

Henryk Domański  
Zbigniew Sawiński\*

## POLSKA SOCJOLOGICZNA KLASYFIKACJA ZAWODÓW (PSKZ-95) PROPOZYCJA BADAWCZA

*Pozycja zawodowa jest podstawowym i najczęściej stosowanym wskaźnikiem miejsca zajmowanego przez ludzi w strukturze społecznej. Rekomendujemy tu nową Polską Socjologiczną Klasyfikację Zawodów – PSKZ 1995, dostosowaną do zmian w strukturze społeczno-zawodowej, dokonujących się w Polsce w ciągu ostatnich lat. Potrzeba upowszechnienia nowego schematu kodowania zawodów i narzędzia analizy danych wynika stąd, że stosowane obecnie w badaniach socjologicznych schematy wymagają znacznych modyfikacji – opracowywano je w latach siedemdziesiątych, odnosząc je do innej struktury społeczeństwa polskiego. W kolejnych partiach tekstu prezentujemy: opis, merytoryczne i metodologiczne podstawy PSKZ 1995, omawiamy jej formalną strukturę oraz wskazujemy na możliwość wykorzystania do kodowania danych komputerowego programu wspomagającego.*

Przedstawiona tu propozycja stanowi kolejne ogniwo w ciągu przedsięwzięć badawczych nastawionych na doskonalenie schematów identyfikacji miejsca w strukturze społecznej na podstawie danych o wykonywanym zawodzie. Wskazaliśmy już na racje teoretyczne i empiryczne, dla których zawód pozostaje stosunkowo najbardziej trafnym wskaźnikiem miejsca jednostek w strukturze społecznej, a podziały zawodowe odzwierciedlają układ podstawowych dystansów i barier (Domański 1995). Bódcem poczynań nastawionych na ulepszenia klasyfikacji zawodów była zawsze konfrontacja funkcjonujących schematów klasyfikacyjnych z realiami. Badacze brali pod uwagę zdolność klasyfikacji do odzwierciedlania rzeczywistych podziałów i zróżnicowań: w przypadku stwierdzenia mankamentów w tym zakresie dokonywali odpowiednich zmian. Istotny jest również aspekt praktyczny – narzucany przez wymogi efektywności, stopień trudności w operowaniu klasyfikacją przez koderów, a także kompatybilność z innymi schematami stosowanymi w Polsce i w innych krajach.

Podjmując prace nad *Polską Socjologiczną Klasyfikacją Zawodów (PSKZ-95)* kierowaliśmy się identycznymi przesłankami. Nasza propozycja jest odpowiedzią na dokonujące się w strukturze społeczeństwa polskiego głębokie przemiany systemo-

---

\* Uwagi do autorów lub prośby o nadbitki prosimy kierować do: Henryk Domański, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, 00-330 Warszawa, ul. Nowy Świat 72, tel. 26 96 17, E-mail: RTFIS@PLEARN.

we. Równocześnie jest wynikiem przekonania o potrzebie dokonania daleko idących modyfikacji w stosunku do dotychczas stosowanych rozwiązań.

W opracowaniu tym przedstawiono opis oraz merytoryczne i metodologiczne podstawy proponowanej klasyfikacji. W pierwszej części nawiązujemy do badań i analiz, których celem było zebranie materiału empirycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięć zastosowanych podczas jej budowy. Następnie omawiamy formalną strukturę klasyfikacji, wskazując na uzasadnienia wprowadzonych rozwiązań. Rozwiązania te w wielu miejscach odbiegają od przyjmowanych w dotychczas stosowanych klasyfikacjach. W kolejnej części przedstawiamy propozycję podziału struktury społecznej na 14 grup społeczno-zawodowych. Podział wywodzi się z naszych wcześniejszych analiz i w proponowanej klasyfikacji został bezpośrednio zastosowany. Szczegółowej dyskusji zostały poddane możliwości agregowania proponowanych grup w szersze kategorie. W zakończeniu przedstawiamy sugestie dotyczące sposobu formułowania pytań o sytuację zawodową w badaniach sondażowych, a także uwagi na temat kodowania zebranych danych, wskazując na możliwość wykorzystania do kodowania danych komputerowego programu wspomagającego.

## PUNKT WYJŚCIA: PRAKTYKA STOSOWANIA DOTYCHCZASOWYCH KLASYFIKACJI ZAWODÓW

Punktem wyjścia prac nad przygotowaniem *Polskiej Socjologicznej Klasyfikacji Zawodów* była systematyczna analiza stosowania wybranych klasyfikacji zawodów w aktualnie prowadzonych badaniach socjologicznych. Celem analizy było, z jednej strony, zgromadzenie danych na temat podstawowych trudności związanych z kodowaniem danych o zawodach na podstawie realnych zapisów ankierskich, z drugiej zaś – uzupełnienie słowników terminów pojawiających się w opisach ról zawodowych.

Analizę w pierwszym rzędzie objęto badania realizowane w latach 1992–1993 przez Ośrodek Realizacji Badań Socjologicznych Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk. Prawie we wszystkich badaniach realizowanych przez ten ośrodek stosowano obligatoryjnie *Společną Klasyfikację Zawodów* (Pohoski i Stomczyński 1978) jako narzędzie kodowania danych dotyczących zawodu. Dodatkowo, w niektórych z projektów, jako klasyfikację uzupełniającą stosowano *Międzynarodową Standardową Klasyfikację Zawodów ISCO-88* (ILO 1990). Należy zaznaczyć, że w wielu spośród zrealizowanych badań kodowanie obejmowało nie tylko dane dotyczące sytuacji zawodowej osób badanych, lecz również – w projektach ukierunkowanych na analizę struktury społecznej – pozycję zawodową współmałżonka, ojca oraz matki. W sumie analiza objęła prawie 30 tys. deskrypcji sytuacji zawodowych.

Równolegle, analogiczne prace prowadzono w Instytucie Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego. Objęły one materiały badawcze gromadzone w ramach projektu *Polski Generalny Sondaż Społeczny* (Cichomski i Sawiński 1994), którego dwie kolejne edycje zrealizowano w latach 1992–1993. W projekcie tym *Společna Klasyfikacja Zawodów* była stosowana jako jedno z narzędzi kodowania informacji o sytuacji zawodowej osób badanych, ich małżonków oraz rodziców. Drugą stosowaną klasyfikacją była *Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Za-*

wodów *ISCO-88*. W sumie analizie poddano ponad 12 tys. deskrypcji sytuacji zawodowych.

W obu przypadkach przeprowadzone analizy bazowały na zastosowaniu komputerowego programu wspomaganie kodowania zawodów. Polegały one na tym, że w każdym z badań notowano wszelkie trudności w wyszukaniu zawodów bądź to ze względu na braki odpowiednich terminów w komputerowym systemie wyszukiwawczym, bądź też ze względu na niejednoznaczność wyróżnienia bądź zachodzenie na siebie różnych kategorii. W zależności od charakteru zgłaszanych uwag bądź na bieżąco uzupełniano system wyszukiwawczy programu, bądź też dokonane obserwacje pozostawiano do wykorzystania przy konstruowaniu nowej klasyfikacji.

Przeprowadzone analizy pozwoliły zgromadzić szeroki zasób doświadczeń w zakresie użyteczności testowanych klasyfikacji do kodowania wyników badań realizowanych technikami sondażowymi. Poczynione obserwacje dotyczyły zarówno wartości informacyjnej typowych opisów ról zawodowych otrzymywanych w procesie interakcji między respondentem a ankieterem, jak też adekwatności testowanych klasyfikacji do kodowania zbieranych informacji. Wnioski posłużyły jako punkt wyjścia do dalszych prac nad modyfikacjami obu klasyfikacji zawodów, jak też do przygotowania *Polskiej Socjologicznej Klasyfikacji Zawodów*. Należy podkreślić fakt, że wszystkie poddane analizie badania zostały zrealizowane w latach 1992–1993. Zebrane dane i otrzymane wnioski dotyczą zatem obecnej struktury społeczeństwa polskiego – w kształcie charakterystycznym już dla lat dziewięćdziesiątych – i są to wyniki pod tym względem aktualne.

