

Henryk Domański
Polska Akademia Nauk

NOWE KLASYFIKACJE I SKALE ZAWODÓW

Niniejszy projekt mieści się w nurcie analiz, poświęconych metodologii pomiaru w naukach społecznych.¹ Jego celem jest skonstruowanie nowych klasyfikacji i skal zawodów w odniesieniu do Polski. Jak wiadomo, w badaniach socjologicznych klasyfikacje i skale zawodów są podstawowym narzędziem pomiaru pozycji społecznej. Ma to dwa rodzaje uzasadnień.

Po pierwsze, wykonywany zawód jest najczęściej stosowanym wskaźnikiem pozycji społecznej. Za takim ujęciem zawodu przemawiają argumenty teoretyczne i empiryczne oraz jego użyteczność w praktyce badawczej. W najbardziej znanych teoretycznych ujęciach stratyfikacji społecznej podkreślany jest decydujący wpływ podziałów zawodowych na nierówności i konfiguracje dystansów. Jeżeli chodzi o argumenty empiryczne, można je podsumować stwierdzeniem, że przynależność zawodowa jest silnym korelatem najistotniejszych wyznaczników położenia społecznego jednostek, takich jak wykształcenie, styl życia czy poziom dochodów. Wobec użyteczności praktycznej zawodu podkreślić należy stosunkowo łatwą dostępność informacji oraz to, że dane te dają się jednoznacznie interpretować i można je wykorzystać do konstrukcji prostego, pojedynczego wskaźnika.

Drugi sposób uzasadnienia dotyczy posługiwania się wskaźnikami pozycji społecznej na etapie analiz. Pozycję społeczną zwykle się operacjonalizować w postaci aktualnego lub ostatnio wykonywanego „zawodu”, który kodowany jest według wybranej klasyfikacji zawodów. Klasyfikacje, w odróżnieniu od skal, reprezentują słabszy, „nominalny”, poziom pomiaru. Są one zestawem kategorii,

¹ Członkami zespołu są: Henryk Domański, Maciej Kryszczuk, Dariusz Przybysz, Zbigniew Sawiński, Kazimierz M. Słomczyński.

które mają odzwierciedlać istotne podziały społeczne, nie przesądzając nic na temat ich hierarchicznego aspektu. Natomiast skale są zestawem kategorii społeczno-zawodowych z przypisanymi im wartościami liczbowymi, które to wartości określają miejsce kategorii w hierarchii, utożsamianej z wymiarem pozycji społecznej. Istotne jest to, że klasyfikacje i skale zawodów funkcjonują przeważnie w postaci standardowych wskaźników, odpowiadających dwóm poziomom pomiaru: nominalnemu i interwałowemu. Posiadanie standardowych narzędzi – klasyfikacji i skal – jest dużym ułatwieniem na etapie analiz, jako że badacz nie musi ich konstruować za każdym razem na nowo.

Celem tego projektu jest skonstruowanie nowych klasyfikacji i skal zawodów, które będą nadawać się do zastosowania we współczesnej Polsce. Dotychczas jedyną polską socjologiczną klasyfikacją zawodów, powszechnie stosowaną w naszym kraju, jest Społeczna Klasyfikacja Zawodów (SKZ). Udostępniono ją w 1978 roku, a w następnym roku skonstruowano dla niej skale zawodów według kryterium prestiżu, społeczno-ekonomicznego statusu i złożoności pracy; jeszcze później dodano skalę wymogów kwalifikacyjnych.

SKZ i dołączone do tej klasyfikacji skale funkcjonowały przez ostatnie dwadzieścia pięć lat jako mocne i wszechstronne narzędzia pomiaru, znajdując zastosowanie w wielu projektach empirycznych. Jednak przemiany zachodzące w strukturze społecznej – w związku z rozwojem gospodarki rynkowej, a zwłaszcza wyodrębniania się nowych zawodów – spowodowały potrzebę zrewidowania dotychczas stosowanych wskaźników. Klasyfikacje i skale zawodów, którymi posługujemy się w praktyce badawczej, z roku na rok stają się coraz mniej użytecznymi narzędziami. Nie przystają do obecnej rzeczywistości, stąd też potrzeba opracowania nowych klasyfikacji i skal zawodów.

