

Zbigniew Sawiński*

KLASYFIKACJE ZAWODÓW W BADANIACH SPOŁECZNYCH

Tak, jak zawód jest podstawową zmienną w badaniach społecznych, tak klasyfikacje zawodów są podstawowym narzędziem gromadzenia i analizy danych dotyczących zróżnicowania zawodowego. W najprostszym przypadku klasyfikację w formie pytania zamkniętego włącza się do narzędzia zbierania informacji. Częściej jednak zmierza się do zebrania bardziej szczegółowych informacji o wykonywanym zawodzie, które zostają następnie zakodowane, a nazwy zawodów przyporządkowane do kategorii klasyfikacyjnych. W artykule omówiono klasyfikacje zawodów stosowane w badaniach społecznych w Polsce. Omówimy najpierw krótko systematyczne klasyfikacje zawodów, które zostały opracowane w Polsce przede wszystkim z myślą o zastosowaniach w statystyce państwowej. Następnie przedstawione zostaną założenia klasyfikacji społecznych, czyli narzędzi ukierunkowanych na identyfikację podstawowych segmentów struktury klasowo-warstwowej. Rozważania zakończymy uwagami na temat kompatybilności różnych klasyfikacji stosowanych w badaniach społecznych.

W badaniach społecznych klasyfikacje zawodów pełnią funkcję narzędzia gromadzenia i analizy danych na temat zróżnicowania zawodowego. W najprostszym przypadku klasyfikacja zostaje włączona do narzędzia zbierania informacji, przyjmując postać kafeterii pytania zamkniętego. Od badanego wymaga się samodzielnego zaklasyfikowania wykonywanego zawodu do jednej z wyróżnionych kategorii, takich jak np. inżynierowie, pracownicy biurowi, robotnicy wykwalifikowani, rolnicy. W wielu badaniach gromadzi się bardziej szczegółowe dane dotyczące istoty wykonywanej pracy. Badanego prosi się wtedy o podanie nazwy wykonywanego zawodu, nazwy zajmowanego stanowiska oraz krótkiego opisu treści i charakteru wykonywanych w pracy czynności. Gromadzone w ten sposób dane podlegają następnie operacji kodowania, która polega na przyporządkowaniu poszczególnych zawodów do kategorii klasyfikacyjnych.

Strategia gromadzenia szczegółowych danych o sytuacji zawodowej posiada szereg zalet w porównaniu z bezpośrednią autoklasyfikacją dokonywaną przez

* Uwagi do autora lub prośby o nadbitki prosimy kierować do: Zbigniew Sawiński, Lutay H.C., Komputerowa Obsługa Gromadzenia i Przetwarzania Danych Badawczych, 01-756 Warszawa, ul. Przasnyska 16/40, fax: 39 05 78.

badanego. Po pierwsze, pozwala na zastosowanie jednolitych kryteriów klasyfikacyjnych w przypadku wszystkich badanych osób. Po drugie, dopuszcza elastyczność postępowania w dalszych fazach opracowania i analizy zebranych danych. W szczególności do różnych celów mogą być stosowane różne sposoby agregacji materiału wyjściowego w szersze kategorie (jest to np. istotne w komparatystyce międzynarodowej). Po trzecie, dzięki zebraniu szczegółowych informacji możliwe staje się skalowanie zawodów, to jest przypisanie zawodom wartości liczbowych charakteryzujących położenie ich wykonawców w różnych wymiarach społecznej stratyfikacji.

Z podanych powodów, powyższa strategia stosowana jest w wielu badaniach, zaś w badaniach o charakterze akademickim od lat zdecydowanie dominuje. Jej efektywność zależy jednak od posiadania odpowiedniej klasyfikacji zawodów, która pozwalałaby na realizację trzech wymienionych wyżej celów. Zarówno w Polsce, jak i na świecie wielokrotnie podejmowano prace zmierzające do utworzenia tego rodzaju klasyfikacji (Temme 1975; Broom i in. 1977; Goldthorpe 1981; Treiman i Kelley 1981; Burgess 1985; Erikson i Goldthorpe 1988). Przedstawimy tu wybrane rezultaty prac prowadzonych w ciągu ostatnich lat w Polsce.

Rozpoczniemy od krótkiego omówienia systematycznych klasyfikacji zawodów, które zostały opracowane w Polsce przede wszystkim z myślą o zastosowaniach w statystyce państwowej. Następnie przedstawione zostaną założenia klasyfikacji społecznych, czyli narzędzi ukierunkowanych na identyfikację podstawowych segmentów struktury klasowo-warstwowej. Sporo uwagi poświęcimy przy tym klasyfikacji znanej pod nazwą *Społecznej Klasyfikacji Zawodów (SKZ-78)*. Do lat dziewięćdziesiątych była ona najszerzej stosowanym narzędziem kodowania zawodów w badaniach socjologicznych. W kolejnej części przedstawimy wybrane klasyfikacje stosowane w międzynarodowych badaniach porównawczych. W tym przypadku nacisk zostanie położony na *Międzynarodową Standardową Klasyfikację Zawodów ISCO-88*. Rozważania zakończymy uwagami na temat „kompatybilności” różnych klasyfikacji stosowanych w badaniach społecznych.

SYSTEMATYCZNE KLASYFIKACJE ZAWODÓW W POLSCE

Problem systematyzacji danych dotyczących zawodu pojawia się w wielu kontekstach. Być może najbardziej znaczącym jest Narodowy Spis Powszechny, który przewyższa inne badania pod względem ilości i zróżnicowania informacji o zawodach, które ludzie wykonują. Pierwszą klasyfikacją opracowaną w okresie powojennym dla potrzeb kodowania danych spisowych był *Systematyczny słownik zawodów dla potrzeb Narodowego Spisu Powszechnego 1970 r.* (GUS 1970a). Klasyfikacja ta miała strukturę czteroszczeblową. Na najwyższym szczeblu wyróżniono 9 wielkich grup zawodowych, dzielących się na 47 grup drugiego szczebla, 165 trzeciego i 368 kategorii elementarnych (grupy najwyższego szczebla podane zostały w zestawieniu 1). Klasyfikacja ta wzorowana jest w dużym stopniu na *International Standard Occupational Classification* przygotowanej przez Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie (wersja z 1968 roku).

Zestawienie 1.

