

## OTVARANJE I ZATVARANJE DRUŠTVENE STRUKTURE — JEDAN POKUŠAJ MJERENJA PREKO PODATAKA ZA TRI GENERACIJE

DUŠKO SEKULIĆ

Filozofski fakultet, Zagreb

Osnovna tema rada je analiza promjena obrazaca socijalne mobilnosti po generacijama. Podaci za uzorak od 3619 ispitanika analiziraju se po osnovi tri generacije. Globalni nalaz je da je korelacija između radnog mjesta djece i očeva slabija u srednjoj generaciji nego u staroj i mladoj. Otvorenost i zatvorenost regrutacije na pojedina radna mjesta (mjerena koncentracijom — disperzijom regrutacije) po generacijama ima različiti obrazac za razna radna mjesta. Polazeći od toga mogu se rekonstruirati četiri osnovna tipa radnih mjesta. Prvi je tip onaj gdje regrutacija pokazuje konstantnu otvorenost (KV radnici). Drugi tip su ona radna mjesta gdje mlađe generacije pokazuju veću zatvorenost nego starije (stručnjaci, nekvalificirani radnici i poljoprivrednici). Treći tip je obrnut od drugoga, tj. takav gdje mlađe generacije pokazuju veću otvorenost nego starije (niži rukovodioci i službenici). Konačno, četvrti je tip onaj koji ne pokazuje neku jasnu i jednosmjernu tendenciju, nego je koncentracija regrutacije najmanja u srednjoj generaciji, a veća u staroj i mlađoj (rukovodilačke grupacije, zanatlije i visokokvalificirani radnici).

Istraživanje čiji se rezultati ovdje iznose provedeno je na kvotnom uzorku radno-aktivnog stanovništva Hrvatske u toku 1984. godine. Uzorak je bio sastavljen od devet osnovnih grupa, sa ukupno 3619 ispitanika. Svaka grupa trebala je sadržavati po 400 ispitanika, a grupe su bile: politički funkcioneri, direktori, »sistemska« i »potrebna« inteligencija, službenici, VKV-KV radnici, PKV-NKV radnici, obrtnici i seljaci.<sup>1</sup> U ovdje upotrebljenoj analizi osnovni uzorak je nešto modificiran i to u dvije »točke«. U prvom redu razlikovanje »sistemske« i »potrebne« inteligencije je zanemareno, pošto smatramo da to razlikovanje nije bitno u izučavanju socijalne mobilnosti. Međutim, iz te grupe su posebno izlučeni »niži rukovodioci« — dakle šefovi odjela, sektora i sl. Prema definiciji M. Lazića oni svi spadaju u sistemsku inteligenciju. Između ostalih ljudi sa visokom spremom nije pravljen razlika s obzirom na vrstu

<sup>1</sup> Detaljnije o strukturi uzorka v. u: *Struktura uzorka*, IDIS i Zavod za sociologiju Filozofskog fakulteta, Zagreb, 1984, umnoženo. Također usp. Uvod u tematski broj: Istraživanje društvene strukture, *Revija za sociologiju*, 1—4/1986. O razlikovanju sistemske i potrebne inteligencije vidi: M. Lazić, *Reprodukcija društvenih grupa u Hrvatskoj*, IDIS, Zagreb, 1986, str. 58—62.

posla koju obavljaju, pa su svi svrstani u kategoriju stručnjaka. Druga razlika je što se grupa VKV-KV radnika, u skladu sa nekim prije dobivenim rezultatima o njihovim bitnim razlikama, razdvaja na dvije grupe.<sup>2</sup> To sve dovodi do toga da imamo nejednaku zastupljenost grupa koje analiziramo (tako imamo samo 63 VKV radnika, 198 »nižih rukovodilaca«, ali zato 603 stručnjaka). No te razlike ne bi trebale utjecati na rezultate kada uspoređujemo regrutaciju u pojedine grupe, tj. kada u tabeli socijalne mobilnosti uspoređujemo »ulaz« na pojedina radna mjesta, a to ćemo upravo u ovom radu i činiti.

Prvi podaci o ukupnoj socijalnoj omobilnosti (oni su dati u tabeli 1 prethodnog rada,<sup>3</sup> koji se bavi analizom istog istraživanja, pa ovdje neće biti ponovno prezentirani) navode nas na zaključak da postoji najveća koncentracija regrutacije, na svako pojedino radno mjesto, ispitanika čiji su očevi NKV, PKV radnici ili poljoprivrednici. Ta činjenica ilustrira »strukturu« radnih mjesta očeva, koji su u 54.2% slučajeva NKV, PKV radnici ili poljoprivrednici. Naših ispitanika je u tim dvjema kategorijama radnih mjesta samo 22.4%. Dakle, u odnosu na te dvije promatrane grupe (to nisu »generacije«, jer su stvarne generacije jako izmiješane u našim kategorijama djece i očeva), učešće ovih dviju zadnjih kategorija je više nego prepolovljeno. To odražava bitne strukturne promjene; transfer stanovništva iz poljoprivrede u industriju, povećanje kvalifikacione strukture unutar industrije, kao i nastajanje tercijarnog sektora.

Ako izdvojimo ove dvije grupe radnih mjesta (poljoprivrednike i NKV, PKV radnike) i pogledamo koliko su one zastupljene u porijeklu svake od naših promatranih grupa, dobivamo slijedeće rezultate:

Postotak očeva NKV, PKV radnika i poljoprivrednika u ukupnoj strukturi očeva promatrane grupe:

|   |       |
|---|-------|
| Političkih funkcionera  | 50.9% |
| Direktora   | 47.4% |
| Nižih rukovodilaca  | 36.8% |
| Stručnjaka  | 30.1% |
| Službenika  | 38.9% |
| Zanatlija   | 45.6% |
| VKV radnika   | 52.3% |
| KV radnika  | 63.3% |
| NKV, PKV radnika  | 84.5% |
| Poljoprivrednika  | 96.1% |
| Zastupljenost NKV, PKV i poljoprivrednika u ukupnoj strukturi očeva | 54.2% |

Vidimo da su stručnjaci grupa sa najmanje zastupljenim »najnižim« porijeklom, a od njih i prema »gore« i prema »dolje« raste ova zastupljenost. Činjenica da u rukovodilačkim slojevima (grupama) imamo veću zastupljenost

<sup>2</sup> D. Sekulić, Socio-profesionalna mobilnost u Jugoslaviji, *Sociologija*, 1—2, 1984.

<sup>3</sup> D. Sekulić, Socio-profesionalna mobilnost u Hrvatskoj, *Revija za sociologiju*, 1—4/1986.

potomaka NKV, PKV radnika i poljoprivrednika proizlazi iz, u prethodnom radu konstatirane, činjenice veće širine, disperzije regrutacije na rukovodilačka radna mjesta nego na stručnjačka. Kod stručnjaka postoji izrazitija tendencija samoregrutacije i izolacije od drugih grupa, a kod političkih funkcionera i direktora je tendencija da budu regrutirani iz širokog spektra socijalnog porijekla (mjereno radnim mjestom oca).

