

Tento text navazuje na obecnou koncepci šetření Vertikální sociální diferenciace a mobility obyvatelstva v ČSSR.

Celková koncepce, vymezení hlavních pojmů a základní metodické postupy obecného šetření jsou v textu respektovány. V druhé části textu jsou předloženy některé výsledky předvýzkumné sondy.

1.1.

Obvykle bývá prestiž chápán jako určitý způsob pozitivního hodnocení, ocenění, úcty, který prokazujeme osobám, předmětům, sociálním pozicím, činnostem atd.

Někdy se užívá termínu „nízký prestiž“ pro pozice, osoby atd., které jsou vystavovány sociálnímu opovržení, zavržení. Zdá se nám výhodnější tuto skutečnost zachytit tak, že budeme rozlišovat škálu postojů a hodnocení, která by nad nulovým bodem měřila různou intenzitu pozitivního sociálního hodnocení, tedy prestiže, v nulovém bodě lhostejnost a pod nulovým bodem různou intenzitu negativního sociálního hodnocení, tedy zavržování.

V tomto textu budeme chápat sociální prestiž jako jeden z parametrů sociálního statusu, jako indikátor, kterým lze s určitou mírou pravděpodobnosti určovat sociální pozici individua.

1.2.

Prestiž je v moderní společnosti jedním z nejvýznačnějších znaků, kterým od sebe odlišujeme sociální individua. Plně nahradil dřívější rod a stav, a jisté tendence nasvědčují tomu, že není již tak silně spjat s majetkem.

Prestiž je jedním z nejpůsobivějších integrujících činitelů v sociální skupině. Osoba, která se identifikuje s nějakou skupinou, vrstvou, identifikuje se de facto s prestižními nároky a aspiracemi této skupiny (ze stejných důvodů však může za jistých podmínek fungovat prestižní aspirace jako dezintegrující činitel ve skupině). Mechanismus tohoto procesu je

takový, že sociální skupiny, strata, zpravidla formulují určité ideální ctnosti a vzory chování, kolem kterých jednotliví členové budují své životní dráhy. Vytvářejí se tak specifické hodnotové systémy s hierarchickou strukturou a prestiž jednotlivého člena dané sociální skupiny je tím větší, čím více ztělesňuje tento ideální soubor ctností. Navenek se to projevuje tak, že se členové nesdružují (kromě instrumentálních styků) s lidmi mimo tento hodnotový systém, mimo jejich „standard“, a naopak vyhledávají ty, kteří jsou jim „rovni“ nebo stojí výše. Hodnotí proto všechny ostatní z hlediska své vlastní úrovně (tak, jak si ji představují), totiž zda jsou jim rovni nebo stojí výše či níže. Tyto prestižní aspirace jsou de facto aspiracemi na sociální status.

Tyto skutečnosti rozhodují o jednání lidí v tom smyslu, že lidé zaujímají postoje k ostatním a jednají s ostatními v rámci tohoto hodnocení. Různé individuální nároky, aspirace, prestižní snažení individuí mohou být samy o sobě nepochopitelné, směšné atd., ale jsou-li přijaty skupinou, vrstvou jako platné, jsou „potvrzeny“ a jsou pro takové sociální jednotky závazným vzorem, stávají se motivy jednání.

1.3.

Již první nejjednodušší empirická orientace na tomto poli nám signalizuje složitost celé záležitosti. Jde o to, že různé vrstvy, skupiny, různá individua budou různě hodnotit a oceňovat stejné sociální pozice, role, činnost atd. Jinými slovy, máme co činit s různými prestižními systémy.

Diferenciace v prestižních systémech mohou být způsobeny přinejmenším těmito okruhy činitelů:

- diferencemi v osobních charakteristikách individuí (tj. různým hierarchickým uspořádáním hodnotových systémů);
- specifikou jednotlivých sociálních jednotek, v kterých jsou poněkud odlišné systémy hodnot kombinované se systémem osobního prestiže (úcty — esteem) individuí, která vykonávají určité role v dané sociální jednotce;

c) diferencemi v prestižních systémech různých vrstev ve stejné společnosti, různých společností v jedné historické etapě a stejných společností v různých historických etapách.

V tomto textu nás zajímá pouze prestiž připisovaný sociální pozici a ne osobě, která ji zastává. (Tím ponecháváme stranou problematiku systémů osobní úcty [esteem] a problematiku prestiže vyplývajícího z výkonu rolí. V této souvislosti rovněž pomíjíme problematiku prestiže v relativně autonomních sociálních jednotkách a neformálních skupinách.)

Prestiž pozice tedy záleží v určitých privilegiích, zejména ekonomických a sociálních, kterými společnost danou pozici obdařuje. Tyto pozice mají hierarchický charakter, tj. lze o nich mluvit ve smyslu vyšší a nižší.

Z dosud řečeného vyplývá, že existují různé prestižní hierarchické systémy, které mohou žít paralelně vedle sebe, tolerovat se, podporovat se a prolínat, ale které také mohou být velmi rozdílné, až protikladné, a ve vzájemném konfliktu. Vyplývá to z toho, že diferencovaná společnost má nutně různé úrovně zájmů, typů jednání, aspirací apod. Neexistuje tedy proto také jednotné platná obecná stupnice prestiže.