## REKONSTRUKCJA PODZIAŁÓW I ZRÓŻNICOWAŃ W BADANIU ZAWODÓW I STANOWISK

Główny nurt prac nad stworzeniem narzędzia dostosowanego do potrzeb aktualnie prowadzonych badań socjologicznych skoncentrował się wokół specjalnie zaprojektowanego ogólnopolskiego badania zawodów i stanowisk. Zostało ono zrealizowane na przełomie 1992 i 1993 roku przez Ośrodek Realizacji Badań Socjologicznych IFIS PAN.

*Novum* badania polegało na wyjściu od pewnych założeń co do tego, na czym opiera się wiedza dotycząca zróżnicowania zawodowego i na konsekwentnej realizacji przyjętej koncepcji. Wiedza ta pochodzi przede wszystkim ze znajomości szczegółowych opisów ról zawodowych, które to informacje systematycznie gromadzi się w wielu prowadzonych badaniach. Równie ważne jest jednak to, w jaki sposób poszczególne role zawodowe funkcjonują w konkretnych strukturach instytucjonalnych – w przedsiębiorstwach, branżach, zakładach pracy.

Podstawowym celem badania było więc uzyskanie szczegółowych deskrypcji zawodów i stanowisk występujących w hierarchiach organizacyjnych różnego typu zakładów pracy. Próba dobrana metodą celową objęła 60 zakładów i firm, zróżnicowanych ze względu na branżę, sektor (państwowe – społeczne – prywatne), wielkość oraz umiejscowienie terytorialne. W skład próby weszły zarówno duże zakłady przemysłowe (huty, kopalnie węgla, fabryki włókiennicze), instytucje

ochrony zdrowia, oświaty i kultury, biura i urzędy, jak i firmy prywatne, zróżnicowane pod względem wielkości i rodzaju prowadzonej działalności.

W każdym wylosowanym zakładzie przeszkoleni ankieterzy przeprowadzali spis występujących stanowisk z uwzględnieniem hierarchii organizacyjnej zakładu. W przypadku zakładów małych i średnich spisywane były wszystkie stanowiska. W przypadku dużych zakładów spisywano do 150 różnych stanowisk. Przedmiotem badania był opis czynności i zadań wykonywanych na poszczególnych stanowiskach z uwzględnieniem pionowych i poziomych powiązań. W sumie – w wyniku realizacji terenowej fazy badania – uzyskano opisy 3665 stanowisk pracy.

Uzyskane w ten sposób rezultaty zostały w całości przeniesione (w postaci tekstowej) na komputerowy nośnik informacji i poddane obróbce za pomocą specjalnie w tym celu przygotowanego programu. Program ten miał charakter interaktywnej bazy danych, pozwalającej na sprawne przeglądanie i przeszukiwanie całości zebranego materiału (około 1 MB informacji) przy bezpośrednim dostępie do charakterystyk zakładu pracy. Do podstawowych funkcji programu należała możliwość wirtualnego łączenia i porządkowania elementarnych opisów stanowisk, wprowadzania własnych definicji i opisów grup, dowolnego reklasyfikowania, łączenia i usuwania wcześniej zdefiniowanych grup i kategorii.

Za pomocą tego programu przeprowadzono szereg eksperymentów badawczych, których celem była weryfikacja trafności różnych rozwiązań klasyfikacyjnych. Pierwszy z eksperymentów polegał na niezależnym kodowaniu materiału badawczego techniką wirtualnej klasyfikacji. Sześciu koderów dobranych w sposób celowy (różny poziom wykształcenia i uprzedniej styczności z badaniami) otrzymało zadanie pogrupowania elementarnych opisów w kategorie, bez narzucania im z góry żadnej zasady w postaci klucza kodowego. Zakodowali oni całość zebranego materiału, tworząc na bieżąco „własne” klasyfikacje.

Eksperyment doprowadził do dwóch wniosków. Po pierwsze, poziom postrzegania różnic pomiędzy zawodami jest w większym stopniu funkcją rzeczywistego zróżnicowania zawodowego niż indywidualnych cech koderów. Nie mając z góry narzuconej liczby docelowych grup koderzy dzielił materiał na około 300 kategorii (od 276 do 374). Po drugie, przyjęte kryteria klasyfikowania zawodów są zależne od poziomu kompetencji koderów. Osoby mające uprzedni kontakt z badaniami w większym stopniu grupowały zawody – według kryteriów merytorycznych (podobieństwo zakresu czynności i obowiązków), zaś osoby o ograniczonym kontakcie z badaniami według kryteriów formalnych (głównie nazwy stanowisk).

Materiały badawcze w postaci uporządkowanej przez koderów posłużyły także do identyfikacji obszarów zróżnicowania zawodowego charakteryzujących się większą lub mniejszą odrębnością i spójnością. Do obszarów charakteryzujących się znaczną wewnętrzną przejrzystością klasyfikacyjną, pozwalającą na spójne wyróżnienie szczegółowych grup i kategorii zawodowych, należą zawody usytuowane w przestrzeni społecznej wysoko (dyrektorzy, wolne zawody) lub nisko (niewykwalifikowani robotnicy), a także zawody charakterystyczne lub stereotypowe (np. nauczyciel, górnik, kierowca). W przypadku zawodów należących do tych grup koderzy wyróżniali podstawowe kategorie klasyfikacyjne w sposób zbliżony lub nawet identyczny. Największe rozbieżności wystąpiły w przypadku pracowników umysłowych średniego szczebla (technicy, specjaliści, referenci) oraz w obszarze granicznym: między robotnikami wykonującymi prace kwalifikowane a robotnikami do prac prostych.

## KRYTERIA UWZGLĘDNIONE PRZY KONSTRUOWANIU KLASYFIKACJI

Rezultaty wymienionych poczynań badawczych, to jest analiza doświadczeń zebranych przez ankieeterów w terenie oraz trudności w kodowaniu zawodów, a wreszcie – analiza materiałów pochodzących z badania ról zawodowych i stanowisk – stworzyły podstawę do przygotowania nowej klasyfikacji zawodów.

Przyjęto, że proponowana klasyfikacja powinna spełniać cztery podane niżej wymogi.

(1) Trafność teoretyczna. Proponowane podziały najwyższego szczebla powinny być spójne z koncepcjami struktury społecznej dominującymi w socjologicznej refleksji na temat społeczeństwa i jego przemian.

(2) Trafność empiryczna. Proponowane podziały powinny identyfikować różnice i bariery społeczne stwierdzane na drodze empirycznych badań nad zróżnicowaniem i stratyfikacją w społeczeństwie polskim.

(3) Klarowność koncepcyjna. Struktura klasyfikacji powinna być oparta na przejrzystych i łatwo identyfikowalnych zasadach łączenia i grupowania kategorii elementarnych w kategorie wyższego rzędu.

(4) Łatwość w zastosowaniu. Kategorie klasyfikacji powinny być łatwo przekładalne na język procesu gromadzenia i kodowania informacji technikami stosowanymi w badaniach sondażowych.