## STRUKTURALNA I CIRKULARNA MOBILNOST

Gore spomenutim analizama došli smo do jednog ključnog pitanja, koje se postavlja u svakoj analizi socijalne mobilnosti, tj. otvorenosti socijalne strukture: koliko je od opažene mobilnosti posljedica jednostavne strukturalne promjene, a koliko je posljedica »genuine« otvorenosti društva? Tj. kada ne bi bilo strukturalnih promjena, koliko bi djeca mijenjala svoju poziciju u odnosu na roditelje? Pošto imamo stalnu strukturalnu promjenu pred sobom — u Jugoslaviji to je industrijalizacija koja uvjetuje promjene u raspoloživim mjestima — takva promjena nužno »prisiljava« pojedince da zauzmu »viša« mjesta u socijalnoj strukturi. Kada smo imali proces industrijalizacije, to je nužno značilo veliki skok u smislu brzog prelaženja ljudi iz poljoprivrede u industriju. Takvu mobilnost, koja je jednostavna posljedica promijenjene strukture radnih mjesta od jedne generacije do druge, nazivamo strukturalnom mobilnošću. Ona jednostavno znači da, zbog promijenjene strukture radnih mjesta, mi moramo imati određenu količinu socijalne mobilnosti da bi se ta promijenjena struktura zadovoljila. Pošto imamo dugoročnu tendenciju da se stvara više radnih mjesta na »gornjim« dijelovima ljestvice (tj. više manualnih u odnosu na poljoprivredna, više nemanuelnih u odnosu na manualna), to je ova strukturalna mobilnost izražena kao povećana mobilnost prema »gore«. Pojam cirkularne mobilnosti se odnosi na količinu socijalne mobilnosti, koju imamo u određenoj strukturi, kada strukturalnu mobilnost držimo »konstantnom«. Drugim riječima, pitamo se koliko bi ljudi bili mobilni i da nemamo strukturalnih promjena. Dakle, kada bismo imali statičnu strukturu zanimanja koliko bi ljudi ipak promijenilo svoja mjesta.

Indeks asocijacije<sup>4</sup> predstavlja jedan takav model »perfektne« mobilnosti, definiran statističkom nezavisnošću radnog mjesta oca i radnog mjesta našeg ispitanika. U slučaju perfektne mobilnosti svaka bi naša promatrana grupa imala jednaku distribuciju porijekla kao i ukupna populacija očeva i svi indeksi bi u našoj tabeli imali vrijednost 1. Što je vrijednost dobivenog indeksa veća, to znači da u promatranoj kategoriji imamo više slučajeva no što bismo mogli očekivati pod hipotezom nepovezanosti između radnog mjesta oca i radnog mjesta ispitanika. Ako je npr. indeks 2, onda znači da u toj kategoriji imamo dva puta više ispitanika nego što bismo očekivali na temelju slučaja. Ako je indeks manji od 1, onda imamo manje slučajeva no što bismo očekivali na temelju hipoteze o nepovezanosti. Indeksi asocijacije za dobivene

<sup>4</sup> N. Rogoff, *Recent Trends in Occupational Mobility*, Free Press, N. Y. 1953; D. V. Glass (ed), *Social Mobility in Britain*, Routledge & Kegan Paul, 1959.

podatke dati su u tabeli 2 naprijed citiranog rada (v. fus-notu 3) i oni ovdje neće biti ponovo reproducirani.

Pokazalo se, međutim,<sup>5</sup> da je indeks asocijacije osjetljiv za marginalne totale, tj. da ovisi o sumi koju imamo za svaku kolonu i red u tabeli socijalne mobilnosti. Da bi se njegove slabosti izbjegle, koristim ovdje Yasudin indeks.<sup>6</sup> Yasudin indeks se interpretira slično kao i indeks asocijacije: kada u pojedinoj ćeliji imamo pozitivne vrijednosti, to znači postojanje tendencije da je vjerojatnost da su naši ispitanici regrutirani od očeva dotičnog radnog mjesta viša nego što bismo to očekivali na temelju slučaja. Ako je, pak, predznak negativan, to znači da su regrutirani manje od očeva dotičnog radnog mjesta nego što to očekujemo na temelju slučaja. Sociološka interpretacija negativnog predznaka je da postoji »barijera« da se ispitanici određenog radnog mjesta regrutiraju iz grupe očeva dotičnog radnog mjesta. Što je negativna vrijednost veća, to je i barijera izrazitija. Vrijedi i obrnuto. Pozitivni predznak znači da postoji »privlačenje« da ispitanici određenog zanimanja budu regrutirani od očeva tog zanimanja. Što je apsolutna vrijednost predznaka veća, to znači da je to »privlačenje« veće. U tabeli 1 dajemo Yasudine indekse za čitav promatrani uzorak u našem istraživanju.

Koje zaključke možemo izvući iz tabele? Prvo da pogledamo samoregrutaciju. Kod funkcionerskih (elitnih) grupa, na temelju njihove široke regrutacije, očekivali bismo nisku stopu samoregrutacije. To se i događa kod direktora i nižih rukovodilaca, koji imaju blago pozitivnu ali očito beznačajnu tendenciju ka samoregrutaciji (Yasuda = 0.06). Ono što iznenađuje je izrazitija tendencija ka samoregrutaciji političkih funkcionera. Iako se tu radi o malim apsolutnim brojevima, ipak iznenađuje da imamo takvu tendenciju samoregrutacije ( $Y = 0.18$ ). Postoji, znači, određeni mehanizam koji dovodi do toga da imamo značajniju od slučajne tendenciju da politički funkcioneri budu regrutirani iz grupe onih čiji su očevi također bili politički funkcioneri. Ovaj podatak postaje još interesantniji kada vidimo da je to najviša vrijednost indeksa koju smo uopće dobili za političke funkcionere. Znači, najizrazitija od svih »privlačnih« ili »odbojnih« snaga ili mehanizama kod političara je upravo »privlačna« snaga da budu regrutirani iz grupe čiji su očevi također bili političari. Jedini drugi značajniji indeks je onaj koji ukazuje na određenu »privlačnu« snagu da političari budu regrutirani iz grupe čiji su očevi niži rukovodioci.

Kod nefunkcionerskih radnih mjesta uloga samoregrutacije je daleko veća, iako značajno varira od grupe do grupe. Indeks kod samoregrutacije je apsolutno najviši, što znači da postoji tendencija »ostajanja« na istom tipu radnog mjesta kao što je bilo očeva, za grupe stručnjaka, zanatlija, VKV radnika, NKV radnika i poljoprivrednika. Kod KV radnika postoji tendencija da budu više otvoreni za regrutaciju onih pojedinaca, čiji su očevi NKV, PKV radnici, nego onih čiji su očevi KV radnici. Dakle, tendencija intergeneracijskog pomaka za jedno mjesto na kvalifikacionoj skali izrazitija je nego tendencija

<sup>5</sup> S. Yasuda, A Methodological Inquiry into Social Mobility, *American Sociological Review*, Vol. 29, 1964, str. 16—23.

<sup>6</sup> S. Yasuda, op. cit. Izvod je dat također u D. Sekulić, Socio-profesionalna mobilnost u Jugoslaviji, *Sociologija*, 1—2 1984.