Je to problém, který vzniká, položíme-li si otázku: Jaké jsou indikátory prestiže? Co je příčinou toho, že je určitá pozice hodnocena jako vyšší a jiná jako nižší? Je to majetek, postavení rodičů, moc, způsob života, vzdělání? Který z těchto ukazatelů nebo která jejich kombinace je hlavním a základním determinujícím činitelem?

Z historického hlediska je zřejmé, že v různých historických etapách můžeme sestavit různé seznamy takovýchto činitelů, jejichž jednotlivé položky budou mít různou váhu. Stejně tomu ovšem bude i v současných podmínkách. Zaměstnání bude pravděpodobně zdrojem větší úcty a prestiže ve Spojených státech než v Evropě, rasové a etnické charakteristiky budou sloužit jako základ diskriminace více v USA než v Evropě, atd.

1.4.

Podobně je tomu, uvážíme-li, že prestiž je spojen s určitým komplexem odměn. Tento komplex je různý podle schopností a vlastností vyžadovaných tou kterou profesionální pozicí a hierarchií hodnot s ní spojených. Tak např. v různém poměru mohou podporovat prestiž odměny finanční, odměny vyplývající z pracovních podmínek (jako počet pracovních hodin, čistá práce, začátek práce, bezpečnost práce atd.), odměny čestné a nakonec různé kombinace těchto odměn.

Oddělovat je od sebe navzájem lze pouze analyticky, protože empiricky splývají a je velmi nesnadné je odlišit, aniž bychom porušili proporce. Přitom některé typy odměn jsou platné jen pro určitou sociální skupinu, vrstvu, pro určitý typ společnosti atd.

1.5.

Někteří autoři se pokoušejí tuto diskrepanci ukazatelů prestiže (a podobná diskrepance či přesněji heterogenita platí i pro parametry sociálního statusu) přeloučit tím, že hledají určitá sjednocující kritéria. Za takové jednotné kritérium bývá často považována funkcionální důležitost sociální pozice. Vychází se tu z předpokladu, že existují sociální pozice nestejného významu pro společnost, kterým odpovídá nerovné rozdělení odměn (tedy i prestiže) v tom smyslu, že osoby zastávající funkcionálně důležitější pozice dosahují vyšší odměny a vyššího prestiže než osoby zastávající funkcionálně méně důležité pozice. Selektivními kritérii pro rozdělování osob do pozic jsou v této koncepci schopnosti, výkon, kvalifikace, vzdělání apod.

Potíží tohoto přístupu je problém s vymezením toho, co je funkcionálně důležité a jak tuto funkcionální důležitost empiricky měřit. Bývá často vymezována tautologicky pomocí prestiže. Další potíží je fakt, že čisté funkcionální distribuci osob do funkcí, pozic, deformují různé vlivy mocensko-politické, stavovské, příbuzenské, etnické atd.

Úkolem tohoto textu není pokus o uspořádání a přehled řešení této problematiky, ale pouze poukaz na složitost skutečnosti, kterou se máme empiricky zabývat.

Vlastním záměrem je soustředění se na relativně úzký problém, na šetření prestiže povolání. Je to typ prestiže, který je velmi často zkoumán, je relativně stabilní a má významný vztah k obecnému prestiži sociálního statusu. Předcházející úvaha měla pouze pracovní vymezení a charakterizovat problematiku a umístit ji do širšího kontextu, v kterém bývá uvažována.

2.1.

Prestiž povolání patří k typům prestiže připisovaného společností určité pozici. Je ze všech ostatních typů relativně nejstálější a ve srovnání s ostatními i nejobecnější, ve smyslu v populaci nejvíce rozšířeném. Prestižní hierarchie vyplývající z dělby práce je ve většině vyspělých průmyslových společností dosti podobná, což potvrzuje řada srovnávacích výzkumů. Tato stabilita prestižní struktury zjevně ohraničuje stabilitu dělby, charakteru a složitosti práce moderní společnosti. Znalosti o povolání a relativně rozsáhlý konsensus v hodnocení povolání jsou v populacích značně rozšířeny. Zajímavé jsou spíše drobné, ale přece jen existující odlišnosti v hodnocení různých povolání. Způsob řazení v systému dělby práce, typ a výše odměny, oficiální hodnocení důležitosti povolání budou pravděpodobně prodlávát určité změny v prospektu a v čase. Sledovat tyto změny v na-

ších podmínkách a srovnávat je mezinárodně bude práce, která může přinést cenné poznatky o sociální stratifikaci, o „váze“ povolání ve vztahu k určení sociálního statusu v našich podmínkách.

V šetřeních, zejména v USA, bylo prokázáno, že povolání je eminentně důležitým údajem pro stanovení sociální pozice individua. Pomocí povolání lze objektivně stanovit výši ekonomické odměny, stupeň pravomoci, který lze nepřímou z popisu činností spojených s povoláním odvodit, privilegia plynoucí z charakteru povolání, a lze se pokusit o dedukce směrem k prestižnímu hodnocení v tom smyslu, že výše prestiže, spojená se zmíněnými privilegii, je odrazem sociální stratifikace připadající danému povolání a umožňující dané osobě přístup k určitému sociálnímu statusu.