Punktem wyjścia proponowanej klasyfikacji, która została nazwana *Polską Socjologiczną Klasyfikacją Zawodów*, był *Klucz Klasyfikacyjny Zawodów* opracowany w połowie lat osiemdziesiątych dla potrzeb CBOS (narzędzie omówione w artykule Zbigniewa Sawińskiego w tym tomie). Klucz ten zawierał 94 kategorie elementarne pogrupowane w 14 dużych grup zawodowych. Potencjalnie w grę wchodziły różne punkty odniesienia, między innymi *Spółeczna Klasyfikacja Zawodów* Pohoskiego i Słomczyńskiego (1978) – narzędzie stosowane w wielu spośród najbardziej znaczących badaniach akademickich. Dwa względy przesądziły jednak o postużeniu się wspomnianym kluczem kategoryzacyjnym. Po pierwsze, w dotychczasowych badaniach narzędzie to najlepiej sprawdzało się podczas kodowania. Po drugie, jego konstrukcja oparta została na schemacie 14 kategorii społeczno-zawodowych, który – w myśl przedstawionych dalej argumentów – stanowi trafne odzwierciedlenie podstawowych barier i dystansów w hierarchii stratyfikacyjnej.

Prace nad nową klasyfikacją sprowadzały się do modyfikacji oryginalnego klucza kodowego w dwojakim kierunku. Po pierwsze, dokonana została synteza niektórych z podziałów niższego szczebla w sytuacjach, gdy w świetle zebranego materiału badawczego okazywało się, że nie uwydatniają się one na tyle wyraźnie, aby warto je było wyodrębnić. Po drugie, wprowadzony został dodatkowy szczebel, którego w oryginalnym schemacie nie uwzględniono. Szczebel ten stanowią podstawowe jednostki klasyfikacyjne – służące bezpośrednio do kodowania – które wyróżniono w sposób o wiele bardziej szczegółowy, niż miało to miejsce w wyjściowym podziale na 94 kategorie.

Bazą empiryczną zabiegów modyfikacyjnych był materiał zebrany w omówionym wyżej badaniu zawodów i stanowisk. Analizy miały charakter jakościowego studium szczegółowych opisów ról zawodowych obejmującego ponadto elemen-

ty weryfikacji szczegółowych hipotez dotyczących zasięgu i częstości występowania poszczególnych ról zawodowych za pomocą wskaźników ilościowych. Prace te realizowano korzystając z omówionego wcześniej programu komputerowego wspomaganie klasyfikowania zawodów. W celu bieżącej kontroli empirycznych rozkładów przynależności do tworzonych kategorii klasyfikacyjnych odwoływano się także do rezultatów badania *Polski Generalny Sondaż Społeczny 1992-93* (Cichomski i Sawiński 1994).

## STRUKTURA I UKŁAD

### *POLSKIEJ SOCJOLOGICZNEJ KLASYFIKACJI ZAWODÓW PSKZ-95*

Istotą socjologicznego opisu rzeczywistości jest w większym stopniu dążenie do syntezy, niż specyfikacja pojedynczych obserwacji. Stąd też w odróżnieniu od klasyfikacji używanych przez ekonomistów i statystyków społecznych, klasyfikacje socjologiczne nie muszą charakteryzować się daleko idącą szczegółowością podziałów. Dochodzi do tego istotny wymóg praktyczny – osobom kodującym łatwiej jest operować mniejszą liczbą kategorii.

Jednakże opracowanie dostatecznie zgeneralizowanego schematu nie jest łatwe. Jak wykazały rezultaty naszego badania nad zróżnicowaniem ról zawodowych i stanowisk, pewne naturalne dystynkcje charakteru pracy, treści zadań i umiejscowienia ról zawodowych w strukturach organizacyjnych są dostrzegane. Wspomnieliśmy już, że koderzy wyróżniali przeciętnie 300 kategorii, co można traktować jako orientacyjną miarę stopnia szczegółowości postrzegania istniejących podziałów. Należy przypuszczać, że również badacze nie są w stanie uwolnić się od dostrzegania w większej mierze cech dystynktywnych niż wspólnych. W większości stosowanych przez socjologów klasyfikacji liczba kategorii wyróżnionych na najniższym szczeblu waha się w granicach 300-400.

Przystępując do prac nad *Polską Socjologiczną Klasyfikacją Zawodów* od początku staraliśmy się dostosować ostateczny produkt do potrzeb syntezy analizowanych zjawisk. Wyjściowy podział na 94 kategorie był sukcesywnie uszczegóławiany w przypadkach, gdy analizując materiał empiryczny odpowiadający danej kategorii uznaliśmy, że jest ona nadmiernie heterogeniczna. Kierując się względami praktycznej użyteczności dążyliśmy do tego, aby liczba kategorii elementarnych nie była zbyt duża. Pomimo tego nie udało się nam uzyskać tak niewielkiej liczby kategorii najniższego szczebla, jak pierwotnie oczekiwaliśmy. Obecna wersja *Polskiej Socjologicznej Klasyfikacji Zawodów* zawiera ich 263. Jest to mniej, niż w innych schematach klasyfikacyjnych (dla porównania, w *Społecznej Klasyfikacji Zawodów* Pohoskiego i Słomczyńskiego [1978] kategorii takich było 336), aczkolwiek jest sprawą dyskusyjną, na ile przeprowadzona redukcja jest znacząca<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Podana liczba kategorii elementarnych obejmuje też kategorie dopełniające, przeznaczone do zakodowania informacji na poziomie grupy średniego szczebla w sytuacji, gdy zebrane informacje są niepełne i nie można posłużyć się żadną z proponowanych kategorii elementarnych (kategorie dopełniające mają w klasyfikacji oznaczenie kodowe kończące się na 9). Po odliczeniu kategorii dopełniających liczba kategorii elementarnych zmniejsza się do 210.

Liczba elementarnych kategorii kodowych jest ważnym czynnikiem ogólnej trafności i przejrzystości klasyfikacji, lecz nie jest to czynnik jedyny. Daleko bardziej istotnym rozstrzygnięciem jest to, że *Polska Socjologiczna Klasyfikacja Zawodów* zawiera tylko trzy szczeble podziału, podczas gdy większość stosowanych schematów ma strukturę czteroszczęblową. U podstaw tego rozwiązania tkwi przekonanie, że zmniejszenie liczby szczebli ułatwia umiejscowienie podstawowych jednostek klasyfikacyjnych w ramach szerszych podziałów, co powinno znaleźć odzwierciedlenie we wzroście trafności kodowania.

Z obserwacji pracy koderów posługujących się czteroszczęblową *Spotęczną Klasyfikacją Zawodów* Pohoskiego i Stomczyńskiego (1978) wynika, że nadmiernie złożona struktura klasyfikacji nie idzie w parze z uwzględnianiem hierarchicznych powiązań między jej poziomami. Koderzy dążą w pierwszym rzędkie do znalezienia właściwej kategorii klasyfikacyjnej najniższego szczebla, abstrahując od jej powiązań z kategoriami wyższego rzędkie. W praktyce więc nie jest dla nich ważne, że zawód „sanitariusz” wchodzi w skład szerszej kategorii „614. Inni pracownicy półwykwalifikowani”, a z kolei ta kategoria jest składową grupy wyższego rzędkie: „61. Półwykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem”. Generalnie jednak „sanitariusza” koderzy będą szukać w końcowej części klasyfikacji, gdzie – zgodnie z pewną tradycją – umieszcza się zawody o niskim statusie.

Przedstawiony przykład unaocznia, że pośrednie szczeble klasyfikacji w wielu sytuacjach nie są przez koderów rozróżniane. Istnieje przez to próżnia pomiędzy najwyższym szczeblem agregacji, a kategoriami najniższego poziomu, używanymi bezpośrednio do kodowania. Zjawisko to ma negatywne konsekwencje dla trafności podejmowanych przez koderów decyzji. Nie dostrzega on bowiem podobieństw i powiązań między kategoriami najniższego szczebla, którymi się posługuje. Kryteria merytoryczne schodzą tu na plan dalszy, ustępując miejsca względem formalnym, jak tytuł zawodowy czy nazwa stanowiska.