YASUDA INDEX (CIJELI UZORAK)  
 SADAŠNJE RADNO MJESTO

Tabela 1

| Posljednje radno mjesto oca | Politički funkcionar | Direktor | Niži rukovodilac | Stručnjak | Službenik | Zanatlija | VKV   | KV    | NKV PKV | Poljoprivrednik |
|-----------------------------|----------------------|----------|------------------|-----------|-----------|-----------|-------|-------|---------|-----------------|
| Politički funkcionar        | 0.18                 | -0.04    | 0.02             | 0.29      | 0.04      | -0.10     | -0.02 | -0.10 | 0       | -0.13           |
| Direktor                    | 0.01                 | 0.06     | 0.03             | 0.21      | 0.06      | -0.01     | -0.03 | -0.07 | -0.12   | -0.13           |
| Niži rukovodilac            | 0.11                 | 0.01     | 0.06             | 0.17      | 0.03      | -0.04     | -0.02 | -0.07 | -0.12   | -0.13           |
| Stručnjak                   | 0.03                 | 0.04     | -0.01            | 0.40      | 0.01      | -0.04     | -0.04 | -0.10 | -0.12   | -0.13           |
| Službenik                   | 0.01                 | 0.05     | 0.04             | 0.17      | 0.06      | -0.03     | -0.04 | -0.04 | -0.10   | -0.13           |
| Zanatlija                   | -0.04                | -0.02    | 0.01             | -0.01     | -0.02     | 0.33      | -0.03 | -0.05 | -0.06   | -0.10           |
| VKV                         | 0.01                 | 0.06     | 0.01             | 0.12      | 0.04      | -0.03     | 0.19  | -0.02 | -0.10   | 0.13            |
| KV                          | -0.04                | -0.02    | 0.06             | -0.03     | 0.08      | 0.01      | 0.12  | 0.10  | -0.03   | -0.10           |
| NKV, PKV                    | 0.01                 | -0.03    | -0.06            | -0.12     | 0.01      | 0.0       | 0.11  | 0.15  | 0.30    | -0.13           |
| Poljoprivrednik             | -0.06                | -0.07    | -0.18            | -0.23     | -0.23     | -0.12     | -0.15 | -0.04 | 0.19    | 0.75            |

 YASUDA INDEX (ISPITANICI DO 34 GODINE STAROSTI)  
 SADAŠNJE RADNO MJESTO

Tabela 2

| Posljednje radno mjesto oca | Politički funkcionar | Direktor | Niži rukovodilac | Stručnjak | Službenik | Zanatlija | VKV   | KV    | NKV PKV | Poljoprivrednik |
|-----------------------------|----------------------|----------|------------------|-----------|-----------|-----------|-------|-------|---------|-----------------|
| Politički funkcionar        | -0.05                | -0.02    | 0.08             | 0.37      | 0.15      | -0.05     | -0.2  | -0.19 | -0.17   | -0.05           |
| Direktor                    | 0.04                 | 0        | 0.07             | 0.24      | 0.03      | -0.01     | -0.04 | -0.19 | -0.17   | -0.05           |
| Niži rukovodilac            | 0.1                  | -0.04    | 0.05             | 0.25      | -0.04     | 0         | -0.04 | -0.19 | -0.17   | -0.05           |
| Stručnjak                   | 0.02                 | -0.04    | -0.01            | 0.45      | -0.01     | -0.02     | -0.07 | -0.17 | -0.14   | -0.07           |
| Službenik                   | 0.1                  | 0.03     | 0.08             | 0.06      | 0.13      | 0         | -0.04 | -0.08 | -0.13   | -0.08           |
| Zanatlija                   | -0.04                | -0.07    | -0.07            | -0.12     | -0.09     | 0.48      | -0.02 | -0.12 | -0.03   | -0.02           |
| VKV                         | 0.07                 | 0.15     | 0.06             | 0.16      | -0.04     | -0.02     | 0.05  | -0.05 | -0.12   | -0.08           |
| KV                          | -0.03                | 0.05     | -0.02            | -0.05     | 0.04      | -0.03     | 0.22  | 0.05  | 0       | -0.13           |
| NKV, PKV                    | -0.11                | -0.2     | -0.14            | -0.2      | 0.03      | -0.09     | 0.12  | 0.19  | 0.26    | -0.1            |
| Poljoprivrednik             | -0.10                | -0.02    | -0.05            | -0.12     | -0.1      | -0.08     | -0.09 | 0.04  | 0.15    | 0.05            |

YASUDA INDEX (ISPITANICI OD 35—49 GODINA STAROSTI)  
 SADAŠNJE RADNO MJESTO

Tabela 3

| Posljednje radno mjesto oca | Politički funkcionar | Direktor | Niži rukovodilac | Stručnjak | Službenik | Zanatlja | VKV   | KV    | NKV, PKV | Poljoprivrednik |
|-----------------------------|----------------------|----------|------------------|-----------|-----------|----------|-------|-------|----------|-----------------|
| Politički funkcionar        | 0.33                 | 0        | -0.02            | 0.27      | -0.12     | -0.11    | -0.02 | -0.08 | -0.11    | -0.08           |
| Direktor                    | 0.01                 | 0.11     | 0.02             | 0.16      | 0.07      | -0.04    | -0.03 | -0.08 | -0.11    | -0.08           |
| Niži rukovodilac            | 0.07                 | 0.04     | 0.07             | 0.13      | 0.06      | -0.05    | -0.02 | -0.06 | -0.11    | -0.08           |
| Stručnjak                   | 0.02                 | 0.05     | -0.02            | 0.37      | 0.01      | -0.08    | -0.02 | -0.08 | -0.11    | -0.08           |
| Službenik                   | -0.04                | 0.03     | 0                | 0.27      | 0.01      | -0.03    | -0.04 | -0.03 | -0.10    | -0.07           |
| Zanatlja                    | -0.06                | -0.07    | 0.06             | 0.04      | 0.04      | 0.21     | -0.03 | -0.04 | -0.10    | -0.06           |
| VKV                         | -0.02                | 0.09     | -0.02            | 0.07      | 0.03      | -0.02    | 0.11  | -0.03 | -0.10    | -0.08           |
| KV                          | 0.04                 | -0.04    | 0.08             | -0.06     | 0.07      | 0.06     | 0.04  | 0.08  | -0.06    | -0.10           |
| NKV, PKV                    | 0.04                 | -0.01    | -0.02            | -0.1      | -0.04     | 0.02     | 0.07  | 0.10  | 0.22     | -0.13           |
| Poljoprivrednik             | 0.05                 | -0.06    | -0.19            | -0.22     | -0.14     | -0.07    | -0.06 | 0.11  | 0.30     | 0.74            |

 YASUDA INDEX (ISPITANICI PREKO 50 GODINA STAROSTI)  
 SADAŠNJE RADNO MJESTO

Tabela 4

| Posljednje radno mjesto oca | Politički funkcionar | Direktor | Niži rukovodilac | Stručnjak | Službenik | Zanatlja | VKV   | KV    | NKV, PKV | Poljoprivrednik |
|-----------------------------|----------------------|----------|------------------|-----------|-----------|----------|-------|-------|----------|-----------------|
| Politički funkcionar        | 0.60                 | -0.19    | -0.03            | -0.09     | 0.31      | 0        | 0     | 0.04  | -0.09    | -0.40           |
| Direktor                    | 0                    | 0.21     | -0.03            | 0.18      | -0.02     | 0.13     | -0.02 | -0.04 | -0.09    | -0.40           |
| Niži rukovodilac            | 0.46                 | 0.03     | 0.06             | 0         | -0.02     | -0.04    | -0.01 | -0.04 | -0.09    | -0.40           |
| Stručnjak                   | 0.12                 | 0.16     | 0                | 0.16      | 0.02      | 0.02     | -0.04 | -0.04 | -0.09    | -0.40           |
| Službenik                   | 0.09                 | 0.29     | 0.09             | 0.11      | -0.05     | -0.10    | -0.05 | -0.05 | -0.06    | -0.40           |
| Zanatlja                    | 0.02                 | 0.02     | 0.03             | -0.03     | -0.02     | 0.34     | -0.09 | 0.03  | -0.04    | -0.40           |
| VKV                         | 0.19                 | 0.19     | 0.04             | 0.12      | 0.09      | -0.10    | -0.03 | 0     | -0.09    | -0.40           |
| KV                          | -0.05                | 0.12     | 0.05             | 0         | 0.17      | 0.01     | 0.21  | 0.14  | -0.07    | -0.28           |
| NKV, PKV                    | 0.05                 | 0.02     | -0.09            | 0.05      | -0.12     | 0.05     | 0.37  | 0.06  | 0.13     | -0.17           |
| Poljoprivrednik             | -0.46                | -0.43    | -0.30            | -0.39     | -0.43     | -0.34    | -0.50 | -0.22 | 0.25     | 0.77            |

samoregrutacije. Također, kod službenika vidimo da samoregrutacija ne igra nikakvu osobitu ulogu, što nas ne iznenađuje pošto je poznato da ta grupa ima »prijelazni« karakter: tu se zaustavljaju oni koji »padaju« »odozgo« i tu najlakše »dosižu« oni koji dolaze »odozdo«.

