	154
Tabela V.18. Hierarchia kategorii zawodowych według kryterium prestiżu	156
Tabela V.19. Rozkład prestiżu wśród pracowników umysłowych i fizycznych	159
Tabela VI.1. Hierarchia kategorii zawodowych według wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu	164
Tabela VI.2. Hierarchia kategorii zawodowych według zbiorczego indeksu	169

Tabela VI.3. Najwyższe i najniższe rangi uzyskane przez zawody z różnych grup społeczno-zawodowych	174
Tabela VI.4. Różnice między rangami w czterech hierarchiach	po 176
Tabela VI.5. Oceny zawodów według prestiżu i dochodów	180
Tabela VII.1. Wykształcenie a stanowiska	185
Tabela VII.2. Wykształcenie a dochód	185
Tabela VII.3. Wykształcenie a prestiż	186
Tabela VII.4. Stanowiska a dochód	186
Tabela VII.5. Stanowiska a prestiż	187
Tabela VII.6. Dochód a prestiż	187
Tabela VII.7. Współczynniki korelacji częściowej w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych	195
Tabela VII.8. Wewnątrzgrupowe korelacje między wykształceniem i dochodami	198
Tabela VII.9. Staż pracy a płace miesięczne brutto oraz premie i nagrody w dwóch grupach pracowników: umysłowych i fizycznych	200
Tabela VII.10. Wykształcenie, stanowiska i staż pracy a zarobki w dwóch grupach pracowników: umysłowych i fizycznych	202
Tabela VIII.1. Rzeczywisty i teoretyczny rozkład wiązany wśród pracowników umysłowych	219
Tabela VIII.2. Rzeczywisty i teoretyczny rozkład wiązany wśród pracowników fizycznych	219
Tabela VIII.3. Wykształcenie a inne cechy położenia społecznego	222
Tabela VIII.4. Stanowiska a inne cechy położenia społecznego	223
Tabela VIII.5. Dochody a inne cechy położenia społecznego	224
Tabela VIII.6. Prestiż a inne cechy położenia społecznego	225
Tabela VIII.7. Najczęstsze układy ogólnej zgodności pozycji w różnych grupach społeczno-zawodowych	230
Tabela VIII.8. Wybrane układy ogólnej zgodności pozycji	232
Tabela VIII.9. Obustronne niezgodności w poszczególnych parach zmiennych	235
Tabela VIII.10. Ruchliwość społeczno-zawodowa a niezgodność pozycji	236
Tabela VIII.11. Całkowita niezgodność pozycji w różnych typach ruchliwości społeczno-zawodowej	po 236
Tabela IX.1. Subiektywne oceny pozycji według wykształcenia, stanowisk, dochodów i prestiżu	241
Tabela IX.2. Subiektywne oceny pozycji według kryterium wykształcenia	242
Tabela IX.3. Subiektywne oceny pozycji według kryterium stanowisk	242
Tabela IX.4. Subiektywne oceny pozycji według kryterium dochodów	243
Tabela IX.5. Subiektywne oceny pozycji według kryterium prestiżu	243
Tabela IX.6. Współczynniki korelacji rang Kendalla (r) między su-	

Tabela IX.6. Współczynniki korelacji rang Kendalla (r) między subiektywnymi ocenami pozycji oraz między obiektywnymi cechami położenia społecznego	246
Tabela IX.7. Grupy społeczno-zawodowe a subiektywne oceny pozycji w wymiarze wykształcenia	247
Tabela IX.8. Grupy społeczno-zawodowe a subiektywne oceny pozycji w wymiarze stanowisk	248
Tabela IX.9. Grupy społeczno-zawodowe a subiektywne oceny pozycji w wymiarze dochodów	249
Tabela IX.10. Grupy społeczno-zawodowe a subiektywne oceny pozycji w wymiarze prestiżu	250
Tabela IX.11. Wykształcenie i ocena pozycji pod względem wykształcenia w dwóch grupach pracowników: umysłowych i fizycznych	252
Tabela IX.12. Wykształcenie i dochody a ocena pozycji pod względem dochodów	252
Tabela IX.13. Układy ogólnej zgodności pozycji a subiektywne oceny pozycji	254
Tabela IX.14. Niezgodność pozycji a niezgodność ocen pozycji	255
Tabela IX.15. Ocena wynagrodzenia w stosunku do wykonywanego zawodu w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych (Koszalin, Szczecin 1964)	258
Tabela IX.16. Grupa społeczno-zawodowa i dochód a ocena wynagrodzenia w stosunku do wykonywanego zawodu (Koszalin, Szczecin 1964)	261
Tabela IX.17. Wykształcenie i dochody a poczucie, że wynagrodzenie jest za niskie do wykształcenia	261
Tabela IX.18. Ocena pozycji pod względem wykształcenia i dochodów a poczucie, że wynagrodzenie jest za niskie do wykształcenia	262
Tabela IX.19. Wykształcenie i dochody oraz ocena pozycji pod względem wykształcenia a poczucie, że wynagrodzenie jest za niskie do wykształcenia	262
Tabela IX.20. Wykształcenie i dochody oraz ocena pozycji pod względem dochodów a poczucie, że wynagrodzenie jest za niskie do wykształcenia	264
Tabela IX.21. Wykształcenie oraz ocena pozycji pod względem wykształcenia i dochodów a poczucie, że wynagrodzenie jest za niskie do wykształcenia	266
Tabela IX.22. Dochody oraz ocena pozycji pod względem wykształcenia i dochodów a poczucie, że wynagrodzenie jest za niskie do wykształcenia	267
Wykres II.1. Przebieg karier zawodowych pracowników umysłowych	49
Wykres II.2. Przebieg karier zawodowych pracowników fizycznych	50
Wykres IV.1. Zależność między stałą a ruchomą częścią dochodu	79