Kategorie zawodowe najwyższego szczebla w klasyfikacji GUS dla potrzeb NSP 1970

0	Kierownictwo i wyższe kadry centralnej i terenowej administracji państwowej, pracownicy działalności politycznej i społecznej, kierownictwo zakładów pracy oraz komórek organizacyjnych tych zakładów
1/2	Pracownicy-specjaliści w zakresie nauk ścisłych, technicznych, społecznych, pracownicy działalności artystycznej
3	Pracownicy administracyjno-biurowi i pracownicy łączności
4	Pracownicy transportu i komunikacji
5	Rolnicy, robotnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej, robotnicy hodowli, ochrony i eksploatacji lasu
6	Górnicy, skalnicy, robotnicy wydobywania ropy, gazu, torfu
7/8	Robotnicy przetwarzania surowców i półwyrobów, wytwarzania środków produkcji i artykułów masowego spożycia
9	Pracownicy handlu, gastronomii, usług gospodarczych i innych
N	Robotnicy przy pracach prostych oraz osoby, które niewystarczająco dokładnie określiły swój zawód

Klasyfikacja GUS 1970 była w momencie jej powstania rozwiązaniem daleko wykraczającym poza wcześniejszą praktykę operowania w statystykach prostymi podziałami zawodowo-warstwowymi w rodzaju: fizyczni-umysłowi-pozostali. Jej cennym elementem jest z pewnością drobiazgowo opracowanie kategorii elementarnych oraz przygotowanie odrębnego słownika alfabetycznego zawodów i stanowisk (GUS 1970b). Łatwo można natomiast poddać krytyce propozycje łączenia kategorii elementarnych w szersze grupy. Na przykład, w kategorii „specjalistów w zawodach nietechnicznych” obok „dyrektora polikliniki”, „profesora” czy „biskupa” znaleźć można takie zawody, jak „pomoc dentystyczną”, „kajakowego” czy „pracownika przy obsłudze gier świetlicowych” (zob. Sawiński i Domański 1987).

Dla potrzeb Narodowego Spisu Powszechnego 1978 Główny Urząd Statystyczny przygotował nową wersję klasyfikacji (GUS 1978a). W stosunku do wcześniejszej opierała się ona na istotnie odmiennych zasadach grupowania kategorii elementarnych. Wprowadzono 5 wielkich grup zawodowych (zob. zestawienie 2), które dzieliły się na 94 podgrup drugiego szczebla oraz 288 podstawowych kategorii klasyfikacyjnych.

Zestawienie 2.

Kategorie zawodowe najwyższego szczebla w klasyfikacji GUS dla potrzeb NSP 1978

I	Stanowiska kierownicze
II	Stanowiska samodzielne i wykonawcze (specjaliści)
III	Stanowiska technicznych wykonawców
IV	Stanowiska robotnicze
V	Duchowni

Podstawowe jednostki klasyfikacyjne zostały wyodrębnione na nieco innych zasadach niż w 1970 roku, ponieważ kierowników niższych szczebli przesunięto do odrębnych kategorii. Zarazem zmniejszono liczbę podstawowych jednostek klasyfikacyjnych o ponad 100. W efekcie klasyfikacja z 1978 roku jest tylko w pewnym stopniu porównywalna z klasyfikacją z 1970 roku. Można powiedzieć, że są to raczej odrębne klasyfikacje, zaś wybór między nimi może zależeć od celów ich wykorzystania.

Należy nadmienić, że w opracowaniu wyników NSP 1978 z przygotowanego narzędzia wykorzystano jedynie kategoryzację szczegółową grupując zawody w szersze kategorie według zupełnie odmiennego kryterium, bazującego na podziale na zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej i nieuspołecznionej (GUS 1978b). W efekcie otrzymano kategorie o znacznym stopniu heterogeniczności. Na przykład, do tej samej grupy zaliczono adwokata z prywatną praktyką oraz rolnika.

Dominację kryteriów niemerytorycznych nad merytorycznymi odnaleźć można również w innych klasyfikacjach pochodzących z tego okresu. Przykładem jest wydana przez GUS w 1984 roku *Klasyfikacja Zatrudnionych w Gospodarce Uspołecznionej* (GUS 1984). Kategorie szczegółowe tej klasyfikacji są wyznaczone przez złożenie czterech kryteriów, przy czym podstawowym jest podział na zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych, a pozostałe to pełniona funkcja, kwalifikacje i charakter wykonywanych czynności. Ostatnie z kryteriów sprowadza się do tego, czy czynności te mają związek z produkcją, czy też nie.

Z klasyfikacji opracowanych poza Głównym Urzędem Statystycznym wspomniemy jedynie o *Klasyfikacji Zawodów i Specjalności* przygotowanej przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (1983). Z założenia klasyfikacja miała służyć ujednoczeniu stosowanej terminologii i nazewnictwa zawodów w szkolnictwie, administracji, taryfikatorach płacowych i innych dokumentach. Klasyfikacja ma strukturę trójszczeblową i zawiera 56 dużych grup zawodowych, które dzielą się na 404 grupy podstawowe, a te z kolei zawierają 2610 zawodów i specjalności.

Istotną cechą omawianej klasyfikacji jest uwzględnienie na wszystkich szczeblach poziomu kwalifikacji wymaganego od wykonawców poszczególnych zawodów. Jest to rozwiązanie użyteczne w przypadku klasyfikowania zawodu wyuczonego. Gdy przedmiotem kodowania jest zawód wykonywany i brak jest informacji o poziomie uzyskanych kwalifikacji, to pewne kategorie klasyfikacji pozostają puste. Na przykład, osoby wykonujące zawód nauczyciela klasyfikuje się zawsze do kategorii nauczycieli z wykształceniem wyższym, niezależnie od rodzaju ukończonej szkoły, pozostawiając niewykorzystaną kategorię nauczycieli z wykształceniem średnim. Inną ważną cechą tej klasyfikacji jest nieuwzględnienie zajmowanego stanowiska (np. dyrektor, brygadzysta) oraz własności warsztatu pracy (np. właściciele sklepów kodowani są w tej samej kategorii, co sprzedawcy).

Krótki przegląd opracowanych w Polsce systematycznych klasyfikacji zawodów prowadzi do wniosku, że w pewnym zakresie mogłyby one znaleźć zastosowanie również do kodowania wyników w badaniach społecznych. Dotyczy to w szczególności proponowanych podstawowych jednostek klasyfikacyjnych, które w większości klasyfikacji są drobiazgowo opisane poprzez wyszczególnienie tytułów zawodowych wchodzących w ich skład, bądź też, jak to ma miejsce w przypadku klasyfikacji GUS przygotowanej dla potrzeb NSP 1970, poprzez krótki opis istoty i charakteru pracy wykonywanej w ramach zawodów zaliczonych do danej kategorii.

Natomiast proponowane sposoby agregacji podstawowych jednostek klasyfikacyjnych w szersze grupy wykazują niewielką przydatność. W większości klasyfikacji stosuje się agregacje oparte na kryteriach administracyjno-biurokratycznych, bądź wręcz ideologicznych, które nie identyfikują w należyłym stopniu podziałów społecznych związanych z wykonywaniem różnych zawodów.

Należy sądzić, że brak owych reguł agregacji jest przyczyną niewielkiego zainteresowania badaczy klasyfikacjami systematycznymi. Badacze w pierwszej kolejności dążą bowiem do zastosowania narzędzia pozwalającego odwzorować poprzez zawód istniejące podziały społeczne. Z reguły pomiar zawodu pełni w badaniu funkcje środka do celu, nie zaś celu samego w sobie. Z tego też względu istnieje potrzeba rozwijania społecznych klasyfikacji zawodów, które dostarczają reguł korespondencji pomiędzy zróżnicowaniem zawodowym a kształtem podstawowych dystansów społecznych i barier.