Aby uniknąć wymienionych niebezpieczeństw zdecydowaliśmy, że punktem wyjścia konstrukcji proponowanej klasyfikacji będzie szczebel pośredni, zaś klasyfikacja będzie zawierała jedynie trzy szczeble. Wydawało się nam to jedyną strategią pozwalającą na zachowanie i kontrolowanie merytorycznych powiązań między kolejnymi szczeblami klasyfikacji. W wersji ostatecznej na szczeblu pośrednim wyróżnione zostały 63 kategorie. Jest to z pewnością liczba na tyle niewielka, że pozwala uchwycić i zrozumieć sens i specyfikę wyróżnionych kategorii, ich wzajemne relacje, kompozycję zawodową poszczególnych kategorii a także zasady ich łączenia w grupy wyższego rzędkie.

Sygnalizowane elementy formalnej struktury klasyfikacji powodują, że wydaje się ona bardziej przejrzysta zarówno dla badacza, jak i dla koderów. Należy też podkreślić, że podstawowe jednostki klasyfikacyjne zostały wyróżnione na drodze konfrontacji faktycznych podziałów w strukturze i organizacji pracy z wynikami realnie prowadzonych badań, co pozwoliło między innymi wyśrodkować relacje między substancyjnym różnicowaniem ról i stanowisk a zawartością informacyjną ich opisów uzyskiwanych w badaniach sondażowych.

## PODZIAŁY NAJWYŻSZEGO RZĘDU: 14 GRUP SPOŁECZNO-ZAWODOWYCH

W każdej klasyfikacji zawodów podział najwyższego szczebla ma największe znaczenie praktyczne. Większość analiz struktury społecznej bazuje bowiem na wyróżnieniu jedynie najistotniejszych podziałów, bez wnikania w szczegółową kompozycję grup społeczno-zawodowych. Od narzędzia gromadzenia i klasyfikowania zawodów badacze oczekują zatem, że pozwoli im łatwo zidentyfikować podziały najbardziej doniosłe w stosunkowo szerokiej gamie kontekstów społecznego zróżnicowania. W naszej klasyfikacji wyróżniliśmy na najwyższym szczeblu 14 podstawowych grup i merytoryczną sensowność tego podziału postaramy się teraz uzasadnić.

Należy przy tym pamiętać, że klasyfikacja – jako narzędzie formalne – stanowi dość uproszczony model społecznego porządku. Bariery i dystanse między wyróżniającymi się segmentami społecznych podziałów mają charakter płynny, są silniejsze lub słabsze, wyraźniejsze lub bardziej rozmyte w zależności od tego, na które kryteria stratyfikacyjne położymy nacisk. Z tego powodu każda propozycja klasyfikacji ma w gruncie rzeczy charakter arbitralny, jej trafność i przydatność jest niejednakowa w różnych kontekstach analitycznych. Zastrzeżenia te są aktualne również w przypadku naszej propozycji.

Punktem wyjścia dla wyróżnienia proponowanych podziałów były wyniki empirycznych analiz dotyczących zróżnicowania społecznego w Polsce<sup>2</sup>. Stosowaliśmy w nich różne schematy klasyfikacyjne, rozpatrując ich przydatność do wyjaśniania zróżnicowania w szerokim zakresie procesów społecznej strukturalizacji. Braliśmy pod uwagę zarówno podstawowe wymiary stratyfikacyjne, jak wykształcenie, prestiż, dochody, czy zasoby materialne, wskaźniki partycypacji w dobrach kulturalnych, a także relacyjne aspekty struktury społecznej, takie jak mobilność między- i wewnątrzpokoleniową, czy wzory kontaktów towarzyskich i zawierania małżeństw. Sporo uwagi poświęciliśmy także porównaniom międzykrajowym, starając się zidentyfikować podstawowe osie i bariery podziałów społecznych o charakterze uniwersalnym. Na podstawie stwierdzonych prawidłowości sformułowaliśmy schemat klasyfikacji zawodów według kryteriów społecznego podziału pracy. Wydał nam się on stosunkowo uniwersalny i sprawdził się w wielu kontekstach badawczych i analitycznych.

Nasza propozycja sprowadza się do wyróżnienia 14 grup społeczno-zawodowych, które scharakteryzujemy poniżej, wskazując skład każdej kategorii oraz kryteria ich wyodrębniania.

1. Wyższe kadry administracji państwowej, kadra kierownicza przedsiębiorstw i instytucji. Do kategorii tej zaliczyliśmy osoby zajmujące najwyższe stanowiska kierownicze w hierarchiach organizacyjnych różnych instytucji społecznych, takich jak administracja państwowa, partie polityczne, wojsko, wymiar sprawiedliwości i organizacje gospodarcze różnego szczebla. Odręb-

<sup>2</sup> Ważniejsze z nich to: Domański i Sawiński 1984; Domański 1984, 1985; Sawiński i Domański 1986; Domański i Sawiński 1986; 1987; Domański 1987a, 1987b; Sawiński i Domański 1987; Domański i Sawiński 1988; Sawiński i Domański 1989a, 1989b, 1989c, 1991a, 1991b; Domański 1991; Domański i Sawiński 1991a, 1991b, 1991c, 1992; Domański 1992; Domański i Sawiński 1993.



ność tej kategorii wynika z posiadania największego zakresu władzy instytucjonalnej przez należące do niej osoby. Gwarantuje to dostęp do innych ważnych i cenionych dóbr, takich jak dochody czy uprzywilejowanie w podziale dóbr konsumpcyjnych. Wyznacznikiem odrębności kierowników są również specyficzne wzory rekrutacji do stanowisk wchodzących w skład tej kategorii. Mniejsze znaczenie mają tu uniwersalne kryteria, takie jak poziom i rodzaj wykształcenia, natomiast większą rolę odgrywają czynniki partykularne – lojalność, konformizm wobec norm instytucjonalnych, dyspozycyjność i określone afiliacje polityczne (zob. Wasilewski 1981; 1990).

Do kadr kierowniczych włączyliśmy: wyższych urzędników administracji państwowej do szczebla naczelnika gminy włącznie, etatowych działaczy partii politycznych i związków zawodowych do szczebla dużych przedsiębiorstw, prokuratorów oraz prezesów sądów, dyrektorów dużych przedsiębiorstw oraz prezesów dużych spółdzielni i spółek, dyrektorów jednostek gospodarki uspołecznionej o zasięgu ogólnopolskim lub wojewódzkim, wyższych oficerów w wojsku, policji, straży pożarnej i innych służbach specjalnych oraz wszystkie stanowiska, które można uznać za równoważne wymienionym.

2. *Inteligencja nietechniczna i wolne zawody.* Jej odrębność wiąże się dominującą pozycją w sferze wytwarzania dóbr niematerialnych i wartości kulturowych. W potocznej świadomości inteligencję obdarza się najwyższym prestiżem i przypisuje jej wiodącą rolę w życiu społecznym. Jej styl życia jest punktem odniesienia dla wielu innych kategorii a reprezentanci inteligencji wyróżniają się specyficznymi upodobaniami, gustami, wzorami konsumpcji, największą elastycznością intelektualną (Słomczyński i Kohn 1988) oraz orientacjami na samodzielność i indywidualizm w poczynaniach życiowych (Domański i Dukaczewska 1994). Jak wynika z badań, inteligencję cechuje też poczucie własnej odrębności, biorące się ze wspólnej tradycji historycznej i przekonania o spełnianiu misji edukacyjnej w życiu narodu (Borucki 1980; 1993).

Czynnikiem wzmacniającym odrębność inteligencji i wolnych zawodów są wzory rekrutacji – warunkiem warunkiem „wejścia” do tej kategorii jest posiadanie wyższego wykształcenia akademickiego, a w przypadku niektórych zawodów przejście przez sito egzaminów kwalifikacyjnych i specjalizacyjnych.