Tato výhodná pozice vedla k tomu, že nejrozvinutější oblastí empirických výzkumů na tomto poli jsou výzkumy prestiže povolání.

2. 2.

Výzkumy sociální stratifikace vůbec se v podstatě koncentrují kolem těchto tří typů šetření:

- a) výzkumy, které aplikují tzv. subjektivní přístup, tj. takové, které se pokoušejí charakterizovat a měřit sociální pozici individua jeho sebezřazením;
- b) výzkumy užívající k zařazení osoby skupiny soudců, členů obce, komunity;
- c) výzkumy, které aplikují tzv. objektivní přístup, tj. takové, které se pokoušejí charakterizovat a měřit sociální pozici individua podle jeho ekonomického statusu, vzdělání, moci atd.

Výzkumy prestiže povolání jsou určitou kombinací těchto postupů. Respondentům je zpravidla předložen určitý výběr povolání a jsou požádáni, aby je ohodnotili podle toho, jaké zaujímají postavení, jakého podílu úcty se jim dostává. Toto hodnocení se pak koreluje s ostatními činiteli.

Výsledné hodnocení může ovšem být způsobeno osobními charakteristikami respondentů, charakteristikami povolání anebo kombinací obojího. Odlišit různé prvky v hodnocení lze jen obtížně. Poměrná stabilita hodnocení prestiže povolání by však spíše svědčila pro to, že je výsledkem charakteristik povolání. Znamená to zřejmě, že i když často nejsou dožadováni s to celistvě ocenit prestiž povolání, přece jen reagují na některé jeho závažné a v populaci zafixované determinanty.

Značný vliv na respondentovo hodnocení mají jeho vlastní zkušenosti s typem povo-

lání, které hodnotí. Vyššího prestiže a pochopitelně také vyššího zavržení dosahují většinou ta povolání, jejichž znalost je v populaci rozšířena.

3. 1.

Jak již bylo řečeno, vychází tento text z postulátů širě pojatého šetření sociální struktury ČSSR, jehož cílem je mimo jiné získat indikátory sociálního statusu v československých podmínkách.

Metodický plán pro celkové šetření byl orientován tak, aby bylo možno každému z indikátorů, o němž bude rozhodnuto, že bude šetřen, přiřadit určitý index, podle kterého by pak byl stanoven celkový status, nebo alespoň status podle několika nejdůležitějších indikátorů. V oblasti prestiže se vycházelo z představy, že bude možno na základě předvýzkumu přiřadit každému povolání číselný index, který bude chápán jako index prestiže. Předpokládalo se, že tento index bude naprogramován počítači, který jej přiřadí povolání, jež respondent uvede, a ve stanovených počtech operací bude porovnáván s ostatními znaky.

Vyžadovalo by to alespoň tyto kroky:

1. Vytvořit úplný seznam povolání.
2. Rozdělit tato povolání náhodným způsobem do skupin (např. po 50, po 100 povoláních) a předložit je respondentům k hodnocení.
3. Vyřadit z takto zhodnoceného seznamu povolání ta povolání, která by vykazovala velký rozptyl v hodnocení.

Výsledkem tohoto postupu by byl reprezentativní vzorek povolání, o kterých bychom mohli předpokládat, že budou dostatečně diferencovat se zřetelem k prestiži povolání.

Při podrobnějším myšlenkovém přezkoušení a při přešetření sondou v Benešově u Prahy (asi 60 respondentů) však bylo zjištěno, že tento postup by byl velice náročný a technicky obtížný. (Seznam povolání, kterým jsme disponovali, obsahoval 13 000 názvů.) Kromě toho vznikla otázka, zda je tento postup vůbec možný a správný. I kdybychom předpokládali, že je to postup správný, bude počet povolání, který jakoukoliv redukcí obdržíme, tak velký, že je respondent nedokáže od sebe odlišit co do prestiže.

Je totiž zřejmé, že prestiž se v tomto smyslu nevztahuje na jednotlivá povolání, ale spíše na skupinu povolání, která umožňují osobám dosahovat určitého statusu. Ve společném povědomí populace je prestiž spojen s určitými povoláními, která jsou charakteristická pro takovou skupinu a „zastupují“ ji. Respondent pochopitelně nemůže odlišit rozdíly mezi dělníkem ve výrobě hořčice, ve výrobě hrotů plicních per, ve výrobě lepidel, kufrů, srsti, strun atd., protože nemá představu o činnostech spojených s výkonem těchto povolání. Pro něj mají tato povolání prestiž, který shrnuje v sobě povolání „dělník“. Tyto skutečnosti byly

konstatovány a bylo rozhodnuto vést úsilí tím směrem, který by dovoloval přiřadit index prestiže těmto „zastupujícím“ povoláním. Předpokládá se, že bude možno zařadit každé povolání do určité kategorie, od které očekáváme, že se vztahuje k nějakému sociálnímu statusu. Povolání patřící do této kategorie bude možno předložit k hodnocení, přiřadit jim index prestiže a určit potom prestiž stanovené kategorie.