KRYTERIA UWZGLĘDNIANE W SPOŁECZNYCH KLASYFIKACJACH ZAWODÓW

Należy zaznaczyć, że zdecydowana większość stosowanych na świecie społecznych klasyfikacji zawodów powstała na bazie klasyfikacji systematycznych. Z tych ostatnich wykorzystywano na ogół proponowane podziały najniższego szczebla (podstawowe jednostki klasyfikacyjne), łącząc je w grupy wyższego rzędu według kryteriów odzwierciedlających wymiary społecznego zróżnicowania uznane za ważne (zob. Burgess 1985). Podobna tradycja ukształtowała się też w polskiej socjologii.

Klasyfikacje zawodów tworzone z myślą o identyfikacji podstawowych podziałów społeczno-warstwowych opierają się na kryteriach społecznego podziału pracy. Zawód definiuje się jako spójny i wyodrębniony zespół wykonywanych czynności nakierowanych na tworzenie określonych dóbr lub usług, związany z określonym zasobem wiedzy, kwalifikacji i doświadczeń, oraz dostarczający wykonawcy pewnych dóbr stratyfikacyjnych, jak dochód czy prestiż.

Przy wyróżnianiu odrębnych kategorii zawodowych najczęściej uwzględnia się podane niżej wymiary społecznego podziału pracy. Teoretyczne uzasadnienia i empiryczne argumenty na rzecz ważności tych podziałów dla strukturyzacji stosunków między ludźmi zawierają między innymi studia: Kohna (1967), Spennera (1979, 1983), Millera i in. (1980), Spaetha (1979).

Charakter pracy. Podstawowym wyznacznikiem jest tu stopień, w jakim wykonywane czynności wymagają kontaktu z przedmiotami i symbolami. Podstawowy podział w tym zakresie opiera się na dystynkcji między pracą fizyczną – o przewadze czynności wymagających kontaktu z przedmiotami — oraz pracą umysłową – o przewadze czynności związanych z symbolami. Wyróżnia się ponadto kategorie pośrednie o istotnym udziale obydwu rodzajów czynności.

Stanowisko w formalnej organizacji pracy. Uwzględnia się w pierwszej kolejności fakt nadzorowania lub kierowania pracą innych osób. W ramach stanowisk kierowniczych uwzględnia się gradację szczebli.

Miejsce w podmiotowej strukturze gospodarki. Jest to podział wyznaczony przez funkcję danej organizacji w całości gospodarki, ze względu na

rodzaj przetwarzanych zasobów lub treść świadczonych usług. Wyróżnia się pod tym względem działy, gałęzie i branże.

Własność warsztatu pracy. Jest to istotny wymiar kształtujący relacje i stosunki w ramach podziału pracy. Tradycyjne znaczenie ma tu podział na właścicieli środków produkcji i pracowników najemnych.

Sektor zatrudnienia. Jest to wymiar związany z charakterem własności zakładu pracy i odnosi się przede wszystkim do pracowników najemnych. Tradycyjnie uwzględnia się podział na sektor państwowy, spółdzielczy i prywatny. W ostatnich latach pojawiło się nowe zjawisko współwłasności prywatyzowanych zakładów pracy.

Złożoność pracy. Charakterystyka o kluczowym znaczeniu dla wielu szczegółowych podziałów (np. na robotników wykonujących prace złożone i proste). Stopień złożoności jest wypadkową wielości i różnorodności powiązań wewnętrznych i między strukturami układów czynności myślowych i motorycznych.

Zasady organizacji pracy. Wymiar ten określa swobodę organizowania i wykonywania pracy. W grę wchodzi tu takie elementy, jak reżim organizacyjny i technologiczny, ścisłość nadzoru, rutynizacja wykonywanych zadań. Przykładem podziału może być praca stanowiskowa i przy taśmie.

Wymogi kwalifikacyjne. Określony zasób wiedzy, doświadczeń i umiejętności warunkujących poprawne wykonywanie zawodu. Na ogół w grę wchodzi dodatkowo wymóg posiadania określonego świadectwa czy dyplomu.

Wymienione kryteria nie mają charakteru rozłącznego, lecz wchodzi z sobą w interakcje. Fakt ten stanowi podstawę budowy społecznych klasyfikacji zawodów. Zespoły trwale wyodrębnionych ról zawodowych stanowią podstawę wyróżnienia podstawowych kategorii klasyfikacyjnych, które z kolei są agregowane w grupy wyższego rzędu także z uwzględnieniem wymienionych wyżej kryteriów.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że przedstawiona wyżej istota budowy społecznej klasyfikacji zawodów pozostaje w konflikcie z ograniczeniami, wynikającymi z logicznej struktury tego narzędzia. Jako klasyfikacja w logicznym sensie społeczna klasyfikacja zawodów ma charakter wyczerpujący i rozłączny. Druga z własności oznacza, że dany zawód można umiejscowić w jednej i tylko jednej kategorii klasyfikacyjnej. Tego rodzaju decyzje mogą być trudne ze względu na złożoność związków zachodzących między uwzględnianymi kryteriami społecznego podziału pracy. Społeczna klasyfikacja zawodów jest zawsze w tym sensie pewnym kompromisem. Odzwierciedla pewną konkretną wizję struktury społecznej, proponowaną przez jej autorów.

SPOŁECZNA KLASYFIKACJA ZAWODÓW POHOSKIEGO I SŁOMCZYŃSKIEGO

Pierwszą próbę stworzenia klasyfikacji zawodów dla potrzeb socjologicznych badań surveyowych podjęli Pohoski i Słomczyński, opracowując klasyfikację o nazwie *Społeczna Klasyfikacja Zawodów*. Jej pierwsza wersja ukazała się w 1974 roku jako drugi tom prac poświęconych standaryzacji podstawowych cech społeczno-demograficznych w badaniach socjologicznych (Pohoski i in. 1974). Jak piszą we wstępie autorzy: „[...] w Polsce – podobnie jak w wielu innych krajach – od dawna

odczuwa się brak wyczerpującej i rozłącznej klasyfikacji zawodów, która zawierałaby wąskie i względnie jednolite kategorie, użyteczne w badaniach społecznych [...]. W szczególności brak jest dotąd wyodrębnienia podstawowych jednostek klasyfikacyjnych, wewnątrznie spójnych ze względu na ważne kryteria społecznego podziału pracy. Brak ten wpływał ujemnie na rzetelność prowadzonych badań empirycznych, a ponadto utrudniał porównywanie wyników i kumulację wiedzy socjologicznej" (Pohoski i in. 1974: I).

Pierwsza wersja *Spółecznej Klasyfikacji Zawodów* bezpośrednio nawiązywała do omówionych wyżej publikacji Głównego Urzędu Statystycznego, przygotowanych pod kątem opracowania wyników Narodowego Spisu Powszechnego 1970 (GUS 1970a; GUS 1970b). Istotnie różny był jednak sposób pogrupowania elementarnych kategorii wprowadzonych przez GUS. *Spółeczna Klasyfikacja Zawodów* proponowała podział uzasadniony, z jednej strony, na drodze teoretycznej, z drugiej zaś, uwzględniający wyniki badań empirycznych dotyczących realnie istniejących zróżnicowań społecznych.