Koje su još upadljive karakteristike ove tabele? Najveća koncentracija pozitivnih indeksa je kod stručnjaka, u vezi s njihovom regrutacijom od očeva koji imaju nemanuelno zanimanje i od očeva VKV radnika. Obrnuto, najizrazitije zapreke u regrutaciji su kod poljoprivrednika, koji se ne regrutiraju ni iz jedne druge grupe (tj. postoje zapreke za njihovu regrutaciju iz svake grupe osim iz njihove vlastite). Uopće se vrlo jasno vidi da postoje očigledne zapreke da se ljudi na manuelna radna mjesta regrutiraju iz bilo koje nemanuelne grupe. Nema niti jednog pozitivnog predznaka u onom dijelu tabele koji ispitanike manuelnih zanimanja vezuje sa očevima nemanuelnih radnih mjesta.

Kod radničkih radnih mjesta, koja imaju najjasniju međusobnu hijerarhiju, vidi se na djelu pravilo »pomaka za jedno mjesto«. Tako se NKV radnici, osim samoregrutacije, više nego slučajno regrutiraju samo još od poljoprivrednika. Ili, obrnuto, možemo reći da se poljoprivrednici koji napuštaju svoje radno mjesto (položaj) pomiču prvenstveno na mjesto NKV radnika. Kod KV radnika vidimo ono što smo već spomenuli, da je regrutacija od NKV radnika čak zastupljenija nego samoregrutacija. Kod regrutiranja KV radnika od poljoprivrednika imamo već prelaz ka blago negativnom indeksu, tj. prepreke za takvo regrutiranje. VKV radnici su tendencijski podjednako otvoreni za KV i NKV radnike, ali i jasno zatvoreni za poljoprivrednike. Također, nemanuelna radna mjesta su blago pozitivno otvorena jedino za djecu VKV radnika, dok postoje prepreke za djecu radnika nižih kvalifikacija.

Možemo postaviti pitanje da li ovi zaključci, do kojih smo ovdje došli na temelju Yasudinog indeksa, na bilo koji način odstupaju od onih koji su dobiveni u predhodnom radu, na temelju indeksa asocijacije.<sup>7</sup> Osnovni nalaz je da nema bitnih razlika u dobivenim interpretacijama. Postoje samo neke pojedinačne razlike. Iako su tendencije potpuno jednake, pojedinačna veličina indeksa daje različiti značaj promatranoj vezi, ali samo u krajnjem donjem lijevom i gornjem desnom uglu tabele. Tako, npr., ako uspoređujemo samoregrutaciju kod najviše i najniže grupe (političkih funkcionera i poljoprivrednika), vidimo da kod indeksa asocijacije imamo jasnu tendenciju samoregrutacije, koja se međutim kod obje promatrane grupe bitno ne razlikuje (2.3 za političke funkcionere i 2.7 za poljoprivrednike). Sada, međutim, kod Yasude, pokazuje se izrazito veća tendencija samoreprodukcije kod poljoprivrednika u odnosu na političke funkcionere (0.75 : 0.18). Uopće, koristeći Yasudin indeks dolazimo do jasnog zaključka da postoji najviše izražena relativna tendencija samoregrutacije kod poljoprivrednika, u odnosu na sve ostale grupe. Kod upotrebe indeksa asocijacije poljoprivrednici ne odskaču toliko od ostalih grupa (npr., zanatlije imaju veći indeks asocijacije kod samoregrutacije — 3.6, a i stručnjaci — 2.8).

Interesantno je na sistematski način pogledati oba indeksa kod samoregrutacije:

<sup>7</sup> V. tabelu 2, u radu citiranom u fusnoti 3.

## INDEKSI SAMOREGRUTACIJE

|                       | Indeksi samoregrutacije |      |                |      |
|-----------------------|-------------------------|------|----------------|------|
|                       | indeks asocijacije      | rang | Yasudin indeks | rang |
| Politički funkcioneri | 2.3                     | 4—5  | 0.18           | 6    |
| Direktori             | 1.5                     | 8—10 | 0.06           | 8—10 |
| Niži rukovodioci      | 2.0                     | 6    | 0.06           | 8—10 |
| Stručnjaci            | 2.8                     | 2    | 0.40           | 2    |
| Službenici            | 1.5                     | 8—10 | 0.06           | 8—10 |
| Zanatlije             | 3.6                     | 1    | 0.33           | 3    |
| VKV                   | 2.3                     | 4—5  | 0.19           | 5    |
| KV                    | 1.5                     | 8—10 | 0.10           | 7    |
| NKV, PKV              | 1.7                     | 7    | 0.30           | 4    |
| Poljoprivrednici      | 2.7                     | 3    | 0.75           | 1    |

Evidentno je da indeks asocijacije potcjenjuje tendenciju ka samoreprodukciji kod ekstremno »donjih« grupa — NKV radnika i poljoprivrednika. Potcjenjivanje te tendencije pri upotrebi indeksa asocijacije javlja se i kod stručnjaka. Interesantno je napomenuti da je Yasuda, u naprijed citiranom radu, dobio promjenu u sličnom smjeru, samo na mnogo dramatičniji način. Kada je primijenio indeks asocijacije na japansku populaciju, dobio je relativno najslabiju samoregrutaciju kod farmera, a primijenjujući svoj indeks ta samoregrutacija je bila najveća.

U stvari, potcjenjivanje samoregrutacije kod indeksa asocijacije za ove dvije skupine sasvim je razumljivo. Naime, postoji zakonita tendencija da indeks asocijacije potcjenjuje tendenciju odstupanja od onoga što bismo očekivali na temelju slučaja kod vrlo brojnih skupina. Naime kao što je Yasuda pokazao, veličina indeksa ovisi o marginalnim totalima i to tako da je za svaku promatranu ćeliju maksimalni A (indeks asocijacije) kvocijent ukupnog broja pojedinaca u uzorku (N) i veće sume marginalnog totala (reda ili kolone). Iz toga jasno proizlazi da vrlo velike pojedinačne grupacije (a to su u našem uzorku grupe očeva poljoprivrednika i NKV/PKV radnika) imaju mali maksimalni A. Prema tome, dobiveni A kod tih jako zastupljenih grupacija ukazuje na veću povezanost pozicija očeva i djece nego isto takav A kod malobrojnijih grupacija. Tako se moglo desiti da je indeks asocijacije kod poljoprivrednika (2.7) jednak onome kod stručnjaka (2.8), ili čak znatno manji nego onaj kod zanatlija (3.6). Međutim, ako izračunamo maksimalni A za svaku od promatranih ćelija, onda ćemo vidjeti da ovaj visoki indeks za zanatlije iznosi 39.6% od maksimalno mogućeg A za tu ćeliju, dok, na primjer, niži indeks za stručnjake predstavlja 47.5% od maksimalnog, a još niži A za poljoprivrednike predstavlja čak 64.7% od maksimalno mogućeg. Pošto Yasudin indeks nije osjetljiv na te razlike, on na realniji način pokazuje odnose među grupama prema stupnju otvorenosti ili zatvorenosti.