Zadania klasyfikacji i skal zawodów

W badaniach socjologicznych klasyfikacje zawodów są narzędziami kodowania informacji uzyskiwanych z wywiadów. Niekiedy klasyfikacje są włączone do kwestionariusza wywiadu w postaci zestawu kategorii, jako tzw. „zamknięte” pytanie o zawód. Na przykład w badaniach realizowanych przez Centrum Badania Opinii Społecznej respondenci proszeni są o zaliczenie się do jednej z kilkunastu kategorii, zaczynając od „inteligencji”, kończąc zaś na robotnikach rolnych i właścicielach gospodarstw. Jednakże podejście dające możliwość dokładniejszego pomiaru polega na zadawaniu respondentom serii pytań „otwartych”. Ankieter zaczyna od pytania o nazwę zawodu, a następnie prosi o podanie krótkie-

go opisu czynności, nazwy zajmowanego stanowiska, ustala, czy respondent jest właścicielem czy pracownikiem najemnym i do jakiej gałęzi gospodarki należy zakład pracy. Informacje te wykorzystywane są przez koderów, których zadaniem jest przypisanie każdego z respondentów do szczegółowych kategorii. Klasyfikacje są tu rodzajem książki kodowej obejmującej od kilkudziesięciu do kilkuset pozycji z przypisanymi im wartościami, które identyfikują miejsce zawodu w ramach wprowadzonego podziału. Zaletami tego podejścia są: większa standaryzacja informacji w odniesieniu do wszystkich respondentów i możliwość elastycznego postępowania na etapie analiz, ponieważ szczegółowo zakodowane kategorie można dowolnie grupować w zależności od preferencji teoretycznych badacza.

Ponieważ w strukturze społecznej współczesnych społeczeństw funkcjonuje kilkadziesiąt tysięcy ról zawodowych, konstruując klasyfikację trzeba ją sprowadzić do mniej szczegółowego podziału. Grupuje się je więc w szersze kategorie, biorąc pod uwagę ich podobieństwo ze względu na takie kryteria jak: charakter pracy (umysłowa-fizyczna), stanowisko (fakt nadzorowania pracy innych osób), miejsce w strukturze gospodarki, określonej przez podział gałęziowo-branżowy, podział na właścicieli i pracowników najemnych, stopień złożoności pracy i wymogi kwalifikacyjne. Chodzi o to, aby wyodrębnić kategorie, które są trafną reprezentacją istotnych dystansów i barier. Liczba kategorii sięga kilkuset „wartości kodowych”, które mogą być agregowane w szersze zbiory na odpowiednio wyższych poziomach podziału.

W socjologii empirycznej najbardziej znaną „książką kodową” jest International Standard Occupational Classification (ISCO). W międzynarodowym obiegu funkcjonuje obecnie jej poprawiona wersja, z 1988 roku. ISCO jest najczęściej stosowanym schematem kodowania zawodów w badaniach porównawczych. Ze znanych zastosowań tej klasyfikacji należy wymienić takie badania, jak International Social Survey Program (ISSP), European Social Survey (ESS), Programme for International Student Assessment (PISA) oraz badania nad stratyfikacją w krajach postkomunistycznych (Social Stratification in Eastern Europe after 1989) i ubóstwem w tych krajach (Poverty, Ethnicity and Gender in Transitional Societies). Zalety wynikające z uniwersalności ISCO nie powinny przesłaniać jej wad. Podstawowym ograniczeniem jest to, że ISCO nie jest klasyfikacją *stricte* socjologiczną. Skonstruowano ją dla potrzeb gospodarki i polityki społecznej, tymczasem dla socjologa miarą trafności klasyfikacji jest uwzględnianie ważnych kryteriów podziału, czyli cech wyznaczających miejsce jednostek w strukturze społecznej. W przypadku ISCO dominującym kryterium podziału jest podobieństwo treści ról zawodowych, natomiast w znacznie mniejszym stopniu uwzglę-