Zaliczyliśmy tu: dyrektorów instytucji kulturalnych i oświatowych, kierowników zespołów specjalistów, pracowników naukowych, pracowników oraz osoby wykonujące zawody twórcze: artystów, literatów, dziennikarzy, specjalistów organizacji i zarządzania, nauczycieli w szkołach pomaturalnych i średnich, lekarzy i farmaceutów oraz duchownych.

3. *Inteligencja techniczna.* W odróżnieniu od poprzedniej kategorii do inteligencji technicznej zaliczyliśmy specjalistów, których praca wiąże się bardziej bezpośrednio z produkcją. Fakt ten kształtuje ich odrębność w zakresie postaw, aspiracji i stylów życia. Zwraca też uwagę odmienny profil wykształcenia specjalistów technicznych (studia zawodowe). Wymienione okoliczności uzasadniają odmiennie potraktowanie tej kategorii w stosunku do inteligencji nietechnicznej. W skład inteligencji technicznej wchodzi: kierownicy wydziałów produkcyjnych, inżynierowie i pracownicy na stanowiskach inżynierów, projektanci i konstruktorzy, specjaliści rolnictwa i leśnictwa oraz lekarze weterynarii.

4. *Technicy.* Przynależność do kategorii techników wiąże się z zajmowaniem stanowisk średniego szczebla w organizacji pracy, posiadaniem kwalifikacji o po-

ziomie wykształcenia średniego zawodowego oraz – w większości przypadków – wykonywanie zawodów związanych z produkcją. Są to: kierownicy techniczni i na stanowiskach techników, nadmistrzowie i mistrzowie, technicy i technolodzy produkcji, kreślarze, laboranci, technicy rolnictwa i leśnictwa oraz technicy medyczni i pielęgniarki.

5. Pracownicy administracyjni i specjaliści średniego szczebla. Kategoria ta obejmuje wyspecjalizowanych pracowników administracyjno-biurowych oraz średniego szczebla specjalistów działalności kulturalno-oświatowej. Wykonują oni pracę umysłową wymagającą kwalifikacji zawodowych oraz wykształcenia co najmniej średniego. Zaliczyliśmy tu: kierowników działów i referatów w biurach, techników ekonomistów i przetwarzania danych, inspektorów, kontrolerów działalności instytucji, księgowych, kasjerów w bankach i urzędach, specjalistów działalności kulturalnej, oświatowej i rekreacyjnej średniego szczebla, w tym – nauczycieli, wychowawców i instruktorów w szkołach podstawowych, zasadniczych zawodowych, przedszkolach, internatach i podobnych.

6. Pracownicy biurowi. Kategoria ta grupuje pozycje lokujące się najniżej w hierarchii zawodów pracowników umysłowych. Cechą wyróżniającą jest wykonywanie prostych, rutynowych zadań, nie wymagających specjalistycznych kwalifikacji. W skład omawianej kategorii wchodzi referenci w biurach i urzędach, maszynistki, sekretarki i zawody pokrewne oraz intendenci, administratorzy gmachów, zaopatrzeniowcy itp.

7. Pracownicy handlu i usług. Charakterystyczną cechą przynależności do tej kategorii jest charakter wykonywanych zadań, który łączy elementy zarówno pracy fizycznej, jak i umysłowej. Przedstawiciele tej grupy zawodowej zatrudnieni są przede wszystkim w sektorach handlu i usług. Są to: kierownicy sklepów, punktów usługowych, magazynów, zakładów żywienia zbiorowego, sprzedawcy i kasjerzy w sklepach, konduktorzy i konwojenci, listonosze i inni pracownicy usług pocztowych, wykwalifikowani pracownicy usług osobistych (jak fotografowie, fryzjerzy, kosmetyczki) oraz wykwalifikowani pracownicy gastronomii (bufetowi, kelnerzy, kucharze).

Zaliczyliśmy tu także podoficerów wojska i policji oraz podoficerów i funkcjonariuszy straży pożarnej, służby wartowniczej i celnej. Analizy empiryczne wykazują, że położenie społeczne reprezentantów tych zawodów jest najbardziej zbliżone do wymienionych wyżej pracowników kategorii handlu i usług (Domański 1984).

8. Brygadziści. Brygadziści są odpowiednikiem arystokracji robotniczej – na miarę polskiej rzeczywistości – z racji zajmowania najwyższej pozycji wśród pracowników fizycznych. Wynika to z pełnienia przez nich funkcji kierowników najmniejszych komórek produkcyjnych w zakładach pracy. Fakt, że brygadziści sytuują się pomiędzy szczeblem kierowniczym a wykonawczym determinuje ich odrębną pozycję w stosunku do robotników, co znajduje m.in. odzwierciedlenie w wyraźnie odmiennym systemie wartości i postaw reprezentantów tej kategorii względem pozostałych pracowników fizycznych oraz w wysokim poziomie autorytaryzmu i konserwatyizmu politycznego (Stomczyński i Kohn 1988). Okoliczności te przemawiają za potraktowaniem brygadzystów jako odrębnego segmentu struktury społeczno-zawodowej, mimo że w wielu klasyfikacjach są oni włączani do robotników.

W skład tej kategorii wchodzi brygadziści wszystkich rodzajów działalności z wyjątkiem rolnictwa.

#### 9. Robotnicy wykonujący prace wymagające kwalifikacji.

Przedstawiciele tej kategorii – podstawowy trzon klasy robotniczej i najliczniejsza kategoria wśród pracowników fizycznych – wykonują pracę wymagającą kwalifikacji zawodowych. Od robotników niewykwalifikowanych odróżnia ich przede wszystkim stosunkowo wysoki status materialny. Pod względem zarobków robotnicy wykwalifikowani dorównują pracownikom administracyjnym średnich szczebli. Natomiast tym, co obniża ich pozycję i separuje względem środowisk pracowników umysłowych, są orientacje życiowe i tradycyjny system wartości. Ich styl życia wyróżnia się znacznym udziałem afiliacji rodzinnych i umiejscowienia w sieci lokalnych więzi sąsiedzkich, w zachowaniach manifestują stosunkowo silne poczucie wspólnoty ze środowiskiem robotniczym, poczucie własnej wartości łączone z wytwarzaniem konkretnych, użytecznych dóbr oraz specyficzne – przekazywane z pokolenia na pokolenie – wzory kariery ograniczone do tego kręgu zawodowego, co wzmacnia zwartość środowiskową tej warstwy.

Zaliczono tu wszystkie zawody związane z bezpośrednim przetwarzaniem surowców i wytwarzaniem produktów poza pracami przygotowawczymi i pomocniczymi wobec procesu produkcji. Ponadto wśród robotników wykonujących prace kwalifikowane znaleźli się kierowcy i maszyniści pojazdów oraz marynarze.

#### 10. Robotnicy do prac prostych.

W ich skład wchodzi robotnicy wykonujący prace pomocnicze i przygotowawcze w stosunku do procesu produkcyjnego (np. przygotowanie surowca, pakowanie, magazynowanie, ładowanie) a także robotnicy niewykwalifikowani zatrudnieni przy pracach budowlanych, torowych, drogowych itp. Do kategorii tej zaliczyliśmy również osoby wykonujące pracę nakładczą.

O odrębności tej kategorii przesądza niski poziom złożoności pracy, przez co nie wymaga ona szczególnych kwalifikacji oraz niski poziom reżimu technologicznego. Czynniki te określają specyficzną kompozycję kategorii robotników do prac prostych. Jej członkowie rekrutują się w dużym stopniu ze środowiska wiejskiego oraz najniższych warstw klasy robotniczej. Ich praca ma w wielu przypadkach charakter niestabilizowany i sezonowy. Wyznacznikiem odrębnego usytuowania w strukturze społecznej jest także niska pozycja w hierarchii stratyfikacyjnej ze względu na dochody, uczestnictwo robotników niewykwalifikowanych w kulturze oraz prestiż. Mają niewiele do zaoferowania na rynku pracy, a ich słaba pozycja przetargowa wiąże się z wymienionymi wyżej cechami wykonywanych zadań.