## PROMJENE PO GENERACIJAMA

Nakon što smo interpretirali otvorenost ili zatvorenost pojedinih grupa radnih mjesta za regrutaciju pojedinaca u njih, sada možemo postaviti pitanje da li se obrazac regrutacije razlikuje unutar promatranih generacija. Nul hipoteza bi glasila da se stupanj otvorenosti, ili obrazac regrutacije, na pojedino radno mjesto ne razlikuje po promatranim generacijama. Ako, pak, dobijemo razliku po generacijama, u obrascima regrutacije, onda to možemo prvenstveno interpretirati kao rezultat promjena u uslovima u kojima pojedine generacije ulaze u aktivni život, kao i u uslovima koji stimuliraju ili destimuliraju njihovo napredovanje ili padanje tokom radne karijere. Periodi velikih promjena mogu stimulirati mobilnost, periodički ekonomskih kriza mogu je destimulirati. No ostaje uvijek i mogućnost alternativne interpretacije, da se radi samo o ponavljanju obrazaca, tj. da promjena znači da će sadašnja mlađa generacija imati isti stupanj mobilnosti kao i sadašnja starija generacija, samo kada sadašnja mlađa postane starija. No ovu alternativnu, objašnjavajuću hipotezu ostaviti ćemo za kasniju analizu.

U našim podacima napravili smo analizu tri generacije, ispitanika do 34 godine starosti, onih između 35 i 49, i onih preko 50 godina. Uvjetno ih nazivamo mlađom, srednjom i starijom generacijom.

Pogledajmo podatke o generacijskoj strukturi radnih mjesta:

|                       | Mlada (do 34) |      | Srednja (35—49) |      | Stara (preko 50) |      |
|-----------------------|---------------|------|-----------------|------|------------------|------|
|                       | N             | %    | N               | %    | N                | %    |
| Politički funkcioneri | 12            | 15.7 | 195             | 49.4 | 138              | 34.9 |
| Direktori             | 28            | 7.4  | 215             | 57.2 | 133              | 35.4 |
| Niži rukovodioci      | 60            | 30.3 | 109             | 55.1 | 29               | 14.6 |
| Stručnjaci            | 229           | 38.0 | 300             | 48.9 | 74               | 12.2 |
| Službenici            | 211           | 52.9 | 170             | 42.6 | 18               | 4.5  |
| Zanatlije             | 119           | 30.5 | 160             | 41.0 | 111              | 28.5 |
| VKV                   | 23            | 36.5 | 36              | 57.1 | 4                | 6.3  |
| KV                    | 179           | 54.2 | 115             | 34.8 | 36               | 10.9 |
| NKV, PKV              | 159           | 40.6 | 162             | 41.3 | 71               | 18.1 |
| Poljoprivrednici      | 51            | 12.5 | 119             | 29.1 | 238              | 58.3 |
| Ukupno                | 1.121         | 31.5 | 1.581           | 44.5 | 852              | 24.0 |

Da bismo još jasnije mogli pokazati kako su pojedina radna mjesta popunjena pretežno mlađom ili starijom generacijom, gornje podatke pokazujemo u obliku indeksa. Indeks 1 znači da proporcija zastupljenih iz date generacije, na pojedinom radnom mjestu, potpuno odgovara prosječnoj zastupljenosti te generacije u uzorku. Čim je indeks veći od 1, znači da imamo više ispitanika te generacije, na tom radnom mjestu, nego što je prosjek za tu generaciju za čitav uzorak i obratno.

Tako izračunati indeksi pokazuju nam slijedeće:

|                       | Mlada | Srednja | Stara |
|-----------------------|-------|---------|-------|
| Politički funkcioneri | 0.50  | 1.11    | 1.45  |
| Direktori             | 0.23  | 1.29    | 1.48  |
| Niži rukovodioci      | 0.96  | 1.24    | 0.61  |
| Stručnjaci            | 1.21  | 1.12    | 0.51  |
| Službenici            | 1.68  | 0.96    | 0.19  |
| Zanatlije             | 0.97  | 0.92    | 1.19  |
| VKV                   | 1.59  | 1.28    | 0.26  |
| KV                    | 1.72  | 0.78    | 0.45  |
| NKV, PKV              | 1.28  | 0.93    | 0.75  |
| Poljoprivrednici      | 0.40  | 0.65    | 2.43  |

Na temelju tako strukturiranih podataka možemo stvoriti četiri osnovna tipa radnih mjesta, s obzirom na generacijsku dominaciju na tim radnim mjestima. »Izrazito mlada« radna mjesta su ona gdje mladi dominiraju znatno više nego u ukupnom uzorku; »mlada-srednja« radna mjesta su ona gdje dominiraju mladi i srednji; »srednjo-stara« su tamo gdje dominiraju srednji i stari; i konačno imamo »izrazito stara« radna mjesta.

Kao izrazito mlada radna mjesta možemo uzeti NKV, KV radnike i službenike. Kao mlado-srednja radna mjesta su VKV radnici, stručnjaci i niži rukovodioci. Kao srednjo-stara radna mjesta su politički funkcioneri i direktori. Stara radna mjesta su poljoprivrednici i zanatlije, gdje je starost poljoprivrednika znatno izraženija nego kod zanatlija.

Vidimo, dakle, specifični obrazac funkcionerskih mjesta (srednje stara). Niži rukovodioci imaju mlado-srednji obrazac, kao i VKV radnici, ali i stručnjaci. VKV radnici se mogu tretirati kao vrh radničke piramide, jer radnici nižih kvalifikacija spadaju u mladi obrazac, isto kao i službenici. Možda to govori u prilog generacijske hipoteze: postoji tendencija da se radnici u toku životne karijere pomiču prema VKV poziciji, a i na funkcionerska mjesta se stupa kasnije u karijeri. Poljoprivrednici stoje kao jasno izdvojena stara grupa, jer je čak starost grupacije zanatlija mnogo manje izražena nego kod poljoprivrednika.

Pokušajmo sada ići korak dalje u analizi. Opće mjere povezanosti distribucija radnih mjesta sinova i očeva pokazuju nam da postoji određeni obrazac koji nas na prvi pogled iznenađuje. Ukupni koeficijenti povezanosti sugeriraju da je povezanost radnog mjesta očeva i djece najjača kod mlade i stare generacije, a da je slabija kod srednje:

|                    | Pearsonov r | Koeficijent<br>kontingencije<br>C | Lambda |
|--------------------|-------------|-----------------------------------|--------|
| Mlada generacija   | 0.43        | 0.59                              | 0.11   |
| Srednja generacija | 0.34        | 0.51                              | 0.04   |
| Stara generacija   | 0.41        | 0.60                              | 0.09   |

Interpretacija u skladu s hipotezom o nepromjenjivosti otvorenosti socijalne strukture kroz generacije bila bi da u početku stupanja u radnu karijeru postoje mehanizmi koji jače vezuju položaj djece uz položaj očeva, da bi ti mehanizmi oslabili u sredini karijere i opet ojačali na kraju karijere. Tvrdnja da jedan dio populacije počinje radnu karijeru na nešto nižem položaju nego očevi, da bi ih u toku vlastite karijere stigao, ne slaže se sa ovim podacima. No za precizniji odgovor potrebni su nam podaci o intrageneracijskoj mobilnosti, koje ovdje sada ne analiziramo.