Autorzy klasyfikacji określili zarazem standard gromadzenia informacji o zawodach wykonywanych przez badane osoby. W komentarzu do proponowanego narzędzia piszą, że poprawne postępowanie się *Spółeczną Klasyfikacją Zawodów* wymaga nie tylko zebrania informacji o nazwie wykonywanego zawodu, lecz również danych dotyczących rodzaju prowadzonej działalności (branży), wielkości zakładu pracy, typu własności zakładu oraz umiejscowienia badanego w stosunkach własności, a także względnie precyzyjnego opisu wykonywanych w pracy czynności, co niekiedy jest warunkiem koniecznym poprawnego zaklasyfikowania badanego do jednej z kategorii (Pohoski i in. 1974: IX). Istotę klasyfikowania badanych stanowi bowiem sytuacja pracy, rozpatrywana z punktu widzenia swoich psychologicznych konsekwencji, a także umiejscowienia w układzie społecznych ról i stosunków. Na drugi plan schodzą natomiast formalne atrybuty wykonywanego zawodu, takie jak jego nazwa, zajmowane stanowisko czy posiadany tytuł.

W klasyfikacji z 1974 roku wyróżniono 367 wąskich kategorii zawodowych (podstawowych jednostek klasyfikacyjnych), które pogrupowano w 75 małych, 29 średnich i 9 wielkich grup zawodowych. Znaczenie grup najwyższego szczebla zostało podane w zestawieniu 3.

Zestawienie 3.

Kategorie zawodowe najwyższego szczebla w *Spółecznej Klasyfikacji Zawodów*
(wersja 1974)

-
- | | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 0 | Kierownictwo i wyższe kadry centralnej i terenowej administracji państwowej, dyrektorzy i wyższe kierownictwo zakładów pracy |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
-
- | | |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Kierownicy techniczni, produkcyjni i eksploatacyjni, nadmistrzowie i mistrzowie, kierownicy komórek organizacyjnych |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
-
- | | |
|---|------------------------------------|
| 2 | Specjaliści kierunków technicznych |
|---|------------------------------------|
-
- | | |
|---|---------------------------------------|
| 3 | Specjaliści kierunków nietechnicznych |
|---|---------------------------------------|
-
- | | |
|---|------------------------------------|
| 4 | Pracownicy administracyjno-biurowi |
|---|------------------------------------|

cd. Zestawienia 3

- | | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | Wyspecjalizowani pracownicy usług |
| 6 | Robotnicy gospodarki uspołecznionej |
| 7 | Chałupnicy i ajenci, prywatne rzemiosło |
| 8 | Indywidualni rolnicy, pomagający im członkowie rodzin oraz pracownicy najemni w prywatnym rolnictwie |
| 9 | Inni |
-

Zaproponowana klasyfikacja miała zatem strukturę czteroszczeblową. Do oznaczenia jej podstawowych jednostek klasyfikacyjnych zastosowano symbole czterocyfrowe, których kolejne cyfry oznaczały kolejne szczeble podziału (było to możliwe, ponieważ żadna z kategorii wyższego szczebla nie dzieliła się na więcej niż 10 kategorii niższego szczebla). Wprowadzony system oznaczeń był wygodny w praktyce, ponieważ po zakodowaniu danych możliwe było – bez żadnych dodatkowych operacji grupowania – posługiwanie się wszystkimi czterema szczeblami podziału, w tym stosowanie najwyższego szczebla klasyfikacji (9 grup), najbardziej użytecznego w większości analiz. Sposób symbolizacji kategorii klasyfikacyjnych był, wbrew pozorom, ważnym problemem, chociażby z tego względu, że w tym czasie część obliczeń wykonywano jeszcze na sorterach kart perforowanych.

Spółeczna Klasyfikacja Zawodów w wersji z 1974 roku stanowiła bez wątpienia przełom w sposobie myślenia na temat wykorzystania zmiennej zawód w badaniach społecznych. Zastosowanie klasyfikacji w praktyce badawczej oraz dyskusje w środowisku pozwoliły na zgromadzenie doświadczeń dotyczących trafności zaproponowanych rozwiązań klasyfikacyjnych. Doprowadziło to autorów do przekonania, że niektóre ustalenia dotyczące grupowania kategorii elementarnych powinny ulec modyfikacji.

Dlatego też w 1978 roku opublikowano nowe, poprawione wydanie *Spółecznej Klasyfikacji Zawodów* (Pohoski i Stomczyński 1978). Wprowadzone zmiany nie naruszały istoty klasyfikacji. Sprowadzały się przede wszystkim do odmiennego pogrupowania kategorii klasyfikacyjnych na dwóch najwyższych poziomach. Dokonano agregacji kategorii usytuowanych na wyższych piętrach drabiny stratyfikacyjnej przy jednoczesnej dezagregacji kategorii usytuowanych niżej. W szczególności kategorię kierowników średniego szczebla przeniesiono do kategorii niższego poziomu, odpowiadających grupom zawodowym podwładnych (rzecz jasna przy zachowaniu odrębności kategorii kierowników jako podstawowych kategorii klasyfikacyjnych). Dokonano także rozbicia kategorii robotniczych ze względu na poziom kwalifikacji (wykwalifikowani, półwykwalifikowani, niewykwalifikowani), a także rozdzielono – ze względu na to samo kryterium – kategorie pracowników umysłowych o średnich i niskich kwalifikacjach. Jednocześnie połączono ze sobą obie kategorie specjalistów. W rezultacie wprowadzonych zmian dziesięć kategorii najwyższego szczebla przyjęło nieco inną postać, przedstawioną w zestawieniu 4.

Zestawienie 4.

Kategorie zawodowe najwyższego szczebla w *Spolecznej Klasyfikacji Zawodów* (wersja 1978)

0	Kierownictwo i wyższe kadry
1	Specjaliści
2	Technicy, mistrzowie i wyspecjalizowani pracownicy biurowi
3	Inni pracownicy umysłowi
4	Pracownicy fizyczno-umysłowi
5	Wykwalifikowani pracownicy fizyczni
6	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni
7	Rolnicy
8	Właściciele zakładów wytwórczych i usługowych
9	Inni i niesklasyfikowani

Rok później dokonano istotnego uzupełnienia *Spolecznej 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 siedmiu następujących wymiarów stratyfikacyjnych:

- Ogólna złożoność pracy
- Złożoność pracy z ludźmi
- Złożoność pracy z symbolami
- Złożoność pracy z przedmiotami
- Prestiż – skala polska
- Prestiż – skala międzynarodowa
- Indeks społeczno-ekonomiczny SEI (dwie wersje skali)

Spoleczna Klasyfikacja Zawodów 1978 wraz ze skalami stanowiła mocne i wszechstronne narzędzie badawcze. Przez następne kilkanaście lat znalazło ono zastosowanie w wielu projektach empirycznych realizowanych w Polsce, w tym w większości najbardziej doniosłych projektów o charakterze akademickim.