dniane są takie aspekty, jak stosunek do własności i zakres władzy związanej z usytuowaniem w hierarchii stanowisk. Ograniczenie to daje o sobie znać na etapie kodowania danych, stwarzając trudności z „zaklasyfikowaniem” badanych osób do podstawowych segmentów struktury społecznej. ISCO nie odróżnia, na przykład, mechaników samochodowych, posiadających własną firmę, od mechaników pracowników najemnych.

Klasyfikacje zawodów konstruowane są w celu operacjonalizacji podziałów społecznych, gdy nie zakłada się, że występują one w postaci hierarchii. Interpretacja w terminach hierarchii może być nieuzasadniona lub nieważna dla celu analiz. W przypadku, gdy jest to uzasadnione i ważne, stosowane są skale zawodów. Podstawową przesłanką konstrukcji wszystkich skal zawodów jest założenie o hierarchicznej naturze wymiarów stratyfikacji społecznej. Wymiarami tymi mogą być prestiż, pozycja społeczno-ekonomiczna, wymagania kwalifikacyjne czy stopień złożoności zadań przypisanych do określonego zawodu. Respondenci otrzymują określone wartości na skali zawodów, które jednoznacznie sytuują ich w ramach rozpatrywanych hierarchii. W analizach socjologicznych najczęściej stosowanymi rodzajami skal są skale prestiżu i społeczno-ekonomicznego statusu.

Skale zawodów według kryterium prestiżu konstruowane są na podstawie badań surveyowych. Respondentom przedkłada się listę wybranych zawodów, będących reprezentatywnym spektrum stratyfikacji społecznej. Lista ta obejmuje od kilkunastu do kilkudziesięciu pozycji, zaczynając od lekarza czy ministra w rządzie, przez księgowego, sekretarkę, kierownicę, a kończąc zaś na dozorczy domu czy pomocniku murarza. Następnie prosi się o dokonanie oceny: „Gdyby P. miał dokonać oceny tych zawodów według prestiżu, czy – Pana(i) zdaniem – prestiż lekarza jest w naszym kraju bardzo wysoki, raczej wysoki, średni, raczej niski, bardzo niski, nie wiem – trudno powiedzieć”. W opracowywaniu danych, poszczególnym ocenom przypisywane są punkty, np. od 1 (bardzo niski prestiż) do 5 (bardzo wysoki prestiż), następnie z rozkładów odpowiedzi obliczane są średnie. Na koniec dokonuje się ich ekstrapolacji na większą liczbę kategorii zawodowych. Standardowe skale prestiżu zawodów obejmują z reguły kilkaset pozycji.

Skale prestiżu zawodów są wskaźnikiem trafnym i wyjątkowo rzetelnym. To ostatnie wynika z niezwykle silnej stabilności ocen prestiżu zawodów – charakterystyczną ich cechą jest stałość w czasie, czego świadectwem jest silna korelacja między hierarchiami zawodów według kryterium prestiżu uzyskiwanych z badań realizowanych w różnych punktach czasowych. Drugą właściwością tych skal jest ich „inwariancja” w perspektywie międzykrajowej. Najobszerniej-

sze i najbardziej systematyczne analizy, które przeprowadził Donald Treiman, opierając się na danych z sześćdziesięciu społeczeństw wykazały zaskakujące podobieństwo między hierarchiami prestiżu w tak różnych krajach, jak Stany Zjednoczone, Niemcy Zachodnie, Anglia, Nowa Zelandia, Japonia i Rosja (Treiman 1977). Faktem o przełomowym znaczeniu było skonstruowanie przez Treimana Międzynarodowej Standardowej Skali Prestiżu Zawodów (Standard International Occupational Prestige Scale - SIOPS). Oceny prestiżu zawodów, pochodzące z sześćdziesięciu społeczeństw sprowadzone zostały do ściśle porównywalnych, standardowych wartości, następnie policzono ich średnie dla poszczególnych zawodów i, po wykonaniu analiz ekstrapolacyjnych, przypisano średnie do szczegółowych kategorii zawodowych ISCO. Podstawową zaletą SIOPS było dostarczenie badaczom prowadzącym porównania międzykrajowe ściśle porównywalnego narzędzia.