Ovi podaci mogu biti interpretirani i u skladu sa hipotezom o različitim okolnostima koje djeluju na razne generacije. U tom slučaju kao da smo imali posla sa strukturom koja se od jednog zatvorenijeg stanja otvarala, da bi se sada opet zatvarala u početno stanje. U stvari, vjerojatno su na djelu oba ova mehanizma, a u ovom času nismo u stanju da separiramo njihov utjecaj. Sa jedne strane vjerojatno su djelovali mehanizmi koji su različito otvarali socijalnu strukturu za mobilnost prema raznim generacijama, a sa druge strane postoji tendencija da će, npr., današnja mlada generacija pokazivati isti obrazac mobilnosti kao i sadašnja stara, kada bude i sama stara. Za to bi nam trebali longitudinalni podaci, a ne presjek u jednoj vremenskoj točki sa kojim sada baratamo.

Nakon ovih općih napomena o promjenama po generacijama, da vidimo kakve su generacijske promjene po pojedinim radnim mjestima. Prvo procjenjujemo da li dolazi do koncentracije ili disperzije regrutacije na pojedina radna mjesta po različitim generacijama. Koristim ovdje tehniku upotrijebljenu već u prethodnom radu, tj. za svako pojedino radno mjesto zbrajam odstupanja zastupljenosti pojedinaca, čiji su očevi imali radno mjesto X, od prosječne zastupljenosti očeva radnog mjesta X u ukupnoj populaciji očeva. Kada bi regrutacija bila slučajna, onda bi struktura regrutacije djece (naših ispitanika) odražavala strukturu očeva. Što je razlika veća, to je i indeks veći, tj. veličina indeksa ukazuje na postotak onih koji bi morali promijeniti svoje porijeklo (posljednje radno mjesto oca) da bi distribucija regrutacije na to radno mjesto bila jednaka onoj u populaciji (tj. distribuciji porijekla — radnog mjesta oca — u čitavom našem uzorku ispitanika).<sup>8</sup>

KONCENTRACIJA — DISPERZIJA REGRUTACIJE  
NA POJEDINA RADNA MJESTA  
PO GENERACIJAMA

|                       | Mlada | Srednja | Starija |
|-----------------------|-------|---------|---------|
| Politički funkcioneri | 20.4  | 10.2    | 15.6    |
| Direktori             | 28.3  | 10.4    | 22.2    |
| Niži rukovodioci      | 17.0  | 18.4    | 24.0    |
| Stručnjaci            | 29.2  | 26.3    | 19.9    |
| Službenici            | 14.6  | 14.4    | 40.7    |
| Zanatlije             | 24.4  | 17.2    | 24.0    |
| VKV radnici           | 32.1  | 19.2    | 48.5    |
| KV radnici            | 21.5  | 22.6    | 22.9    |
| NKV, PKV              | 31.5  | 27.3    | 22.8    |
| Poljoprivrednici      | 54.1  | 50.8    | 37.0    |

<sup>8</sup> Vidi detaljnije objašnjenje u radu citiranom u fusnoti 3.

Da bismo mogli vršiti precizniju analizu, dajemo također tabele Yasudinog indeksa izračunatog po generacijama (v. tabele u prilogu). Ono što vidimo je da postoje značajne razlike u stupnju koncentracije-disperzije regrutacije na pojedina radna mjesta po generacijama. Isto tako vidimo da i poredak (rang) pojedinih radnih mjesta, s obzirom na stupanj koncentracije i disperzije, varira po generacijama. Rang korelacija  $Q$  poretka među generacijama s obzirom na stupanj koncentracije disperzije, izgleda ovako:

| generacija    | rang korelacija |
|---------------|-----------------|
| mlada—srednja | 0.67            |
| mlada—stara   | 0,11            |
| srednja—stara | 0.21            |

Ono što se jasno vidi je da je koncentracija regrutacije u poljoprivrednike vrlo visoka. U staroj generaciji ona je veća u službenike i VKV radnike, ali to je možda i posljedica relativne mladosti tih grupa, kao i malobrojnosti starijih pojedinaca u tim kategorijama. Direktori i politički funkcioneri su opet otvorenije grupe (osim za mladu generaciju direktora).

Ako želimo napraviti jednu grubu tipologiju osnovnih grupa radnih mjesta, s obzirom na zatvaranje i otvaranje za regrutaciju po generacijama, onda bi ona bila slijedeća:

*Tip 1:* Grupe koje imaju konstantnu otvorenost. U tu grupu spadaju jedino KV radnici. Iako su, kako smo ranije vidjeli, oni izrazito mlada grupa, njihova otvorenost—zatvorenost se ne mijenja po generacijama. Indeks se u sve tri generacije kreće oko 21—23. Njihova pozicija u hijerarhiji varira, ali zato što se ukupna prosječna zatvorenost mijenja. Kvalitativna analiza obrasca zatvorenosti i otvorenosti može biti dobivena uvidom u obrasce regrutacije u tabelama 2, 3 i 4. Tu vidimo da nekih nijansi u obrascima regrutacije ipak ima. U sve tri generacije postoji jasna prepreka mobilnosti prema »dolje«, tj. iz nemanuelnih zanimanja u KV radnike. Postoji jedna indikacija— koja je možda samo posljedica znatno manjeg broja KV radnika u starijoj generaciji (ima ih 36 u uzorku, naspram 115 u srednjoj i 179 u mlađoj). Naime, u toj starijoj generaciji nema niti jednog KV radnika čiji bi otac bio nemanuelni radnik, za razliku od druge dvije generacije (mlađe i srednje) gdje imamo, doduše minimalni, ali ipak određeni broj mobilnosti prema dolje. Tako, npr., u mladoj generaciji imamo 15 (8%) takvih slučajeva, a u srednjoj 6 (5%). Ovdje su moguće slijedeće alternative: da je to posljedica čistog slučaja, jer imamo tako mali uzorak; da postoji ipak tendencija da generacijski imamo malo otvaranje prema KV radnicima iz nemanuelnih zanimanja (polovica u mladoj generaciji, koji su KV radnici nemanuelnog porijekla, su oni čiji su očevi službenici, a u srednjoj generaciji su to svi osim jednog, što ukazuje da se radi samo o jednom koraku — od nižeg službenika prema KV radniku); najzad, da će ovi radnici, kada dođu u stariju generaciju, i sami postati nemanuelci i iščeznuti. To su tri hipoteze, na koje iz sada raspoloživih podataka ne možemo dati precizan odgovor. Ista stalna zatvorenost vrijedi i za regrutaciju iz KVK radnika,

dakle nema tog jasnog spuštanja za jedan stupanj unutar radničkih kvalifikacija. Pozitivni indeksi su u svim generacijama (pa onda tako i skupni indeksi za sve generacije, koji se vide u tabeli 1) za samoregrutaciju KV radnika i za regrutaciju od NKV, PKV radnika. I to čak tako, da tendencija samoregrutacije prema mlađima slabi, a jača tendencija regrutacije iz NKV, PKV grupe.

No sada moramo ukazati na dvije regrutacione grupe čija se uloga po generacijama jasno mijenja. U prvom redu to se tiče poljoprivrednika. Postojala je jasna barijera u staroj generaciji da KV radnici budu regrutirani od očeva poljoprivrednika ( $Y = -0.22$ ), a to kod mlađe i srednje generacije nestaje (čak je taj indeks relativno visok kod srednje generacije ( $Y = 0.11$ )).