#### 11. Niewykwalifikowani pracownicy usług i handlu.

Zaliczyliśmy tu zawody, których przedstawiciele wykonują proste prace o charakterze usługowym, na przykład: sprzątaczką, portiera, salowa, pomoc kuchenna, szatniarz, woźny itp. Omawiana kategoria lokuje się podobnie w przestrzeni społecznej jak robotnicy do prac prostych, aczkolwiek pewne aspekty sytuacji pracy przesądzają o jej specyfice. Jest to przede wszystkim praca o charakterze usługowym różniąca się pod wieloma względami od pracy mającej związek z produkcją. Dotyczy to zwłaszcza społecznego kontekstu pracy – jest ona wykonywana indywidualnie – oraz zasad wynagradzania, które w większym stopniu są regulowane przez stosunki rynkowe. Cechą wyróżniającą jest również wysoki stopień feminizacji oraz brak wygórowanych co do posiadania kwalifikacji formalnych.

12. Robotnicy w rolnictwie, leśnictwie i rybołóstwie. Specyfika tej kategorii względem pozostałych kategorii robotniczych wiąże się ze szczególnie silną w naszym kraju społeczno-kulturową barierą pomiędzy ludnością wiejską i miejską. Stąd też fizyczni pracownicy najemni zatrudnieni w rolnictwie, leśnictwie bądź rybołóstwie stanowią odrębny segment struktury społecznej. Nadrzędny charakter analizowanego podziału sprawia, że zróżnicowanie wewnątrz tej kategorii ze względu na ważne aspekty sytuacji pracy, takie jak stanowisko oraz poziom kwalifikacji, ma odpowiednio mniejsze znaczenie. Dlatego też do kategorii tej zaliczyliśmy zarówno brygadzystów, jak też robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Oprócz osób wykonujących zawody związane z pracą na roli w rozpatrywanej kategorii znaleźli się ponadto robotnicy leśni, rybacy wód przybrzeżnych i śródlądowych.

13. Rolnicy i rybacy. O odrębności tej kategorii rozstrzyga posiadanie indywidualnych gospodarstw rolnych i wspomniany już dystans społeczno-kulturowy, który na tle innych podziałów ma znaczenie dominujące. Oprócz właścicieli gospodarstw zaliczyliśmy tu również pomagających członków rodzin. Wynika to stąd, że praca w gospodarstwie rolnym ma charakter zespołowy i jest dzielona między wszystkich członków rodziny. Do kategorii tej zaliczeni zostali także rybacy śródlądowi.

14. Prywatni przedsiębiorcy. Są to właściciele prywatnych warsztatów pracy, w sferze wytwórczości, handlu i usług. Pomimo czynnika integrującego, jakim jest niewątpliwie ujednolicony stosunek do środków produkcji, chcemy zwrócić uwagę na silne zróżnicowanie wewnętrzne tej kategorii ze względu na wielkość posiadanej własności. Wchodzą do niej zarówno biznesmeni i właściciele dużych przedsiębiorstw, zatrudniających po kilkuset pracowników, jak i właściciele niewielkich warsztatów, jak sklep czy punkt gastronomiczny, prowadzący je samodzielnie lub z pomocą rodziny.

Do kategorii tej włączyliśmy również osoby pracujące na własny rachunek, jak handlarze uliczni, taksówkarze prywatni, robotnicy wykonujący na zlecenie prace konserwacyjno-budowlane itp. Osoby te charakteryzują się brakiem wyodrębnionego warsztatu pracy, co różni ich od właścicieli. Z drugiej strony, ich sytuacja pracy ma wiele cech wspólnych z właścicielami, np. swoboda organizowania pracy, możliwość inwestowania i zatrudniania pracowników, rozliczanie się z działalności bezpośrednio z budżetem i wiele innych.

## ZASADNOŚĆ AGREGOWANIA KATEGORII

Kolejny aspekt związany z zastosowaniem podziału na 14 kategorii w praktyce dotyczy możliwości ich agregowania. Wyróżniliśmy więcej grup zawodowych najwyższego szczebla niż zawiera ich *Społeczna Klasyfikacja Zawodów* Pohoskiego i Słomczyńskiego (1978). Liczba 14 może niekiedy okazać się zbyt duża, szczególnie w prostych prezentacjach wyników badań, gdy nacisk kładzie się przede wszystkim na przejrzystość stosowanych podziałów. Inna trudność wynika z faktu, że empiryczny rozkład przynależności do poszczególnych kategorii nie jest równomierny. Operując na próbie o względnie niewielkiej liczebności należy spodziewać się, że szczególnie w trzech kategoriach – „kierownictwo i wyższe kadry”, „brygadziści” oraz „robotnicy rolni” – zbadane przypadki będą nieliczne.

Dla pewnych celów proponowane grupy mogą być agregowane w szersze całości. Należy jednak pamiętać, że ze względu na konieczność zachowania trafności schematu pewne łączenia mają lepsze uzasadnienie niż inne. W pierwszej kolejności uzasadnione jest łączenie następujących kategorii:

- (1) inteligencji technicznej z nietechniczną;
- (2) obydwu kategorii inteligencji z wyższymi kadrami;
- (3) techników z pracownikami administracyjnymi i specjalistami średniego szczebla;
- (4) robotników do prac prostych z niewykwalifikowanymi pracownikami usług.

W większym stopniu wątpliwe, aczkolwiek w pewnych sytuacjach jeszcze uzasadnione, jest połączenie:

- (5) pracowników biurowych z pracownikami administracyjnymi i specjalistami średniego szczebla;
- (6) brygadzystów z robotnikami wykonującymi prace wymagające kwalifikacji.

W zaproponowanym schemacie występują też kategorie, których łączenie z innymi wymaga podejmowania trudnych decyzji. Dotyczy to m.in. robotników rolnych. Pod wieloma względami kategoria ta jest najbliższa rolnikom-właścicielom gospodarstw – i w wielu krajach obie grupy zawodowe łączy się w jedną (zob. np. klasyfikacja *ISCO*). W Polsce istnieją jednak mocne argumenty empiryczne na rzecz wyodrębniania rolników w osobną kategorię. Z tych powodów, o ile zachodzi konieczność łączenia, to lepszym rozwiązaniem jest włączenie robotników rolnych do kategorii „robotników do prac prostych”. Naturalnie, nie dotyczy to sytuacji, w której jedna z tych kategorii jest przedmiotem odrębnego zainteresowania badacza.

Niejednoznaczny status ma grupa „prywatnych przedsiębiorców”. Pod wieloma względami jest ona najbardziej zbliżona do „pracowników handlu i usług”, co wynika stąd, że *gros* przedsiębiorców prowadzi działalność właśnie w sferze handlu i w usługach. Połączenie tych dwóch kategorii byłoby jednak sprzeczne z naszą tradycją badawczą, w której przez wiele lat konsekwentnie uwzględniano fakt istnienia w społeczeństwie podziału na „prywatną inicjatywę” i pracowników zatrudnionych na „państwowych” etatach, jak też z wiedzą empiryczną na temat konfiguracji dystansów społecznych w Polsce. Różnice między tymi kategoriami były i nadal są wyraźne, zwłaszcza w niektórych wymiarach stratyfikacyjnych, takich jak dochody czy zasoby materialne. Ze względu na położenie materialne „przedsiębiorcy” lokują się zdecydowanie najbliżej „wyższych kadr”, aczkolwiek połączenie kierowników z właścicielami byłoby z wielu względów dyskusyjne.