Jeżeli chodzi o skale społeczno-ekonomicznego statusu, to metodologiczną przesłanką ich konstrukcji jest założenie, że wielowymiarowe wskaźniki dostarczają bardziej trafnych narzędzi pomiaru. Skale społeczno-ekonomicznego statusu konstruowane są na podstawie kilku zmiennych, identyfikujących kluczowe aspekty pozycji społecznej, takie jak wykształcenie i poziom zarobków. Funkcjonują one w socjologii empirycznej od wczesnych lat sześćdziesiątych w kilku wariantach; dwa z nich, najbardziej znane i stosowane najczęściej, oparte są bądź na danych dotyczących przeciętnego wykształcenia i średnich zarobków w poszczególnych zawodach (Blisshen 1958; Nam i Powers 1968), bądź też na kombinacji tych zmiennych z prestiżem zawodów (Duncan 1961). Odpowiednikiem skali Treimana w dziedzinie międzykrajowych analiz porównawczych stał się Socio-economic Index of Occupational Status (ISEI) (Ganzeboom, De Graaf i Treiman 1992). Ten indeks skonstruowano na podstawie danych z badań surveyowych dla szesnastu krajów - w populacji ograniczonej do mężczyzn.

Klasyfikacje i skale zawodów w Polsce

Pierwszą, i jak dotychczas najbardziej uniwersalną socjologiczną klasyfikację zawodów, nazwaną Społeczną Klasyfikacją Zawodów, opracowali Pohoski i Słomczyński (1978). Przedsięwzięcie to miało charakter bezprecedensowy z trzech względów. Po pierwsze, SKZ odpowiadała na zapotrzebowanie w zakresie szczegółowego schematu kodowania przynależności społeczno-zawodowej respondentów. Wyróżniono w niej 367 podstawowych jednostek klasyfikacyjnych (kategorii zawodowych), które pogrupowano w 75 kategorii wyższego szczebla, z kolei te pogrupowano w 29 kategorii, a na najwyższym szczeblu wyróżniono dziewięć wielkich grup. Po drugie, zrobiono krok naprzód, jeżeli cho-

dzi o kryteria grupowania zawodów. Ponieważ klasyfikacja socjologiczna powinna, z założenia, odwzorowywać najistotniejsze podziały, należało uwzględnić podstawowe wyznaczniki pozycji społecznej. Autorzy SKZ starając się wyodrębnić socjologicznie znaczące segmenty, wzięli pod uwagę treść wykonywanych zadań, a poza tym poziom wymaganych kwalifikacji, usytuowanie zawodów w hierarchii organizacyjnej firm, w strukturze własności, i podziale działowo-branżowym. Po trzecie, wprowadzenie SKZ narzuciło określony standard, jeżeli chodzi o informacje potrzebne do operacjonalizacji przynależności społeczno-zawodowej respondentów. Przypisanie określonego kodu SKZ wymagało zadania sekwencji pytań, zaczynając od nazwy wykonywanego zawodu i krótkiego opisu czynności, kończąc zaś na pytaniach o zajmowane stanowisko, stosunek do własności i miejsce w podziale branżowym. Oczywiście posługując się SKZ można kodować jakiegokolwiek zawody, co w szczególności dotyczy małżonka, rodziców, rodzeństwa, jak również zawodów respondenta w przeszłości. SKZ w swych zasadniczych ramach jest stosowana do dzisiaj.