Prema tome, iako se opća otvorenost za regrutaciju kod KV radnika bitno ne mijenja po generacijama, pažljivija analiza nam otkriva neke tendencije unutarne promjene obrazaca regrutacije. To je blago slabljenje samoregrutacije i nešto izrazitije stvaranje barijere prema zanatlijama, i obrnuto, otvaranje prema poljoprivrednicima i NKV radnicima.

*Tip II:* Čine ga one grupe radnih mjesta, gdje postoji jasna tendencija da su mlade generacije zatvorenije (tj. regrutacija je koncentriranija u njima) nego što su starije. Dakle, tu grupu možemo opisati kao ona radna mjesta, koja imaju tendenciju prema zatvaranju svoje regrutacione baze (ostaje, naravno, otvoreno pitanje da li je to čista tendencija »otežavanja« pristupa na ta radna mjesta, ili možda ipak postoji neki mehanizam koji će sadašnju mladu generaciju više otvoriti kada postane stara). To pitanje postaje još interesantnije kada uzmemo u obzir da se tu nalazi grupa stručnjaka, dakle ljudi sa fakultetskom diplomom, kao i grupa NKV, PKV radnika i poljoprivrednika.

Iz tabele 1 smo vidjeli da stručnjaci imaju izrazito snažnu tendenciju prema samoregrutaciji, da postoji tendencija da se više nego slučajno regrutiraju iz svih nemanuelnih grupa, kao i od VKV radnika, i da postoji barijera da budu regrutirani od ostalih radničkih grupacija i od poljoprivrednika. Kada gledamo Yasudin indeks otvorenosti po generacijama, uočavamo određene tendencije. Prva je da postoji jasna tendencija jačanja samoregrutacije. Mlada generacija stručnjaka ima znatno jaču tendenciju da bude regrutirana od očeva stručnjaka ( $Y = 0.45$ ) nego stara ( $Y = 0.16$ ), dok je srednja između ( $Y = 0.37$ ). Za dvije rukovodilačke grupe imamo također jasnu tendenciju rasta vjerojatnosti da će njihova djeca postati stručnjaci. Dok se kod stare generacije stručnjaka uopće ne pojavljuje porijeklo od političkih funkcionera ili nižih rukovodilaca, vjerojatnost (ili otvorenost) za regrutaciju stručnjaka iz ovih grupa jasno raste kod mlađih generacija. Stručnjaci čiji su očevi direktori značajno su zastupljeni u sve tri generacije. Izgleda da postoji određena tendencija da se mladi stručnjaci tendencijski više reproduciraju iz grupa funkcionera, ali i samoregrutiraju iz grupe stručnjaka, nego stari. Stručnjaci su u svim generacijama otvoreni za regrutaciju iz VKV radnika (ta je otvorenost čak najveća kod mlade generacije), a jedina još značajna tendencijska promjena je to što se kod stare generacije javlja vrlo blaga tendencija pozitivne regrutacije i iz NKV, PKV radnika, koja je nestala u srednjoj i mladoj generaciji. Međutim, sa druge strane, iako u svim generacijama postoji vrlo jasna barijera pre-

ma regrutaciji iz poljoprivrednika u stručnjake, izgleda da snaga te barijere ipak slabi i relativno je najslabija u mladoj generaciji.

Izgleda, dakle, da koncentracija regrutacije stručnjaka mlade generacije proizlazi iz njihove sve veće samoregrutacije i jačanja njihove regrutacije sa funkcionerskih radnih mjesta (to nije protivurječno, jer i sami funkcioneri postaju sve više ipak stručnjaci). NKV, PKV radnici također koncentriraju svoju regrutaciju. Uvid u tabele 2—4 pokazuje jasno da ta koncentracija dolazi od veće tendencije prema samoregrutaciji. Ovaj nalaz nas upućuje na pomisao da će te grupe u starijoj generaciji ipak imati različitu sliku od ove. Naime, kod stručnjaka starije i srednje generacije imati ćemo veći broj »self-made man«, koji će različitim oblicima doškolovanja doći do stručnjačkih pozicija, pa će to narušiti ove izrazito samoregrutirajuće tendencije. Djeca NKV radnika će možda u toku radne karijere postići kvalifikacije. Kod poljoprivrednika izgleda da povećanje koncentracije njihove regrutacije nije čak toliko posljedica njihove ogromne samoregrutacije (koja se čak tendencijski smanjuje), nego blagog opadanja prepreka (koje naravno i kod mlade generacije još uvijek djeluju, ali u nešto slabijem intenzitetu) za regrutaciju u tu grupu iz redova NKV, PKV radnika i KV radnika.

*Tip 3* je onaj gdje imamo veće otvaranje po generacijama. U toj grupi se nalaze niži rukovodioci i službenici.

Kod službenika se moramo zapitati nije li ovo otvaranje ipak jedan umjetni rezultat, dobiven iz činjenice da imamo vrlo malo službenika u grupi starijoj od 50 godina. Mi smo vidjeli da su oni izrazito mlada grupa, pa je kod njih dosta teško otkriti jasne obrasce promjena. Ono što se jasno vidi je da opada intenzitet prepreke za regrutaciju službenika od očeva poljoprivrednika (od  $-0.43$  na  $-0.10$ ) i da se preokreće trend regrutacije od NKV, PKV radnika. Kod stare generacije postoji izrazita prepreka za regrutaciju ( $Y = -0.12$ ), kod srednje generacije ona slabi ( $Y = -0.04$ ), da bi kod mlade generacije ona bila čak blago pozitivna ( $Y = 0.03$ ). Možda postoji tendencija da se službenici otvaraju prema NKV radnicima i da slabi otpor njihove regrutacije iz poljoprivrednika. Izgleda da postoji, također, slabljenje pozitivne tendencije da se regrutiraju iz KV radnika, s tim da je ta tendencija još izraženija kod regrutacije iz grupe radnika. Sve u svemu, gledajući samo manuelna zanimanja, izgleda da postoji tendencija snižavanja regrutacione osnove službenika. Postoji tendencija da jača samoregrutacija kod službenika (ona je izrazita kod mlade generacije —  $Y = 0.13$ ). Tendencijski možda imamo posla i sa smanjenjem regrutacije službenika od očeva stručnjaka, dok su kod ostalih grupa trendovi iskrivljeni.

Kod nižih rukovodilaca imamo tendenciju da se mlade generacije više regrutiraju od očeva koji imaju funkcionerski položaj (političkih funkcionera i direktora), čega u starijoj i srednjoj generaciji nema. Sa druge strane izgleda da se stvara barijera prema regrutaciji iz grupa zanatlija i KV radnika, čega prije nije bilo, i da slabi barijera prema djeci poljoprivrednika.

*Četvrti tip* je onaj koji nema jednosmjernu tendenciju, nego njegov prosječni stupanj otvorenosti varira prema generacijama. Kod svih je stupanj koncentracije regrutacije najmanji u srednjoj generaciji, a u mladoj i staroj

je koncentracija regrutacije najveća. Kod političkih funkcionera i direktora, koji imaju ovaj obrazac, koncentracija regrutacije je čak nešto veća u mladoj nego u staroj generaciji. Kod VKV radnika je manja koncentracija u mladoj nego u staroj generaciji, a kod zanatlija je jednaka. U stvari, ove grupe ponavljaju obrazac korelacija sa strane 11, jer se tamo pokazalo da srednja generacija ima manji stupanj povezanosti između radnog mjesta djeteta i posljednjeg radnog mjesta oca nego mlada i stara generacija. To je suglasno nalazu da je u ovoj generaciji stupanj koncentracije regrutacije najmanji.