TRUDNOŚCI W POSŁUGIWANIU SIĘ SPOŁECZNĄ KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW

Pomimo swoich zalet, *Spoleczna Klasyfikacja Zawodów* nie upowszechniła się w środowisku badawczym w takim stopniu, w jakim należałoby tego oczekiwać. Jest kilka przyczyn takiego stanu rzeczy. Ich analiza pozwala spojrzeć na problem klasyfikowania zawodów od strony potencjalnego użytkownika klasyfikacji, co jest jednym z elementów doskonalenia samego narzędzia.

Najpoważniejszą barierą w praktycznym stosowaniu *Spółecznej Klasyfikacji Zawodów* jest jej szczegółowość. Klasyfikacja w wersji z 1978 roku zawiera 336 kategorii elementarnych, przy czym zawartość każdej z nich jest opisana za pomocą kilku lub kilkunastu terminów kluczowych (głównie nazw zawodów i stanowisk). Aczkolwiek kodowane zawody ułożone są według przejrzystego klucza, odwołującego się do uniwersalnych reguł społecznej podziału pracy (dzięki temu część ustaleń odzwierciedla wręcz potoczne wyobrażenia lub stereotypy), koderzy sygnalizują szereg trudności w odszukaniu adekwatnych kategorii kodowych.

Trudności te mają dwa podstawowe źródła. Pierwszym z nich jest niejednakowe osadzenie uwzględnionych kryteriów społecznej podziału pracy w istniejących realnie zasadach jej organizacji. Są podziały dość łatwo identyfikowalne (np. relacje podległości-kierowania), które znajdują odzwierciedlenie w stosowanym przez badanych nazewnictwie zawodów i wykonywanych czynności. Są też jednak i takie podziały, które trudno przełożyć na wskaźniki empiryczne. Przykład stanowić może podział robotników na wykwalifikowanych, półwykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. W przypadku wielu zawodów robotniczych (zwłaszcza w przemyśle) trudno jest niekiedy w fazie kodowania rozstrzygnąć, do której z wyróżnionych kategorii klasyfikacyjnych zaliczyć dany zawód. W takich sytuacjach koderzy odwołują się na do pewnych dodatkowych – pozazawodowych kryteriów, np. do poziomu wykształcenia – co nie zawsze jest uzasadnione i dopuszczalne.

Drugą trudność wynika z faktu, że najbardziej informatywnym elementem opisu zawodu jest na ogół jego nazwa (np. rolnik, lekarz, nauczyciel). Opis czynności wykonywanych w pracy pełni podczas kodowania funkcję informacji uzupełniających. W rezultacie, koder dąży w pierwszej kolejności do odnalezienia w klasyfikacji tytułu zawodowego w podanym lub zbliżonym brzmieniu. Sprawne posługiwanie się klasyfikacją wymaga w tej sytuacji dobrej znajomości całej jej zawartości.

W rezultacie niektórzy koderzy sporządzają dla swoich celów „uproszczoną” klasyfikację, wypisując najczęściej powtarzające się tytuły zawodowe (np. „rolnik”, „ślusarz”, „sprzedawca”) wraz z odpowiadającymi im symbolami kodowymi. Praktyka taka prowadzi do pewnych uproszczeń, ponieważ w sposób naturalny pojawia się tendencja do stereotypizacji występujących w rzeczywistości ról zawodowych i naginania ich do uproszczonego schematu klasyfikacyjnego.

Aby uniknąć wymienionych trudności w niektórych ośrodkach badawczych dąży się do powierzenia prac związanych z kodowaniem zawodów stałej grupie koderów. Ułatwia to należyte opanowanie zawartości klasyfikacji i zasad jej stosowania, co przynosi dobre efekty. Takie rozwiązanie nie może być natomiast stosowane przez badaczy, którzy realizują badania sporadycznie.

Inna trudność związana ze stosowaniem *Spółecznej Klasyfikacji Zawodów* wiąże się z faktem, że z klasyfikacji tej jest stosunkowo trudno przejść na różniące się – od zaproponowanego przez autorów – sposoby agregowania kategorii podstawowych w grupy wyższego rzędu. Jak już sygnalizowaliśmy, klasyfikacja ma układ dziesiętny, przez co przejście na proponowany układ 9 wielkich grup zawodowych jest bezpośrednie. Jeśli jednak użytkownik pragnie zastosować schemat krzyżujący się z oryginalnym, to musi w sposób drobiazgowy poddać analizie przynajmniej znaczną część z ponad 300 podstawowych kategorii klasyfikacyjnych. Wymaga to sporej wiedzy o zróżnicowaniu zawodowym, należytej znajomości klasyfikacji, a przy tym łatwo o błędy i pomyłki. W tej sytuacji wielu badaczy nie widzi potrzeby

stosowania tego narzędzia, o ile potrafią z góry przewidzieć, że docelowo stosować będą inne schematy agregacji zawodów w duże grupy.

ALTERNATYWNE PROPOZYCJE KLASYFIKOWANIA ZAWODÓW Z UWZGLĘDNIENIEM KRYTERIÓW SPOŁECZNEGO PODZIAŁU PRACY

Praktycznie rzecz biorąc, przez cały okres lat osiemdziesiątych nie zaproponowano żadnego rozwiązania, które można byłoby uznać za propozycję alternatywną wobec *Społecznej Klasyfikacji Zawodów* Pohońskiego i Słomczyńskiego. Być może, nie było takich potrzeb. Jak staraliśmy się wcześniej wykazać, klasyfikacja ta stanowiła pod wieloma względami mocne narzędzie klasyfikowania zawodów, toteż na ogół wystarczała badaczom, którzy rozumieli zasadność gromadzenia szczegółowych danych dotyczących zawodu i ich klasyfikowania w fazie dalszej obróbki danych. Niewielkie zainteresowanie potrzebą dalszych prac nad klasyfikacjami zawodów może się też brać stąd, że w wielu przedsięwzięciach badawczych, zwłaszcza w badaniach opinii społecznej czy też w badaniach rynkowych, stosowano i nadal stosuje się pytanie zamknięte, w którym badany sam klasyfikuje swój zawód do jednej z kilku lub kilkunastu kategorii. W takiej sytuacji nie dostrzega się potrzeby korzystania ze społecznej klasyfikacji zawodów.

Jednym z niewielu alternatywnych rozwiązań przygotowanych w tym okresie była klasyfikacja zawodów opracowana w 1986 roku dla potrzeb Centrum Badań Opinii Społecznej i stosowana przez kilka kolejnych lat we wszystkich badaniach realizowanych przez tę instytucję, a także – sporadycznie – w niektórych badaniach o charakterze akademickim. Klasyfikację tę zamieszczamy w całości w „Aneksie”. Dotychczas nie była ona publikowana.