Wykres IV.2. Zależność między wysokością płacy netto a faktem podejmowania pracy dodatkowej	80
Wykres VII.1. Analiza korelacyjna dla czterech zmiennych	189
Wykres VII.2. Analiza korelacyjna z dodatkowymi zmiennymi	204
Wykres VIII.1. Standaryzowany rozkład wiązany czterech zmiennych	216
Wykres IX.1. Uproszczony model oddziaływania zmiennych	260
Wykres IX.2. Złożony model oddziaływania zmiennych	265
Zestawienie II.1. Zakres informacji uzyskiwanych w badaniach łódzkich i koszalińsko-szczecińskich o podstawowych zmiennych	28
Zestawienie II.2. Obwody i osoby przeznaczone do wylosowania w badaniach łódzkich	30

SPIS TREŚCI

Przedmowa	5
Rozdział I. Problematyka i zakres pracy	9
Rozdział II. Badana zbiorowość i jej podział na grupy społeczno-zawodowe	27
Rozdział III. Wykształcenie i stanowiska w organizacji pracy	52
Rozdział IV. Zróżnicowanie indywidualnych dochodów z pracy	70
Rozdział V. Zróżnicowanie społeczne według kryterium prestiżu	97
Rozdział VI. Hierarchie zawodów	162
Rozdział VII. Analiza korelacyjna	182
Rozdział VIII. Wielowymiarowe profile indywidualne oraz zgodność i niezgodność pozycji	207
Rozdział IX. Subiektywne oceny pozycji	207
Zakończenie	267
Spis tabel, wykresów i zestawień	272



ZAKŁAD NARODOWY IMIENIA OSSOLINSKICH — WYDAWNICTWO,
WROCŁAW 1972
ODDZIAŁ W GDANSKU

Wydanie I. Nakład 470 + 130 egz. Ark. wyd. 16,30. Ark. druk. 17,50 + wklejki. Papier druk. sat. kl. IV, 70 g 70 × 100. Oddano do składania w styczniu 1972 r. Druk ukończono we wrześniu 1972 r.

Zam. nr 413

W-3

Cena zł 40,—

Zakłady Graficzne w Gdańsku, ul. Świętojańska 19/23

PUBLIKACJE ZESPOŁU BADANIA STRUKTUR SPOŁECZNYCH:

1. *Zróżnicowanie społeczne*, praca zbiorowa pod red. W. Wesolowskiego, Wrocław—Warszawa—Kraków 1970.
2. A. Dodziuk - Lityńska, D. Markowska, *Rodzina w miastach polskich. Przegląd badań społecznych z lat 1945—1968*, Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk 1971.
3. I. Nowakowska, *Szkoła współczesna w świetle statystyki i opinii nauczycieli*, Warszawa 1971.
4. I. Reszke, *Społeczne uwarunkowania wyboru szkoły zawodowej i odpływu uczniów ze szkół*, Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk 1972.
5. E. Wnuk-Lipiński, *Praca i wypoczynek w budżecie czasu*, Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk 1972.

Errata

Str.	Wiersz	Jest	Powinno być
23	15 od dołu	także	takie
191	11 od góry	dementy	elementy

K. Słomczyński, *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe...*, Gdańsk 1972

Cena zł 40,–

Połączone Biblioteki WFIS UW, IFIS PAN i PTF

U.94351



39094351000000



<http://rcin.org.pl>