W ostatnich latach obserwujemy znaczne zmiany w środowisku „prywatnych przedsiębiorców”, prowadzące, z jednej strony, do jego polaryzacji, z drugiej zaś – do pauperyzacji. O ile przyjmujemy rozsądne założenie, że w typowych badaniach sondażowych z różnych powodów i tak nie dociera się do wielkiego biznesu, to z tego punktu widzenia w miarę upływu czasu może stopniowo następować swoista konwergencja sektora publicznego i prywatnego. Być może za kilka lat uzasadnione będzie włączanie właścicieli do innych grup, głównie do pracowników handlu i usług, bądź – w przypadku rzemieślników – do robotników wykwalifikowanych (tak jak jest to przyjęte w wielu klasyfikacjach stosowanych w innych krajach, między innymi w klasyfikacji *ISCO*). W obecnej chwili odradzamy jednak takie roz-

wiązanie. Kategoria „prywatnych przedsiębiorców” powinna być wyróżniana w każdej klasyfikacji jako odrębna.

Osobny problem, aczkolwiek odmiennej natury, istnieje także w przypadku stosunkowo licznej kategorii, jaką są „pracownicy handlu i usług”. Podstawowa trudność wiąże się z określonym kształtem oczekiwań i wyobrażeń badaczy na temat struktury społecznej. Otóż oczekiwania te odwołują się niekiedy do uproszczonych wizji, opartych na dystynkcji między pracą fizyczną i umysłową. Wielokrotnie zetknęliśmy się z sytuacją, gdy badacz unika w tym kontekście kategorii pośrednich. Dzieje się tak zwłaszcza w badaniach sondażowych czy rynkowych, gdzie powstaje problem klarownej prezentacji wyników gronu niespecjalistów, aczkolwiek sytuacje takie zdarzają się również w badaniach akademickich. Dodatkową trudnością jest brak adekwatnej nazwy dla omawianej kategorii. Proponowane przez nas rozwiązanie („pracownicy handlu i usług”), może sugerować, że chodzi tu o podziały branżowe. Inna stosowana w tym miejscu nazwa – „pracownicy fizyczno-umysłowi” – razi eufemizacją i w istocie niewiele informuje, kto wchodzi w zakres tej grupy zawodowej.

Wyniki empirycznych analiz nie pozwalają na rozstrzygnięcie, czy kategorię „pracowników handlu i usług” należałoby włączyć do którejś z kategorii pracowników umysłowych, czy też raczej do pracowników fizycznych. Lokuje się ona bowiem konsekwentnie pomiędzy tymi dwoma segmentami struktury społecznej i to nie tylko w Polsce (w innych krajach kategoria są oni na ogół wyodrębniani jako „sales and service”). Z tego powodu rekomendujemy wyróżnianie tej kategorii jako odrębnej i nie łączenia jej z żadną inną. Natomiast w sytuacjach, gdy badacz z uzasadnionych powodów musi posłużyć się ostrym rozróżnieniem pracowników fizycznych i umysłowych, sugerujemy dokonanie rekasyfikacji podstawowych grup zawodowych obejmujących zawody wchodzące w skład grupy „pracowników handlu i usług”. Powinny być one w większości zdezagregowane między dwie kategorie – „pracowników biurowych” i „robotników wykonujących prace wymagające kwalifikacji”. Ponieważ jednak kategoria „pracowników handlu i usług” jest stosunkowo liczna, należy mieć na uwadze, że dokonana operacja doprowadzi do heterogenizacji pracowników umysłowych najniższego szczebla i górnych warstw robotniczych w wielu ważnych wymiarach społecznego podziału pracy.

Na zakończenie należy jeszcze wspomnieć o podziałach, które powinny być utrzymane ze względu na swoją znaczną rozpiętość w hierarchiach stratyfikacyjnych. Chodzi o zróżnicowanie w ramach segmentu pracowników umysłowych oraz w ramach segmentu pracowników fizycznych. Otóż należy zdawać sobie sprawę z faktu, że oba zakresy zróżnicowań są niejednakowe. Mianowicie, zróżnicowanie w ramach segmentu pracowników umysłowych pod względem charakteru wykonywanych czynności, poziomu kwalifikacji, a także cech społeczno-ekonomicznych jest większe i to znacznie (o ile pominiemy kategorię robotników rolnych, która „rozciąga” segment pracowników fizycznych w stronę podziału wieś-miasto). W każdym razie sytuacja nie jest symetryczna i w niektórych modelach może być uzasadnione pozostawienie dwóch kategorii pracowników umysłowych – to jest inteligencji oraz pracowników administracyjno-biurowych średniego i niskiego szczebla – mimo połączenia wszystkich kategorii pracowników fizycznych w jedną grupę. Nie jest to jednak sytuacja optymalna i – naszym zdaniem – lepiej posługiwać się klasyfikacją, w której obok przynajmniej dwóch kategorii pracowników umysłowych funkcjonują dwie kategorie pracowników fizycznych (nie licząc robotników rolnych).

## STOSOWANIE KLASYFIKACJI W PRAKTYCE

Wykorzystanie pełnych możliwości stwarzanych przez proponowane narzędzie wymaga gromadzenia w fazie realizacji badania informacji o sytuacji pracy osób, których zawody staną się przedmiotem klasyfikowania. Doświadczenia empiryczne dowodzą, że niezbędne minimum wymaga zadania przynajmniej czterech pytań: (1) o nazwę wykonywanego zawodu; (2) o nazwę zajmowanego stanowiska; (3) o dokonanie krótkiego opisu typowych czynności wykonywanych w pracy; (4) o fakt bycia właścicielem warsztatu pracy bądź pracownikiem najemnym. Bardziej rozbudowane zestawy zawierają dodatkowo pytania o (5) nazwę zakładu pracy oraz (6) o fakt kierowania pracą innych, w tym o szczebel kierowania bądź liczbę podwładnych. Przykłady poprawnego sformułowania bloku pytań o sytuację pracy można między innymi znaleźć w dokumentacji Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego (Cichomski i Sawiński 1994).

Zgromadzone informacje należy następnie poddać procedurze kodowania. Podczas kodowania zalecane jest postępowanie się elementarnymi kategoriami klasyfikacji (kategoriami najniższego szczebla), także w sytuacjach, gdy przewiduje się wyłącznie analizy na poziomie kategorii zagregowanych. Zalecenie takie wynika stąd, że w opisach kategorii elementarnych uwzględniono terminologię, nazewnictwo i wyeksplikowano pewne elementy ról zawodowych, które występują w opisach zamieszczonych przez ankierów w kwestionariuszach. Kodowanie na poziomie elementarnych kategorii klasyfikacyjnych zwiększa zatem szanse uzyskania danych rzetelnych i trafnych. Na jakość danych ma również wpływ poziom merytorycznego przygotowania koderów, w tym znajomość struktury klasyfikacji. Z tego też względu najlepiej jest czynność kodowania zawodów wyłączyć do odrębnego opracowania, powierzając ją osobie lub osobom specjalnie przygotowanym do wykonania tych zadań.

Procedurę kodowania znacznie usprawnia wykorzystanie komputerowego programu wspomagającego. Program umożliwi wyszukanie odpowiednich kategorii kodowych zarówno poprzez podanie słów kluczowych (np. „rolnik”, „lekarz”), jak też drogą przeglądania struktury klasyfikacji i opisów poszczególnych kategorii. Program pozwala przygotować zbiór danych zawierający symbole zakodowanych kategorii klasyfikacyjnych, jak też dopisać symbole tych kategorii do rekordów istniejącego pliku danych<sup>3</sup>.