Klasyfikacja ta powstała jako kompromis pomiędzy oczekiwaniami badaczy o nastawieniu pragmatycznym (możliwość sprawnego kodowania zawodów) a metodologicznymi argumentami na rzecz gromadzenia opisów ról zawodowych i ich klasyfikowania w fazie opracowania materiału. Jej punktem wyjścia była *Społeczna Klasyfikacja Zawodów* w wersji z 1978 roku. Doświadczenia zebrane podczas kodowania i analizy danych z zastosowaniem tej klasyfikacji unaocznily trudności, na jakie napotyka badacz chcąc skorzystać ze *Społecznej Klasyfikacji Zawodów* w praktyce. Dlatego też starano się opracować narzędzie prostsze w swojej formie, które pozwoliłoby zachować pewne zalety klasyfikowania zawodów w oparciu o gromadzone opisy sytuacji pracy, a zarazem mogłoby być efektywnie stosowane przez koderów o niewielkim zasobie doświadczeń w zakresie klasyfikowania zawodów.

W zaproponowanym schemacie wyróżniono 94 podstawowe kategorie klasyfikacyjne, które zgrupowane zostały w 14 dużych grup zawodowych. Ograniczono się tu jedynie do dwuszczeblowego schematu klasyfikacyjnego, ponieważ spełniał on w wystarczającym stopniu sformułowane wymagania. Po pierwsze, gwarantował przejrzystość rozmieszczenia i bezpośredni dostęp do kategorii podstawowych, którymi należy posługiwać się podczas kodowania. Po drugie, formułował pewne zasady agregacji kategorii podstawowych w kategorie wyższego rzędu, co mogło być bezpośrednio wykorzystane podczas analizy danych.

Większość podstawowych kategorii nowej klasyfikacji została utworzona poprzez łączenie podstawowych jednostek klasyfikacyjnych *Spółecznej Klasyfikacji Zawodów Pohoskiego i Słomczyńskiego*. Starano się łączyć kategorie podobne pod względem substancyjnym. Dodatkowo uwzględniono kryterium pragmatyczne, jakim była forma i zakres typowych opisów sytuacji zawodowych umieszczanych przez ankierów w kwestionariuszach zrealizowanych wywiadów. Z tego powodu połączono na przykład kategorie robotników wykwalifikowanych i półwykwalifikowanych, ponieważ uprzednie doświadczenia wykazały, że w ich przypadku koder i tak na ogół podejmował arbitralną decyzję. Dokonano też daleko idącej kompresji najwyższych stanowisk kierowniczych, które w schemacie Pohoskiego i Słomczyńskiego zostały opracowane bardzo szczegółowo. Z innych istotnych modyfikacji należy zaznaczyć rozbięcie kategorii rezydualnej, jaką byli pracownicy wojska, milicji i straży pożarnej. W proponowanej klasyfikacji zawody te zostały włączone do różnych kategorii, w zależności od rangi stanowiska. Wprowadzono też pewne nowe kategorie, których brakowało w *Spółecznej Klasyfikacji Zawodów* (jak np. „artyści cyrkowi i estradowi”).

Liczbę 14 dużych grup zawodowych (które stanowiły agregację kategorii elementarnych) ustalono w taki sposób, aby, z jednej strony, łatwo zapewnić przejście na szerokie segmenty systemu klasowo-warstwowego (jak robotnicy, pracownicy umysłowi, rolnicy, właściciele), z drugiej zaś strony tak, aby wyróżnić pewne kategorie, których specyfika ujawnia się podczas analizy gromadzonych danych. Przykładami takich kategorii są „robotnicy rolni” (specyfika bardzo dobrze potwierdzona empirycznie dla wielu krajów, np. Newby 1979; Sawiński i Domański 1986) oraz „niewykwalifikowani pracownicy usług” (kategoria specyficzna między innymi ze względu na wysoki stopień feminizacji, zob. Heath i Britten 1984; Martin i Roberts 1984).

Jak wyżej wspomniano, zaproponowana klasyfikacja znalazła zastosowanie przede wszystkim w badaniach realizowanych przez CBOS, wchodząc w skład standardowego zestawu pomiaru cech metryczkowych. Sporadycznie stosowana była także w innych badaniach. Aczkolwiek – biorąc pod uwagę liczbę zrealizowanych przez CBOS badań – jest to społeczna klasyfikacja zawodów być może najczęściej dotychczas w Polsce stosowana, nie doczekała się ona opracowania w formie publikacyjnej. Z tego też względu może nie być znana szerszemu gronu badaczy.

PRACE NAD ZMODYFIKOWANĄ WERSJĄ SPOŁECZNEJ KLASYFIKACJI ZAWODÓW SKZ-78

Przemiany zachodzące w strukturze społecznej w ostatnich latach spowodowały potrzebę zrewidowania dotychczas stosowanych narzędzi kodowania zawodów. Z jednej strony, nastąpił znaczny wzrost ilościowy sektora prywatnego, który obok tradycyjnych objął nowe rodzaje działalności (np. prowadzenie kantorów wymiany walut, ochrona osobista, doradztwo). Z drugiej strony, pojawiły się zawody nie istniejące w gospodarce socjalistycznej (np. makler giełdowy, specjalista marketingu).

Przeprowadzono równocześnie zmiany strukturalne w wielu instytucjach, prowadzące niekiedy do zmiany nazewnictwa zawodów i stanowisk (np. nowe stopnie

w policji czy w straży pożarnej). Niektóre instytucje przestały funkcjonować (np. PZPR), powstały nowe (np. partie polityczne, Senat).

Zarazem, przez kilkanaście lat stosowania *Spotecznej Klasyfikacji Zawodów SKZ-78*, zebrano szereg doświadczeń dotyczących praktycznych problemów i trudności w jej stosowaniu. Stwierdzono między innymi, że brakuje w niej pewnych zawodów i stanowisk, które stosunkowo często pojawiają się w materiale empirycznym (np. mechanik samochodowy).

W obliczu wymienionych okoliczności coraz bardziej oczywista stawała się potrzeba zmodyfikowania dotychczasowej wersji *Spotecznej Klasyfikacji Zawodów*. Pojawiło się jednak pytanie, jak daleko modyfikacje te powinny sięgać. Z jednej strony, można twierdzić, że głębokie przemiany ustrojowe prowadzą do tak znaczących zmian w stosunkach będących pochodną podziału pracy, że dla trafnego ujęcia nowej rzeczywistości potrzebna jest klasyfikacja skonstruowana według 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 *Spotecznej 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 *Spotecznej 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 okresu socjalistycznego państwa, klasyfikacja *SKZ-78* w oryginalnej postaci będzie w tych przypadkach bardziej trafnym narzędziem operacjonalizacji miejsca w strukturze społecznej, niż jakakolwiek klasyfikacja adekwatna dla rzeczywistości lat dziewięćdziesiątych.

W pracach nad zmodyfikowaniem i uzupełnieniem dotychczasowej wersji *Spotecznej Klasyfikacji Zawodów* przyjęto zatem, że dokonywane zmiany nie powinny ingerować w dotychczasową strukturę klasyfikacji. Zdecydowano pozostawić dotychczas istniejące kategorie, uzupełniając je o nowe tytuły zawodowe we wszystkich tych przypadkach, gdy takie się pojawiły. W niektórych miejscach dodano do istniejących nowe kategorie zawodowe, bądź na skutek powstania nie istniejących wcześniej zawodów, bądź też pominięcia pewnych zawodów we wcześniejszej wersji klasyfikacji. W sumie liczba dodanych kategorii nie przekroczyła 20.