I tento postup se však nevyhne problému, o nichž jsme hovořili, a navíc vznikají nové.

1. Vzniká starý problém, jaká povolání vybrat jako „zastupující“, která by sloužila jako příklad pro určitou skupinu povolání, určující nějaký status. Jinými slovy, jak dosáhnout reprezentativní skupiny povolání pro tento účel. Vyžadovalo by to zřejmě náročná a systematická šetření. Obvykle se však výzkumy věnované této tematice zříkají požadavku reprezentativnosti a zjišťují prestiž vybraných povolání, která je z hlediska cíle výzkumu „zajímavá“, jsou „důležitá“ atd.

2. Vzniká nový problém kategorizace povolání. To znamená, jaký počet a jaké kategorie zvolit, aby byly reprezentativní pro skupiny povolání. Je možno postupovat tak, že zvolíme jako selektivní kritérium pro kategorizaci jen jedno hledisko (např. charakter práce, složitost práce, podíl fyzické a duševní složky při práci atd.). Vytvoříme buď skupinu soudců, kteří podle zadaných kritérií (složitost) vytvoří kategorizaci, nebo ji může vytvořit výzkumník sám, nebo je možno předložit kritérium respondentům a požádat je, aby se podle něho zařadili na nějaké stupnice, apod. Všechny tyto postupy ovšem zcela neodstraňují nebezpečí, že podle různých kategorizací dostaneme různé systémy vertikálního členění společnosti a v důsledku toho různá hodnocení prestiže.

Proto jsme se rozhodli realizovat tyto kroky:

1. Předložit respondentům seznam šedesáti povolání.

2. Každé povolání bude respondentem hodnoceno na stupnici 1–5 bodů. S kategorií „nevím“ nebudou prováděny početní operace. Při výpočtech použijeme v zájmu mezinárodního srovnání číselných indexů použitých v NORC Study, které jsou ve smyslu početních operací pouze lineární transformací uvedených bodových hodnot.

Pro hodnocení 1 je to index 100

Pro hodnocení 2 je to index 80

Pro hodnocení 3 je to index 60

Pro hodnocení 4 je to index 40

Pro hodnocení 5 je to index 20

3. Na základě hodnocení povolání respondenty bude vypočten průměrný skóre

Q každého povolání jako průměr všech hodnocení podle vzorce:

$$Q_s = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n k_i$$

kde Q_s = průměrný skóre povolání

n = celkový počet hodnocení (počet respondentů bez těch, kteří odpovídali alternativou „nevím“)

k_i = hodnocení i -tého respondenta nabývající hodnot 1–5.

4. Podle hodnoty Q lze všechna povolání seřadit do „žebříčku“ od povolání s nejnižším prestižem až k povoláním s nejvyšším prestižem. Dále bude možno vypočítat pro každé povolání hodnotu δ , která bude sloužit jako míra neshody v hodnocení prestiže povolání. To umožní vyloučit povolání s vysokou mírou neshody jako „nestálá“.

5. Tento postup vychází z hypotézy šetření, že prestižní hodnocení souvisí s charakterem práce tvořící obsah toho kterého povolání. Proto další kroky budou tyto:

- Uvedených šedesát povolání rozdělíme do šesti kategorií podle složitosti práce.
- Pro každou kategorii stanovíme deset povolání jako „zástupných“ pro danou skupinu (např. pro kategorii nejjednodušší opakující se práce v povoláních jako: nosič, kopáč, poslíček atd.).
- Zkonstruujeme průměrný skóre prestiže povolání každé kategorie Q , jako průměr z hodnocení jednotlivých povolání zařazených do r -té kategorie.
- Odpovídá-li hodnocení prestiže charakteru práce (její složitosti), budeme předpokládat, že hodnoty Q' budou dostatečně diferencovány a dostatečně homogenní. Údaje o homogenitě budeme měřit δ , tj. směrodatnou odchylkou jednotlivých Q hodnot povolání od Q' , popřípadě průměrnou směrodatnou odchylkou každé kategorie. Hodnoty Q' mohou sloužit jako žádaný index prestiže jednotlivých povolání pro základní šetření.

Alternativním šetřením problému by mohlo být vytvoření „relativně homogenních“ kategorií prestiže povolání s určitým přiřazeným indexem (Q). Podle žebříčku získaného na základě kroku 4. lze

vybrat povolání s nejbližšími hodnotami Q' a z nich potom vytvořit kategorie. Nevýhodou této alternativy je fakt, na který jsme upozorňovali již výše, že povolání vybraná jako „zástupná“ jsou ne-reprezentativní a podle jiného seznamu povolání bychom mohli dosáhnout jiné kategorizace.

3. 2.

Pro ověření správnosti těchto úvah byla realizována sonda, ve které seznam A (agronom) hodnotilo 135 respondentů, seznam B (čistič bot) hodnotilo 150 respondentů. Bylo použito tazatelské sítě rozhlasu a vzorek byl reprezentativní podle kritérií území, pohlaví a základních skupin povolání. Pro technické a časové potíže je zatím zpracován jen v hrubých rysech seznam povolání podle NORC skóru.