Rok później dokonano istotnego uzupełnienia Społecznej Klasyfikacji Zawodów o skale zawodów, pozwalające przypisać każdej z podstawowych jednostek klasyfikacyjnych wartości liczbowe w ważnych wymiarach społecznego zróżnicowania (Słomczyński i Kacprowicz 1979). Skale te skonstruowano na podstawie rezultatów specjalnie w tym celu zaprojektowanych i zrealizowanych badań empirycznych. Opracowano skale dla następujących wymiarów stratyfikacyjnych: (i) ogólna złożoność pracy, (ii) prestiż - skala polska; (iii) prestiż - skala międzynarodowa, (iv) indeks społeczno-ekonomicznego statusu (w dwóch wersjach). W późniejszym okresie dodano (v) skalę wymogów kwalifikacyjnych.

Społeczna Klasyfikacja Zawodów z 1978 roku stanowiła, wraz ze skalami, mocne i wszechstronne narzędzie badawcze. Przez następne kilkadziesiąt lat znalazło ono zastosowanie w wielu projektach empirycznych realizowanych w Polsce, w tym w większości najbardziej doniosłych projektów o charakterze akademickim. Tym, co wymaga podkreślenia, jest fakt, że socjologii światowej niewiele jest krajów dysponujących tak bogatym zestawem standardowych narzędzi pomiaru. Według wiedzy autorów niniejszego projektu, Polska jest, obok Stanów Zjednoczonych, jednym krajem posiadającym aż trzy rodzaje skal zawodów (prestiżu, społeczno-ekonomicznego statusu i złożoności pracy) i jednym z trzech-czterech krajów, w których funkcjonuje socjologiczna klasyfikacja zawodów dostosowana do rodzimego kontekstu.

Potrzeba unowocześnienia polskich klasyfikacji i skal zawodów

Przemiany zachodzące w strukturze społecznej w ostatnich latach spowodowały potrzebę zrewidowania dotychczas stosowanych narzędzi. Po pierwsze, nastąpił znaczny wzrost ilościowy sektora prywatnego, który obok tradycyjnych objął nowe rodzaje działalności (np. prowadzenie kantorów wymiany walut, ochrona osobista, doradztwo). Po drugie, pojawiły się zawody nieistniejące w gospodarce socjalistycznej (np. makler giełdowy, specjalista marketingu). Po trzecie, przeprowadzono zmiany strukturalne w wielu instytucjach, prowadzące niekiedy do zmiany nazewnictwa zawodów i stanowisk (np. nowe stopnie w policji czy w straży pożarnej). Niektóre instytucje (takie jak PZPR) przestały funkcjonować, natomiast powstały nowe – jak np. partie polityczne czy Senat.

Kolejnym, czwartym elementem, jest postępujący wzrost liczby zajęć zarobkowych, które w istocie są połączeniem różnych pozycji i ról. Przykładem może być informatyk – właściciel firmy, który (na przykład) rano pisze programy komputerowe, następnie zajmuje się dystrybucją i marketingiem, po południu prowadzi własny sklep, a niezależnie od tego jest pracownikiem najemnym świadczącym usługi na rzecz innych firm. Procesy te, określane mianem „uelastycznienia” struktury zawodowej, towarzyszą gospodarce rynkowej od lat osiemdziesiątych ubiegłego stulecia, stanowiąc odpowiedź na cykliczne załamania i recesje gospodarcze.

Zarazem, przez kilkadziesiąt lat stosowania Społecznej Klasyfikacji Zawodów, zebrano szereg doświadczeń dotyczących praktycznych problemów i trudności w posługiwaniu się nią na etapie kodowania zawodów i analizy danych. Stwierdzono między innymi, że brakuje w niej pewnych zawodów i stanowisk, które stosunkowo często pojawiają się w materiale empirycznym.