Dalej idących zmian dokonano natomiast w przypadku kategorii prywatnych właścicieli. Utrzymanie w klasyfikacji tego podziału wymusiło konieczność rozbudowania kategorii osób prowadzących działalność gospodarczą. Odsetek tych osób oraz różnorodność form prowadzonej działalności uległy bowiem w ostatnich latach zwiększeniu. Pojawiła się też – w zasadzie nie istniejąca wcześniej – prywatna własność średnich i dużych zakładów pracy, zatrudniających kilkudziesięciu lub więcej pracowników. W efekcie wprowadzonych zmian fragment klasyfikacji obejmujący właścicieli przybrał znacznie poszerzoną postać.

Poprawioną i zmodyfikowaną wersję klasyfikacji poddano testowaniu podczas kodowania trzech dużych ogólnopolskich badań (Cichomski i Sawiński 1993; Do-

mański i in. 1993). Testowanie przeprowadzono pod kątem kompletności wprowadzonych uzupełnień, a także przejrzystości tych fragmentów, w których wprowadzono zmiany strukturalne. Wnioski zebrane w podczas testowania posłużyły do przygotowania zmodyfikowanej wersji *Spotecznej Klasyfikacji Zawodów*¹.

KLASYFIKACJE STOSOWANE W MIĘDZYKRAJOWYCH PROJEKTACH BADAŃ PORÓWNAWCZYCH

Coraz liczniejszy udział badaczy z Polski w międzynarodowych projektach badań porównawczych kieruje uwagę w kierunku klasyfikacji zawodów, które mogłyby stanowić wspólną płaszczyznę identyfikacji podziałów społeczno-zawodowych w badanych krajach (zob. Domański i in. 1993). Jak dotychczas nie opracowano propozycji, co do której badacze byłiby zgodni, że stanowić może adekwatne narzędzie takich analiz. W poszczególnych projektach stosuje się raczej specyficzne rozwiązania, aczkolwiek wiele z nich zostało przygotowanych z myślą o międzynarodowych badaniach porównawczych. Przykładem najbardziej znanego standardu w tym zakresie jest klasyfikacja opracowana przez Eriksona i Goldthorpe'a (1988; zob. też Domański i Sawiński 1995).

W międzynarodowych projektach badań porównawczych stosuje się też rozwiązania, które mają charakter klasyfikacji systematycznych. Najbardziej znanym przykładem jest *Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Zawodów*, znana też jako *ISCO (International Standard Occupational Classification)*. Klasyfikacja ta została opracowana przez Międzynarodowe Biuro Pracy (International Labour Office) w Genewie, które jest placówką ONZ. Celem opracowania tego narzędzia było ujednoczenie sposobów klasyfikowania zawodów w różnych krajach, głównie w statystyce i sprawozdawczości. Klasyfikacja *ISCO* została przetłumaczona w wielu krajach i jest w nich oficjalnie stosowana. W Polsce również prowadzi się prace nad adaptacją klasyfikacji *ISCO*, między innymi z zamiarem jej stosowania w najbliższym spisie powszechnym².

W badaniach społecznych klasyfikację *ISCO* stosowano między innymi przy konstrukcji rozmaitych skal prestiżu i statusu społeczno-ekonomicznego (zob. Treiman 1977; de Graff i in. 1989; Ganzeboom i in. 1992). Wykorzystuje się ją także w niektórych projektach międzynarodowych badań porównawczych, jak na przy-

¹ Prace nad modyfikacjami *Spotecznej Klasyfikacji Zawodów* prowadził zespół, w którego skład weszli: Kazimierz M. Stomczyński, Henryk Domański, Elżbieta Kucharska i Zbigniew Sawiński. W pracach wykorzystano doświadczenia koderów Instytutu Filozofii i Socjologii PAN zebrane podczas stosowania tej klasyfikacji w badaniach realizowanych w okresie 1980–1990. Układ kategorii zmodyfikowanej klasyfikacji jest dostępny w postaci klucza kodowego do badania Polski Generalny Sondaż Społeczny (Cichomski i Sawiński 1993). Zmodyfikowana klasyfikacja w pełnej wersji nie została dotychczas opublikowana.

² Prace te prowadzone są przez Główny Urząd Statystyczny oraz – niezależnie – przez Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych. Prace nad adaptacją klasyfikacji *ISCO-88* dla potrzeb stosowania w badaniach sondażowych prowadzono także w latach 1992–1994 w Instytucie Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego (Zbigniew Sawiński, Henryk Domański, Elżbieta Kucharska i Artur Nierychlewski). Opracowany na tej podstawie zestaw kategorii klasyfikacyjnych dostępny jest w postaci klucza kodowego do badania Polski Generalny Sondaż Społeczny (Cichomski i Sawiński 1993).

kład w *International Social Survey Programme* (Smith 1991), czy w realizowanym w Polsce *Polskim Generalnym Sondażu Społecznym* (Cichomski i Sawiński 1993).

Klasyfikacja *ISCO* ma charakter klasyfikacji przedmiotowej, to znaczy podstawą wyróżnienia poszczególnych kategorii klasyfikacyjnych jest treść wykonywanej pracy. W wersji z 1988 roku, do której będziemy się dalej odwoływać (ILO 1990), wyróżniono cztery szczeble agregacji zawodów. Na najwyższym szczeblu wyodrębniono 10 kategorii (zob. zestawienie 5). Kategorie te dzielią się na 28 grup drugiego szczebla, 116 grup trzeciego szczebla, zaś na najniższym szczeblu występuje 390 podstawowych kategorii klasyfikacyjnych. Wszystkie kategorie, obok nazw i czterocyfrowych symboli, posiadają dość dokładne opisy zakresu czynności, jakie wiążą się z wykonywaniem danej pracy. W sumie narzędzie to w postaci publikacyjnej jest opracowaniem o dość znacznej objętości.

Zestawienie 5.

Kategorie zawodowe najwyższego szczebla w *Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Zawodów ISCO* (wersja 1988)

0	Wojskowi
1	Wysocy urzędnicy państwowi, członkowie organów przedstawicielskich, kadra kierownicza przedsiębiorstw i organizacji
2	Specjaliści, wolne zawody
3	Technicy i specjaliści średniego szczebla
4	Urzędnicy
5	Pracownicy usług osobistych i placówek handlowych
6	Rolnicy i robotnicy rolni
7	Brygadziści i robotnicy wykwalifikowani
8	Robotnicy zatrudnieni przy obsłudze maszyn, robotnicy taśmowi, kierowcy
9	Pracownicy fizyczni wykonujący proste zadania w usługach i produkcji

Jak już zostało wspomniane, klasyfikacja *ISCO* jest w coraz większym stopniu stosowana jako narzędzie klasyfikowania i analizy danych w międzykrajowych projektach badań porównawczych. Z pewnością zadecydowała o tym jej znaczna uniwersalność. Uwzględnia ona bowiem szerokie *spectrum* zróżnicowania zawodowego, obejmujące zarówno zawody charakterystyczne dla krajów rozwiniętych, jak i dla krajów rozwijających się. Mimo iż nie jest ona *sensu stricte* klasyfikacją społeczną, część przyjętych kryteriów klasyfikacyjnych z natury rzeczy jest uwikłana w reguły społecznego podziału pracy, toteż zarówno sposób wyróżnienia podstawowych kategorii klasyfikacyjnych, jak też ich agregowania w kategorie wyższego rzędu przypomina rozwiązania stosowane w klasyfikacjach społecznych.