(Předkládaný dotazník obsahoval podle seznamu tato identifikační data: a) pohlaví, b) věk, c) vzdělání, d) příjem, e) národnost, f) přesné označení zaměstnání. Kromě identifikačních dat zde byla ještě otázka požadující sebezafazení do sedmivrstvého schématu diferenciací společnosti podle společenského postavení.)

Seznam byl předložen ve dvou variantách po třiceti povoláních. Z psychologických důvodů bylo výhodnější, hodnotili-li respondenti menší počet položek. Zvyšuje to možnosti diferenciací.

Variantu A tvořila tato povolání:

- | | |
|--|-----------------------------|
| 1. agronom | 16. poslíček |
| 2. číšník | 17. popelář |
| 3. družstevník pracující v rostlinné výrobě | 18. ředitel továrny |
| 4. hlavní inženýr | 19. pomocník ve skladu |
| 5. hlavní účetní | 20. prodáváč |
| 6. konstruktér | 21. průvodčí |
| 7. kopáč | 22. fidič |
| 8. kuchař | 23. ředitel Čedoku |
| 9. laborant | 24. účetní v podniku |
| 10. mechanizátor JZD | 25. učitel |
| 11. mistr | 26. universitní profesor |
| 12. nápořád v divadle | 27. vrátný |
| 13. nukleární fyzik | 28. vedoucí prodejny |
| 14. obvodní lékař | 29. vedoucí obchodního domu |
| 15. placený pracovník společenské organizace | 30. zaučený dělník |

Variantu B tvořila tato povolání:

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| 1. čistič bot | 12. optik |
| 2. důstojník z povolání | 13. podnikový právník |
| 3. elektrikář | 14. pomocný dělník |
| 4. ekonom | 15. přadlák |
| 5. frézař | 16. předseda KNV |
| 6. garážmistr | 17. předseda JZD |
| 7. hlídač | 18. pyrotechnik |
| 8. holič | 19. revizor účtů |
| 9. horník | 20. ředitel rozhlasu |
| 10. ministr | 21. sociolog |
| 11. nosič | 22. spisovatel |

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 23. statistik | 27. uvaděč v kině |
| 24. strojívedce | 28. zedník |
| 25. tkadlec | 29. zubař |
| 26. truhlář | 30. zootechnik |

Tazatel předložil dotazovaným seznam povolání s touto instrukcí:

Na následující stránce Vám předkládáme seznam různých povolání. Prosíme Vás, abyste si je přečetli a pomohli nám opět při jejich ocenění. Tentokrát nás zajímá, jaké má to které povolání obecné postavení ve společnosti. Žádáme Vás tedy, abyste byli tak laskavi a zaškrtnli na uvedené stupnici (1—5) pro každé povolání to potvrzení, které nejlépe odpovídá vašemu vlastnímu osobnímu mínění o obecném postavení, které toto povolání má.

Abyste nedošlo k nějakým nejasnostem, uveďme si příklad.

Dejme tomu, že se domníváte, že povolání průvodčího má dobré obecné postavení ve společnosti. V tom případě byste udělali kroužek kolem dílku stupnice označeného číslem 2, takto:

1	(2)	3
výborné	dobré	průměrné
4	5	6
podprůměrné	špatné	nevím

V případě, že byste si nebyli jisti nebo nevěděli, udělali byste kroužek nad „nevím“, asi takto:

1	2	3	4	5	(6)
---	---	---	---	---	-----

Poznámka k instrukci:

Instrukce, podle které hodnotí dotazovaní předložený seznam povolání, je jedním z důležitých činitelů, které významně ovlivní výsledek. Nejčastější znění instrukce stimuluje dotazovanou osobu slovy „sociální postavení“ nebo „prestíž“. Ve dvaceti osmi výzkumech prestiže povolání realizovaných v roce 1947—1963 bylo použito devětkrát instrukce se slovy „sociální postavení“ a dvánáctkrát instrukce vyžadující hodnocení „prestíže“ povolání.

Problém instrukce tkví v tom, že použijeme-li k stimulaci hodnocení obecné, neutrální výzvy, jako „ohodnoťte obecné sociální postavení nebo prestiž“, nemůžeme spolehlivě usuzovat, jaké motivy byly pro hodnocení rozhodující: Zda dotazovaný hodnotí toto obecné postavení podle očekávaného příjmu, či podle vzdělání, autority atd. V těchto případech je prestiž syntetickým ukazatelem, neumožňuje však diferencovat jednotlivé složky. V případě, že použijeme úzké, specifikované instrukce, např. „hodnoťte podle sociální utility povolání, podle příjmu, podle očekávaného vzdělání“ atd., dostaneme různé hierarchie hodnocení prestiže. Nezbude nám potom nic jiného než vypočítávat z několika hodnocení průměr, který tyto rozdíly stejně nakonec zastřeší nebo zkruslí.