W celu zachowania dotychczasowych konwencji oznaczania kategorii klasyfikacyjnych, poszczególnym kategoriom elementarnym klasyfikacji przypisano symbole czterocyfrowe, przy czym dwie pierwsze cyfry odpowiadają podziałowi na 14 wielkich grup społeczno-zawodowych (liczby od 01 do 14), trzecia cyfra odpowiada podziałowi wielkich grup na kategorie średniego szczebla, zaś cyfra czwarta podziałowi kategorii średniego szczebla na kategorie elementarne. Symbole klasyfikacji zachowują więc układ hierarchiczny, przy czym trzeba pamiętać, że najwyższy szczebel hierarchii jest oznaczony przez dwie pierwsze cyfry symbolu, nie zaś przez pierwszą cyfrę (jak to ma na przykład miejsce w *Społecznej Klasyfikacji Zawodów Pohoskiego i Słomczyńskiego* [1978] lub w klasyfikacji *ISCO*).

<sup>3</sup> „PSKZ-95” dostępna również na dyskietkach. Zainteresowani proszeni są o kontakt z firmą Lufay H. C., Komputerowa Obsługa Gromadzenia i Przetwarzania Danych Badawczych, 01-756 Warszawa, ul. Przasnyska 16/40, fax 39-05-78.

W proponowanej klasyfikacji niektóre kategorie średniego szczebla nie dzielą się na kategorie elementarne, ponieważ nie zachodziła potrzeba wprowadzenia tak szczegółowych podziałów (np. wszystkie kategorie brygadzystów). W takiej sytuacji kategorii średniego szczebla przypisano pojedynczą kategorię elementarną – w zasadzie jej równoważną – wyłączenie w celu zachowania formalnej jednolitości klasyfikacji. Tego rodzaju „sztuczne” kategorie zostały oznaczone symbolem zakończonym zerem (np. 0810).

We wszystkich przypadkach, gdy kategoria średniego szczebla dzieli się na pewną liczbę podstawowych jednostek klasyfikacyjnych, to każdorazowo zestaw ten uzupełniono o kategorię dopełniającą (symbole tych kategorii kończą się cyfrą 9, np. 0529 – pozostali pracownicy administracyjni średniego szczebla). Kategorie dopełniające powinny być wykorzystywane w tych sytuacjach, gdy żadna z elementarnych jednostek klasyfikacyjnych wyróżnionych wewnątrz danej kategorii średniego szczebla nie odzwierciedla trafnie istoty kodowanego zawodu. Kategoria ta może być wykorzystana również w sytuacjach, gdy zebrane informacje są niepełne i nie można trafnie rozstrzygnąć, do której z pozostałych elementarnych jednostek klasyfikacyjnych zaliczyć dany zawód.

## LITERATURA

- Borucki, W. 1980 *Polska Inteligencja współczesna*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii.  
1993 *Inteligencja polska przed transformacją systemową*. „Kultura i Społeczeństwo”, 1: 99–114.
- Cichomski, B. i Z. Sawiński 1994 *Polski Generalny Sondaż Społeczny: Struktura skumulowanych danych 1992–1994*. Warszawa: Instytut Studiów Społecznych, Uniwersytet Warszawski.
- Domański, H. 1984 „Rola segmentacji rynku pracy w procesie strukturalizacji społecznej”. *Studia Socjologiczne*, nr 1: 161–178.  
1985 *Rola klasyfikacji zawodów w analizie struktury społecznej*. Wrocław: Ossolineum.  
1987a *Segmentacja rynku pracy a struktura społeczna*. Wrocław: Ossolineum.  
1987b *Nierówności społeczne a świadomość konfliktów*. „Kultura i Społeczeństwo”, 2: 71–95.  
1991 *Klasy społeczne, grupy zawodowe, organizacje gospodarcze. Struktura społeczna w krajach rozwiniętego kapitalizmu*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii.  
1992 *Zadowolony niewolnik. Studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami w Polsce*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii.  
1995 *Dlaczego zawód? Problemy pomiaru położenia społecznego w badaniach socjologicznych*. „Ask”, 1: 61–80.
- Domański, H. i A. Dukaczewska 1994 *Orientacje indywidualistyczne w Polsce*. „Kultura i Społeczeństwo”, 4: 61–82.
- Domański, H. i Z. Sawiński 1984 *Prestiż i pozycja społeczna jako wymiary ruchliwości zawodowej*. „Studia Socjologiczne”, 2: 107–126.  
1986 *Occupational mobility in Poland, 1972–1982*. „Social Science Information” 25, 4: 825–844.  
1987 *Dimensions of occupational mobility: the empirical invariance*. „European Sociological Review” 3, 1: 39–53.



- 1988 *Ruchliwość społeczna kobiet w ujęciu międzykrajowym. Wybrane zagadnienia*. „Studia Socjologiczne”, 2: 189–213.
- 1991a *Wzory prestiżu a struktura społeczna*. Wrocław: Ossolineum.
- 1991b *Krystalizacja norm dystrybucyjnej sprawiedliwości i norm prestiżu*. „Kultura i Społeczeństwo” XXXV, 3: 61–73.
- 1991c *Krystalizacja barier i podziałów społecznych*. [w:] A. Sułek i W. Winclawski (red.), *Przełom i wyzwanie. Pamiętnik VIII Ogólnopolskiego Zjazdu Socjologicznego*. Warszawa–Toruń: Polskie Towarzystwo Socjologiczne s. 241–53.
- 1992 *Koherencja płaszczyzn struktury społecznej*. „Studia Socjologiczne”, 3–4: 135–151.
- 1993 *Social Mobility of Women from an intercountry Perspective: Theoretical Context and methodological Difficulties*. „Social Science Information”, 32, 1: 87–109.
- ILO (International Labour Office) 1990 *International Standard Classification of Occupations, ISCO-88*. Geneva: International Labour Office.
- Pohoski, M. i K. M. Słomczyński 1978 *Społeczna Klasyfikacja Zawodów*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii.
- Sawiński, Z. i H. Domański 1986 *Wymiary struktury społecznej; analiza porównawcza*. Wrocław: Ossolineum.
- 1987 „Socjologiczna klasyfikacja zawodów”. Ekspertyza wykonana dla Departamentu Biura Spisów GUS. (Maszynopis).
- 1989a *Struktura społeczna w Polsce. Zróżnicowanie w świetle badań*. „Nowe Drogi”, 7(482): 61–73.
- 1989b *Hierarchie prestiżu zawodów w Polsce w latach 1958–1987*. „Studia Socjologiczne”, 1: 267–290.
- 1989c *Dimensions of Social Stratification. A Comparative Analysis*. Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- 1991a *Dissensus in Assessments of Occupational Prestige: the Case of Poland*. „European Sociological Review” 7, 3: 253–265.
- 1991b *Stability of Prestige Hierarchies in the Face of Social Changes: Poland, 1958–1987*. „International Sociology” 6, 2: 227–241.
- Słomczyński, K. M. i M. Kohn 1988 *Sytuacja pracy w doświadczeniu jednostek*. Wrocław: Ossolineum.
- Wasilewski, J. 1981 *Kariery społeczno-zawodowe dyrektorów*. Wrocław: Ossolineum.
- 1990 *Społeczne procesy rekrutacji regionalnych elit władzy*. Wrocław: Ossolineum.

## THE POLISH SOCIOLOGICAL CLASSIFICATION OF OCCUPATIONS – PSCO 1995

The occupation is a basic indicator of placement of individuals in social structure. We recommend, here, the new Polish Sociological Classification of Occupations – PSCO 1995, which is supposed to be adapted to the current structure of the Polish society, after deep structural transformations taking place in the 1990s. Our proposal responds to the needs for a new schema of coding and new analytical tool because occupational classifications that researchers used to utilize are relatively old – these were constructed in the 1970s, to reflect quite different social structure of the Polish society. In what follows we: describe PSCO – 1995, set up its theoretical and methodological foundations as well as we point out possibility to make use of the computer program for coding data concerning occupational position.