Ovakav rezultat je očito posljedica različitih protivurječnih tendencija. Analizirajmo prvo političke funkcionere. Kod njih zapažamo određene interesantne tendencije. Tako vidimo, npr., da kod mlade generacije političara uopće nemamo onih čiji bi očevi bili politički funkcioneri. Ali sa generacijskim starenjem raste tendencija da se izrazito više nego slučajno otvaraju političke funkcije za djecu političkih funkcionera. Jedan sličan obrazac vidimo i kod NKV radnika. Kod mlade generacije imamo jasnu barijeru da sinovi NKV radnika budu politički funkcioneri. Kod starijih generacija političkih funkcionera ta barijera iščezava. Tendencija regrutiranja političkih funkcionera mlade generacije čiji su očevi niži rukovodioci i stručnjaci mnogo je slabija nego takva ista tendencija kod starije generacije političkih funkcionera. Dok vidimo da postoje jasne tendencije da se starija generacija političkih funkcionera »profilira« u smislu da ima jasnu tendenciju regrutacije iz pojedinih grupa (od očeva koji su bili politički funkcioneri, niži rukovodioci, stručnjaci, VKV radnici), takvog profiliranja nema kod mlade generacije političkih funkcionera. Izuzetak je, možda, to što je kod njih jednaka barijera za regrutaciju ako su im očevi NKV i poljoprivrednici, dok je kod stare generacije ta barijera mnogo intenzivnija za one čiji su očevi poljoprivrednici.

Kod direktora postoje određene jasne tendencije da u starijim generacijama raste mogućnost da budu regrutirani među onima čiji su očevi direktori, stručnjaci, službenici, ili NKV radnici. Interesantno je da niti jedan indeks, koji bi ukazivao na tendenciju regrutacije direktora čiji su očevi politički funkcioneri nije pozitivan, a sa druge strane vidjeli smo da se politički funkcioneri značajno regrutiraju među onima čiji su očevi politički funkcioneri. Sa stanovišta onih koji ukazuju na socijalni identitet ovih dviju grupa izgleda da ipak djeluju određeni različiti mehanizmi. Mlada generacija direktora više je nego značajno regrutirana od očeva VKV radnika i postaji jasna barijera da budu regrutirani među onima čiji su očevi NKV radnici. Kod starije generacije vidimo da ta tendencija za VKV radnike ostaje, da barijere nema za NKV radnike, ali da se značajno regrutira od niza gore spomenutih grupacija.

Kod VKV radnika ova skokovita tendencija vjerojatno je uvjetovana vjerojatnošću regrutacije od onih čiji su očevi KV radnici, a ta je znatno izrazitija u mladoj i staroj generaciji nego u srednjoj. Takva tendencija postoji i kod regrutacije onih čiji su očevi NKV, PKV radnici. Kod stare generacije nemamo nikoga čiji je otac bio VKV radnik, dok postoji znatna tendencija da se mlada, a osobito srednja generacija VKV radnika, regrutira od onih čiji su očevi također bili VKV radnici. Zapreka za regrutaciju onih čiji su očevi bili poljoprivrednici manja je kod srednje i mlade generacije nego kod stare. Kod svih manuelnih grupa imamo prepreke da se njihova djeca regrutiraju u VKV radnike.

Kod posljednje grupe, zanatlija, vidimo da imamo snažnu tendenciju samoregrutacije kod mlade generacije. Ta samoregrutacija ponavlja karakterističan obrazac po kojemu su i zanatlije svrstane u ovaj tip. Kod stare generacije je ova tendencija samoregrutacije snažnija nego kod srednje, a kod mlade je opet najsnažnija. Interesantno je promatrati tendencije regrutacije zanatlija od onih čiji su očevi bili radnici različitih kvalifikacija. Za mladu generaciju postoji tendencija jasne prepreke da bude regrutirana od onih čiji su roditelji bili radnici, svejedno koje kvalifikacije. Kod stare i srednje generacije ta prepreka važi samo za VKV radnike, a postoji blaga pozitivna tendencija da imamo regrutaciju onih čiji su očevi bili NKV ili KV radnici. Naravno, ostaje otvoreno pitanje da li to znači da se djeca radnika kasnije »uspinju« u zanatlije, ili dolazi do nekih strukturalnih promjena koje zatvaraju put djeci radnika u zanatlije. Kod stare generacije također iznenađuje da imamo pozitivnu tendenciju njihove regrutacije među onima čiji su očevi bili direktori (za ostale dvije generacije postoji »barijera« u regrutaciji) i isto tako postojanje pozitivne tendencije da starija generacija bude regrutirana od onih čiji su očevi bili stručnjaci, što za ostale dvije generacije ne vrijedi.

#### ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Kao što smo vidjeli, ne postoji neka jednosmjerna tendencija zatvaranja ili otvaranja socijalne strukture. Povezanost između radnog mjesta očeva i djece jednako je visoka za mladu i staru generaciju, ali je zato manja za srednju generaciju. Ako to želimo interpretirati u smjeru povećavanja ili smanjivanja šansi za mobilnost za pojedine generacije, onda bi to značilo da je najpovoljnije vrijeme bilo ono kada je sadašnja srednja generacija stupala na tržište radne snage. Iako je to teško definitivno reći zbog karakteristika uzorka, značilo bi da je najbolje šanse imala ona generacija, koja je na tržištu radne snage stupala šezdesetih godina, i, možda, koncem pedesetih i početkom sedamdesetih. Izgleda da je tu otvorenost za mobilnost bila čak i veća nego za onu generaciju (najstariju u sadašnjem kontingentu radne snage), koja na tržište radne snage dolazi u poslijeratnom periodu, a za najmlađu generaciju izgleda da se šanse za mobilnost opet smanjuju. Naravno, uvijek ostaje otvorena mogućnost da otvoreni kanali naknadnog školovanja, ili unutargeneracijske karijere, uopće, povećaju ukupnu količinu mobilnosti za sadašnju mladu generaciju kada postane srednja.

Taj opći, prosječni obrazac otvorenosti očigledno je rezultanta tendencija otvaranja i zatvaranja regrutacione baze za pojedine vrste radnih mjesta kroz generacije. Drugim riječima, obrazac otvorenosti regrutacije za sva radna mjesta ne slijedi taj trend. Imamo tako radna mjesta za koja se regrutaciona baza kroz generacije širi (službenici, niži rukovodioci), zatim ona gdje se sužava (stručnjaci, NKV i poljoprivrednici), kao i ona gdje ostaje ista (KV radnici), a za ostale ona slijedi opći obrazac širenja, pa zatim sužavanja (politički funkcioneri, direktori, VKV i zanatlije).

## DUŠKO SEKULIĆ

### Opening and closing of social structure

The main subject of this study is the change of the mobility patterns through generations. Data of the sample of 3619 respondents are analyzed for three generations. The correlation between occupation of fathers and occupation of children is weaker in the middle generation than in the younger and older. Opening and closing of the regrutation in the different occupational positions has different pattern for different occupations. Starting from these variables we can construct four basic types of occupations. The first one is where the degree of openness for regrutation has not changed through generations (skilled workers). The second type is the one where younger generations show greater closeness of regrutational pattern than the older one (professionals, unskilled workers and peasants). The third type is the opposite pattern of the second one, where the younger generations show greater openness than the older (lower managers ang clerks). Finnaly, the fourth type does not show any linear tendency of opening/closing through generations. The concentration of regrutation is smallest in the middle generation and greater in the older and the younger (politicans and managers, but also highly skilled workers and artisans).