Fakt, že výzkumy podle obecné instrukce vykazují v mezinárodním měřítku překvapivou shodu, patrně svědčí o tom, že v této

Název povolání	NORC skór	NORC skór dosažený 1963 v srovnatelném povolání v NORC Study -	Název povolání	NORC skór	NORC skór dosažený 1963 v srovnatelném povolání v NORC study -	
1. ministr	94	87	57. popelář	39	—	
2. universitní profesor	93	90	58. kopáč	39	—	
3. ředitel Čedoku	93	—	59. nosič	34	—	
4. předseda KNV	92	—	60. čistič bot	31	34	
5. ředitel továrny	92	87	Zařadíme-li ohodnocená povolání do stanovených kategorií podle složitosti a charakteru práce, dosta- neme toto uspořádání:			
6. ředitel rozhlasu	91	—	1. kategorie (nejjednodušší práce)			
7. hlavní inženýr	90	86	1. čistič bot	31	Největší dosaže- ný rozdíl je 22 body. Průměrná od- chylka $\bar{d} = 5,1$.	
8. spisovatel	88	78	2. nosič	34		
9. nukleární fyzik	86	92	3. kopáč	39		
10. vedoucí obchodního domu	85	—	4. popelář	39		
11. obvodní lékař	82	93	5. uvaděč v kině	42	Průměrná od- chylka $\bar{d} = 7,8$.	
12. hlavní účetní	82	81	6. pomocný dělník	43		
13. sociolog	80	83	7. poslíček	43		
14. zubař	80	88	8. náповěda v divadle	46		
15. předseda JZD	80	—	9. hlídač	51	Největší dosaže- ný rozdíl je 31 bod. Průměrná od- chylka $\bar{d} = 7,8$.	
16. důstojník z povo- lání	79	82	10. vrátný	53		
17. ekonom	78	78	2. kategorie (jednoduchá opakující se práce)			
18. podnikový právník	78	89	1. pomocník ve skladu	43	Průměrná od- chylka $\bar{d} = 7,8$.	
19. agronom	77	—	2. družstevník	47		
20. konstruktér	76	—	3. tkadlec	53		
21. placený pracovník společenské orga- nizace	76	77 (odborní)	4. průvodčí	56		
22. elektrikář	75	76	5. zaučený dělník	56	Průměrná od- chylka $\bar{d} = 3,9$.	
23. učitel	75	81	6. prodáváč	58		
24. horník	74	50	7. přadlák	62		
25. optik	73	—	8. frézař	68		
26. strojívedce	73	59	9. zedník	69	Největší dosaže- ný rozdíl je 12 bodů. Průměrná od- chylka $\bar{d} = 3,9$.	
27. účetní v podniku	72	70	10. horník	74		
28. zootechnik	71	—	3. kategorie (jednoduché různorodé práce)			
29. mistr	71	—	1. truhlář	63	Největší dosaže- ný rozdíl je 12 bodů. Průměrná od- chylka $\bar{d} = 3,9$.	
30. kuchař	70	55	2. holič	64		
31. statistik	69	—	3. mechanizátor JZD	65		
32. zedník	69	—	4. řidič	65		
33. garážmistr	68	62	5. číšník	67	Průměrná od- chylka $\bar{d} = 3,9$.	
34. frézař	68	—	6. kuchař	70		
35. revizor účtů	67	—	7. účetní	72		
36. číšník	67	49	8. optik	73		
37. laborant	66	—	9. strojívedce	73	Největší dosaže- ný rozdíl je 22 body. Průměrná od- chylka $\bar{d} = 3,9$.	
38. řidič	65	—	10. elektrikář	75		
39. mechanizátor JZD	65	—	4. kategorie (složitější různorodé práce)			
40. holič	64	63	1. vedoucí prodejny	60	Největší dosaže- ný rozdíl je 22 body. Průměrná od- chylka $\bar{d} = 5,5$.	
41. pyrotechnik	63	—	2. pyrotechnik	63		
42. truhlář	63	68 (tesař)	3. laborant	66		
43. přadlák	62	—	4. revizor účtů	67		
44. vedoucí prodejny	60	—	5. garážmistr	68	Průměrná od- chylka $\bar{d} = 5,5$.	
45. prodáváč	58	56	6. mistr	71		
46. průvodčí	56	66	7. zootechnik	71		
47. zaučený dělník	56	—	8. placený pracovník společenské organizace	76		
48. tkadlec	53	—	9. důstojník z povo- lání	79	Průměrná od- chylka $\bar{d} = 5,5$.	
49. vrátný	53	48	10. hlavní účetní	82		
50. hlídač	51	50				
51. družstevník	47	48 (zemědělský dělník)				
52. náповěda v divadle	46	—				
53. pomocník ve skladu	43	—				
54. pomocný dělník	43	—				
55. poslíček	43	—				
56. uvaděč v kině	42	—				

Název povolání	NORC skóre	NORC skóre dosažený 1963 v srovnatelném povolání v NORC Study -	Název povolání	NORC skóre	NORC skóre dosažený 1963 v srovnatelném povolání v NORC Study -
5. kategorie (složitá různorodá práce)			6. kategorie (velmi složitá, tvůrčí práce)		
1. statistik	69	Největší dosa-	1. sociolog	80	Největší dosaže-
2. učitel	75	žený rozdíl je	2. nukleární fyzik	86	ný rozdíl je
3. konstruktér	76	16 bodů.	3. spisovatel	88	14 bodů.
4. agronom	77	Průměrná od-	4. hlavní inženýr	90	Průměrná od-
5. ekonom	78	chylka $\bar{d} = 3,0$.	5. ředitel rozhlasu	91	chylka $\bar{d} = 3,1$.
6. podnikový právník	78		6. předseda KNV	92	
7. zubař	80		7. ředitel továrny	92	
8. předseda JZD	80		8. ředitel Čedoku	93	
9. obvodní lékař	82		9. univerzitní profesor	93	
10. vedoucí obchodního domu	85		10. ministr	94	

neutrální výzvě se výrazně prosazují rozhodující činitele, které tvoří složky prestiže (příjem, moc, vzdělání, složitost práce, funkcionální důležitost atd.).