W obliczu wymienionych okoliczności coraz bardziej oczywista stawała się potrzeba zmodyfikowania dotychczasowej wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Pojawiło się jednak pytanie, jak daleko modyfikacje te powinny sięgać. Z jednej strony, można twierdzić, że głębokie przemiany systemowe prowadzą do tak znaczących zmian w strukturze społecznej, że dla trafnego ujęcia nowej rzeczywistości potrzebna jest klasyfikacja skonstruowana według całkowicie odmiennych zasad. Z drugiej zaś strony można argumentować, że trafność spojrzenia na nową rzeczywistość jest między innymi funkcją możliwości dokonania porównań z wynikami wcześniej prowadzonych badań, a w tych posługiwano się dotychczasową wersją Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Z tego powodu prace powinny pójść raczej w kierunku uzupełnienia dotychczasowej wersji klasyfikacji o nowe zawody, niż prowadzić do opracowania zupełnie nowego schematu klasyfikacyjnego.

Można też wskazać szereg dalszych argumentów na rzecz zachowania Społecznej Klasyfikacji Zawodów w dotychczasowych ramach. W wielu badaniach gromadzi się nie tylko dane o aktualnie wykonywanych zawodach, lecz również o zawodach wykonywanych w przeszłości (np. pierwsza praca respondenta, zawody rodziców). Ponieważ jeszcze przez wiele lat będziemy się w ten sposób odwoływać do danych dotyczących minionego ustroju, klasyfikacja SKZ w oryginalnej postaci będzie w tych przypadkach bardziej trafnym narzędziem operacjonalizacji miejsca w strukturze społecznej niż jakakolwiek klasyfikacja adekwatna dla rzeczywistości lat dziewięćdziesiątych i obecnego stulecia.

Istota projektu

Obecny stan wykorzystania klasyfikacji i skal zawodów w badaniach socjologicznych można podsumować następująco. Klasyfikacje i skale zawodów, którymi posługujemy się w praktyce badawczej, z roku na rok stają się coraz mniej użytecznymi narzędziami pomiaru. Próbuje się temu zaradzić przez dodawanie do istniejących kategorii SKZ nowych kategorii, identyfikujących nowe rodzaje zawodów i zajęć, co w szczególności dotyczy właścicieli firm i wysokiej klasy specjalistów w usługach. Jednak, po pierwsze, możliwości praktycznego uwzględnienia tych zmian ograniczone są do wąskiego kręgu użytkowników SKZ. Sukcesywnie robi się to w Ośrodku Realizacji Badań Socjologicznych Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, jednak efekty tych prac nie wykraczają poza badania realizowane przez ORBS. Po drugie, konsekwencją metody „dopisywania” jest postępująca modyfikacja oryginalnego schematu, co prowadzi do utraty przez SKZ dwóch podstawowych zalet, jakimi są: standaryzacja i możliwości kumulacji wyników badań.

Ponadto, wykorzystywane obecnie standardowe skale prestiżu, społeczno-ekonomicznego statusu i złożoności pracy, zostały skonstruowane w latach siedemdziesiątych. Dane empiryczne, które posłużyły do opracowania tych skal, nie przystają do obecnej rzeczywistości, w związku z czym wykorzystywanie ich w roli wskaźników pozycji społecznej staje się coraz bardziej problematyczne, nawet przy założeniu, że narzędzia te charakteryzują się dużą odpornością na zmiany w czasie.

Niniejszy projekt podporządkowany jest realizacji trzech celów. Pierwszym celem jest opracowanie nowej wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Chodzi tu zarówno o dostarczenie schematu kodowania zawodów, który uwzględniałby zmiany w strukturze społecznej, wynikające z rozwoju gospodarki rynkowej, jak

i o dostarczenie trafnego wskaźnika na etapie analiz. Podstawowym materiałem będą dane pochodzące z dwóch źródeł. Po pierwsze, istniejące już dane na temat trudności związanych z kodowaniem informacji o zawodach, uzyskane z zapisów ankierskich w badaniach realizowanych w latach dziewięćdziesiątych. Po drugie, wykorzystamy aktualne wyniki badań ogólnopolskich, realizowanych w Ośrodku Realizacji Badań Socjologicznych w IFiS PAN. W szczególności chodzi tu o najnowsze badanie nad strukturą społeczną, zrealizowane w 2003 roku przez zespół kierowany przez Kazimierza M. Słomczyńskiego. Zastosowany w nim kwestionariusz wywiadu zawiera obszerny blok pytań dotyczących różnych ról zawodowych, wykonywanych przez respondentów oraz zawodu współmałżonka i ojca. Jest to wyjątkowo obszerny materiał empiryczny, na podstawie którego opracujemy nową klasyfikację zawodów, spełniającą trzy podstawowe wymogi:

- (i) Będzie ona schematem trafnym, czyli takim, który identyfikuje główne aspekty nierówności i podziałów społecznych.
- (ii) Będzie ona schematem klarownym koncepcyjnie, czyli opartym na przejrzystych zasadach łączenia i grupowania kategorii elementarnych w kategorii wyższego rzędu.
- (iii) Będzie ona schematem łatwym w zastosowaniu, co oznacza, że kategorie klasyfikacji powinny być łatwo przekładalne na język gromadzenia i kodowania informacji w badaniach surveyowych.

Drugim celem jest skonstruowanie nowych skal prestiżu, społeczno-ekonomicznego statusu i złożoności pracy. Empiryczną podstawą konstrukcji tych skal będą najnowsze dane na temat kształtu hierarchii społecznej w Polsce. W celu opracowania nowej skali prestiżu zawodów planujemy powtórzenie schematu zastosowanego przez Słomczyńskiego i Kacprowicz (1979). Pierwszym etapem będzie przeprowadzenie ogólnopolskiego badania, na podstawie którego ustalimy hierarchię prestiżu. Uzupełnimy je rezultatami specjalnego badania, które zostanie zrealizowane na wybranej grupie „ekspertów”. Bazą empiryczną do opracowania nowych skal złożoności pracy będzie wtórna analiza opisów czynności w zawodach. Opisy te zawarte są w danych pochodzących ze wspomnianych badań zespołu K. M. Słomczyńskiego. Wreszcie, do skonstruowania skal społeczno-ekonomicznego statusu posłużymy się danymi dotyczącymi poziomu wykształcenia i wielkości zarobków dla szczegółowych kategorii zawodowych, z badań realizowanych przez Główny Urząd Statystyczny.

Trzeci cel ma głównie aspekt praktyczny. Chodzi o dostarczenie nowych klasyfikacji i skal szerokiemu odbiorcy, co stanowi – w naszym przekonaniu – podstawowy warunek spożytkowania walorów standardowych narzędzi pomiaru. Intencją autorów projektu jest dystrybucja najnowszych wersji klasyfikacji i skal

w środowisku badaczy. Nawiązując do sprawdzonych wzorów, powinny być one dystrybuowane w postaci publikacji książkowych, ale również w postaci oprogramowania komputerowego, które pozwoli je dołączać do dowolnego zbioru danych.

* * *

Projekt finansowany jest z grantu KBN (1H02E 03926) kierowanego przez H. Domańskiego. Jego realizacja rozpoczęła się w 2004 roku, kończy się 31 grudnia 2005 roku.

Literatura

- Blishen, Bernard R. 1958. *The Construction and Use of an Occupational Class Scale*. „Canadian Journal of Economics and Political Science” 24: 519-31.
- Duncan, Otis D. 1961. *Properties and Characteristics of the Socio-economic Index*. W: A.J. Reiss Jr. (red.), *Occupations and Social Status*. New York: Free Press of Glencoe.
- Ganzeboom, Harry B. G., Paul M. De Graaf i Donald J. Treiman. 1992. *A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status*. „Social Science Research” 21: 1-56.
- Nam, Charles B. i M. G. Powers. 1968. *Changes in the Relative Status of Workers in the United States, 1950-1960*. „Social Forces” 47: 158-170.
- Pohoski, Michał i Kazimierz M. Słomczyński. 1978. *Spoleczna klasyfikacja zawodów*. Warszawa: IFiS PAN.
- Słomczyński, Kazimierz M. i Grażyna Kacprowicz. 1979. *Skale zawodów*. Warszawa: IFiS PAN.
- Treiman, Donald J. 1977. *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York: Academic Press.