Vybraná povolání byla náhodně rozdělena do uvedených dvou variant a seřazena podle abecedy, aby bylo zamezeno sugestivnímu vlivu pořadí.

Výsledky ukázaly, že nebylo celkových významných rozdílů mezi oběma variantami. (Varianta A dosáhla průměrného skóru 67, varianta B průměrného skóru 68.)

Patrnější rozdíly však již byly v seznamech uspořádaných podle kategorizace. Potvrzují to částečně námitky uváděné k problému reprezentativnosti vzorku povolání v tom smyslu, že jiných výsledků dosahujeme s jinými povoláními.

Kategorie 1. — Varianta A — $\bar{d} = 4,4$ —
Varianta B — $\bar{d} = 6,2$

Kategorie 2. — Varianta A — $\bar{d} = 5,6$ —
Varianta B — $\bar{d} = 6,6$

Kategorie 3. — Varianta A — $\bar{d} = 2,6$ —
Varianta B — $\bar{d} = 4,8$

Kategorie 4. — Varianta A — $\bar{d} = 6,4$ —
Varianta B — $\bar{d} = 4,4$

Kategorie 5. — Varianta A — $\bar{d} = 3,6$ —
Varianta B — $\bar{d} = 3,2$

Kategorie 6. — Varianta A — $\bar{d} = 2,2$ —
Varianta B — $\bar{d} = 4,0$

3. 3.

Povolání byla vybrána podle těchto hledisek:

1. Aby vyhovovala apriorní kategorizaci podle složitosti a charakteru práce (6 stupňů).

2. Aby pokryla základní oblasti (sektory) souboru povolání (např. výrobní služby, administrativa, kultura a školství atd.).

3. Aby byla pokud možno srovnatelná s mezinárodními studiemi.

Vyskytly se námitky proti tomu, že některé názvy nevystihují vlastně povolání (např. ředitel továrny, placený pracovník společenské organizace atd.), ale funkci v povolání. Tyto námitky jsou oprávněné, ale současný rozvoj moderních průmyslových společností vykazuje takové tendence, že některé funkce (často označované termíny vedoucí, hlavní, ředitel atd.) se stávají profesionální, vyžadují speciálního školení, a jsou zkrátka stavěny naroveň ostatním povoláním.

Rovněž se vyskytly námitky, že některá povolání jsou příliš výlučná, jedinečná apod. (např. ředitel Čedoku, nápověda v divadle atd.). Tato námitka je rovněž oprávněná, ale bylo to způsobeno jednak tím, že jsme si chtěli ověřit, jak budou respondenti na takové názvy reagovat podle svých sociálních zkušeností (a je třeba poznamenat, že reagovali zcela normálně, nepovažovali tato povolání za nijak exkluzivní), a jednak poněkud mechanickým seskupováním stupňů složitosti práce a sektorů. To znamená, že ředitel Čedoku se objevil v seznamu povolání proto, že bylo třeba uvést vysoce kvalifikované a složité povolání v oblasti služeb.

Ke každému stupni složitosti a charakteru práce bylo vybráno jako příklad deset povolání. Kategorie byly charakterizovány například takto:

Skupina 1 —

Nejjednodušší opakující se práce s přesně stanoveným cílem a nejjednoduššími prostředky, bez možnosti volby, nepředpokládající prakticky žádnou kvalifikaci

— kopáč — poslíček — popelář — vrátný — nápověda v divadle — nosič — hlídač — pomocný dělník — uvaděč v kině — čistič bot

Skupina 6 —

Velmi složitá práce s mimořádným rozsahem dispozičních pravomocí, práce výrazně tvůrčí, předpokládající zpravidla vysokoškolské nebo vědecké vzdělání

ředitel továrny — hlavní inženýr — ředitel Čedoku — univerzitní profesor — nukleární

3.4.

Seřadíme-li povolání podle toho, jakého NORC skóru dosáhly, dostaneme seznam na str. 745.

3.5.

I když zachováme nutnou opatrnost v interpretaci výsledků dosažených na tak malém vzorku, můžeme konstatovat, že s vysokou pravděpodobností budou v definitivním šetření potvrzeny tyto hypotézy:

- A — V hodnocení prestiže jednotlivých povolání jsou významné rozdíly.
- B — Hodnocení prestiže povolání má hierarchický charakter, to znamená, že je možné dosahovat takových uspořádání, v němž některá povolání jsou výše a některá níže.
- C — Hierarchie prestiže povolání je ve vyspělých průmyslových státech v hrubých rysech podobná.

Z uvedených seznamů je možno provést srovnání jednotlivých povolání s výzkumy provedenými v USA. I když je opět třeba při takovém srovnání zachovat značnou opatrnost, protože stejné hodnocení může mít v důsledku různých kulturních a sociálních podmínek různé důvody, již i letmý pohled ukazuje poměrnou shodu v hodnocení. Ukazuje to i průměrný skór. V NORC Study dosahuje hodnoty 71 bodů, v naší sondě 68 bodů.

Pokud bychom se pokoušeli interpretovat některé rozdíly v hodnocení povolání, museli bychom postupovat tímto způsobem:

1. Konstatovat, že bodovou toleranci 1—5 bodů budeme považovat za zanedbatelnou (tato tolerance je stanovena arbitrárně na základě zkušeností s výpočty, není zdůvodněna statisticky).

2. Předpokládat, že i větší bodové rozdíly mohly být způsobeny na tak malém vzorku náhodně, i když samy rozdíly napovídají, že patrně půjde o vlivy nenáhodné.

3. Některé rozdíly mohou být způsobeny malou znalostí určitých povolání, nedostatečnou sociální zkušeností dotazovaných. Například povolání přadlák, poslíček, čistič bot, pyrotechnik, nukleární fyzik, sociolog apod. dosahovala relativně

vyššího počtu odpovědí „nevím“ (sociolog 41, nápořád v divadle 37, pyrotechnik 32, nukleární fyzik 30, přadlák 27, poslíček 27, statistik 23 atd.).

4. Některé rozdíly potom plynou z různých úrovní organizace sociálního života, kultury, tradice, hodnotových systémů apod.

Jednou z hypotéz celkového šetření, ale hlavně předvýzkumné sondy, bylo tvrzení, že složitější a náročnější povolání budou dosahovat vyššího prestiže a povolání vyznačující se nízkým stupněm složitosti práce, nevyžadující kvalifikaci atd., budou dosahovat prestiže nižšího. Z uvedeného seznamu je patrné, že pro nejvyšší a nejnížší stupně této kategorizace má hypotéza velkou pravděpodobnost, že by byla definitivním šetřením potvrzena. Obtížnější situace je se středními kategoriemi. Zde významně zasahují do hodnocení takové vlivy, jako sociální zkušenost s povoláním, tradice, hodnotový systém, nadhodnocování vlastního povolání atd., a charakter a složitost práce se neprosadí tak výrazně jako v krajních bodech kategorizačního schématu.

V důsledku těchto poznatků a ještě dalších teoretických i organizačních technických příčin dochází v definitivním šetření k posunu zaměření šetření prestiže povolání. V podstatě jsme upustili od původního cíle, tj. od vypracování indexu prestiže pro relativně reprezentativní skupiny povolání. Část šetření, která obsahovala zjišťování prestiže povolání, bude od celkového šetření oddělena a na dvou tisícovém vzorku bude realizována (spolu s šetřením představ o diferenciaci společnosti) jako speciální, doplňující sonda. V tomto odděleném šetření bude hlavním cílem výzkum představ populace o diferenciaci společnosti. Prestiž povolání, který bude vedlejším cílem šetření, bude mít za účel poskytnout index prestiže jako další empirický znak pro vybraná (nerepresentativní) povolání hodnocená experty podle mnoha různých kritérií. Z těchto důvodů odpadá hlavní metodický problém, jak zajistit reprezentativnost vzorku povolání a jak vybudovat vhodnou kategorizaci, ke které by bylo možno buď všechna nebo velkou část povolání přiřazovat.

Použitá literatura:

1. *Class, Status and Power* — edited by Reinhard Bendix and Seymour Lipset, The Free Press, New York 1966.

2. Egon Ernest Bergel: *Social Stratification*, McGraw-Hill Series in Sociology, 1962.
3. *Review of Sociology*, edited by Joseph B. Gitler, John Wiley and Sons (W. Lloyd Warner: *The Study of Social Stratification*), New York 1957.
4. Edward O. Lauman: *Subjective Social Distance and Urban Occupational Stratification*, A J. S., Vol. LXXI, July 1965, No. 1 (str. 26).
5. Joseph Bensman and Bernald Rosenberg: *Mass, Class and Bureaucracy*, Prentice-Hall, Sociology Series 1963.
6. *Mental Health and the Lower Social Classes*, edited by Kent S. Miller and Charles M. Grigg, The Florida State University, 1966.
7. Włodzimierz Wesolowski: *Klasy warstwy i władza*, Warszawa 1966.
8. Stanisław Ossowski: *Struktura klasowa w społecznej świadomości*, Łódź 1957.
9. W. Lloyd Warner and Paul S. Lunt: *The Social Life of a Modern Community*, Yale University Press 1947.
10. Antonín Obrdlík: *Povolání a veřejné blaho*, Praha, Orbis 1937.
11. *Handbook of Modern Sociology* — edited by Robert E. L. Faris, Rand McNally and Comp. (Kaare Svalastoga: *Social Differentiation*), Chicago 1964.
12. Jaroslav Klofáč a Vojtěch Tlustý: *Soudobá sociologie*, NPL, Praha 1965.