Należy jednak mieć na uwadze, że *ISCO-88* z założenia klasyfikacją społeczną nie jest. W szczególności polskiego badacza może w pierwszej chwili zaskoczyć fakt, że w specyficzny sposób potraktowano trzy kryteria, które w prowadzonych w Polsce analizach zróżnicowania społecznego z wykorzystaniem klasyfikacji zawodów pełniły raczej kluczową rolę. Są to następujące wymiary:

(1) Stanowisko w formalnej organizacji pracy. Poza odrębną grupą dyrektorów i menedżerów (która w części obejmuje osoby zajmujące się podejmowaniem decyzji i planowaniem, co nie oznacza konieczności kierowania pracą innych), w żadnej kategorii nie znajdziemy odwołań do faktu kierowania pracą innych osób, mimo że w wielu przypadkach może to stanowić o istocie danego stanowiska (np. brygadziści). Wręcz przeciwnie, w wielu miejscach klasyfikacji podkreśla się, że kryterium to nie powinno być brane pod uwagę podczas klasyfikowania zawodów. W niektórych kategoriach takie postępowanie jest niczym nie uzasadnione, np. wojskowi.

(2) Własność warsztatu pracy. Kryterium to zupełnie nie zostało uwzględnione w klasyfikacji. Właściciele klasyfikuje się identycznie jak pracowników najemnych, według przedmiotu wykonywanej pracy (np. właściciele sklepów w kategorii sprzedawców, właściciele fabryk w kategorii dyrektorów fabryk itp.).

(3) Wymogi kwalifikacyjne. Wprawdzie autorzy we wstępie do klasyfikacji zaznaczają, że poszczególne duże grupy zawodowe odpowiadają pewnym poziomom kwalifikacji, lecz na tym stwierdzeniu poprzestają (ILO 1990: 7). Tylko w przypadku nauczycieli (kat. 2331 i 3310) oraz pielęgniarek (kat. 2230 i 3231) są przewidziane odrębne kategorie klasyfikacyjne w zależności od faktu posiadania przygotowania akademickiego.

Należy natomiast zaznaczyć, że pozostałe z wymienionych wcześniej kryteriów stosowanych w społecznych klasyfikacjach zawodów w klasyfikacji *ISCO-88* zostały uwzględnione. Przypomnijmy, że chodzi tu o takie kryteria, jak miejsce w podmiotowej strukturze gospodarki, sektor zatrudnienia, zasady organizacji pracy, charakter pracy (umysłowa-fizyczna) oraz jej złożoność.

Jak wynika z dotychczasowych rozważań, klasyfikacja *ISCO-88* nie do końca może być traktowana jako substytut społecznej klasyfikacji zawodów. Jednakże ze względu na brak wśród badaczy na świecie zgody co do postępowania się jedną z dostępnych klasyfikacji społecznych, coraz większe grono decyduje się na wykorzystanie w badaniach i analizach porównawczych klasyfikacji *ISCO-88*, narzędzia w znacznym stopniu uniwersalnego i stosowanego w coraz większej liczbie krajów jako standard, przynajmniej w oficjalnych statystykach. Ponieważ informacje zawarte w kodzie *ISCO-88* nie wystarczają do analizy społecznych zróżnicowań generowanych przez podział pracy, z reguły uzupełnia się je o dane dotyczące pominiętych wymiarów, takich jak szczebel w hierarchii organizacji pracy, fakt własności warsztatu pracy, czy wymogi kwalifikacyjne. Dopiero tak uzupełnione kategorie *ISCO-88* stanowią podstawę wyróżnienia dużych grup i kategorii społecznych.

„KOMPATYBILNOŚĆ” RÓŻNYCH KLASYFIKACJI ZAWODÓW

Ponieważ w badaniach nadal stosuje się różnego typu klasyfikacje zawodów, powstaje problem wzajemnej przekładalności uzyskiwanych rezultatów. Decydując się podczas kodowania danych na wybór konkretnej klasyfikacji badacz zawsze stoi przed dylematem, na ile w fazie analizy danych będzie ograniczony do zestawu podziałów i kategoryzacji społeczeństwa implikowanych przez zastosowane narzędzie. Czy możliwe będzie przejście na schematy stosowane przez innych ba-

daczy, czy też przekładalność taką należy zapewnić sobie już w fazie kodowania danych, poprzez równoległe zastosowanie kilku klasyfikacji.

Odpowiedź na tak sformułowane pytania zależy przede wszystkim od wyboru konkretnych klasyfikacji, które chcemy ze sobą porównywać. Jeśli w obu zastosowanych klasyfikacjach uwzględniono ten sam zestaw kryteriów przy wyróżnianiu podstawowych jednostek klasyfikacyjnych, to przejście z jednej klasyfikacji do drugiej może okazać się możliwe, aczkolwiek dopiero na poziomie grup najwyższego szczebla. Grupy niższych szczebli na ogół krzyżują się – co jest całkowicie zrozumiałe – gdyby bowiem tak nie było, to mielibyśmy do czynienia z jedną i tą samą klasyfikacją.

Z reguły jednak w różnych klasyfikacjach stosowane są nieco odmienne zestawy kryteriów przy wyróżnianiu podstawowych kategorii klasyfikacyjnych. Przykładem mogą być klasyfikacje *ISCO-88* i *SKZ-78*. Uprzednio zwracaliśmy uwagę, że w klasyfikacji *ISCO-88* zupełnie nie uwzględniono stosunków własnościowych. W rezultacie wtórnego grupowania kategorii *ISCO-88* w żaden sposób nie można otrzymać występującej w klasyfikacji *SKZ-78* dużej grupy „właścicieli zakładów wytwórczych i usługowych”.

Kompatybilność różnych klasyfikacji jest na ogół mniejsza, niż można by oczekiwać. Dobrym przykładem jest porównanie dwóch wersji klasyfikacji *ISCO*: omówionej wcześniej wersji z 1988 roku oraz wersji wcześniejszej, pochodzącej z roku 1968. Ponieważ obie klasyfikacje zostały przygotowane przez tą samą organizację i założenia mają służyć tym samym celom, należałoby oczekiwać wysokiego stopnia „kompatybilności”. W nowej wersji klasyfikacji podano zresztą schemat obustronnego przejścia pomiędzy nową a starą wersją (ILO 1990: 269-365). Praktyczne eksperymenty pozwalają jednak przekonać się, że w przypadku około 15% zawodów automatyczne przejście nie jest możliwe i konieczne staje się podejmowanie indywidualnych decyzji na poziomie podstawowych kategorii klasyfikacyjnych³.

W przypadku postępowania się różnymi klasyfikacjami właściwym rozwiązaniem jest raczej odrębne kodowanie wyników badania przy użyciu każdej ze stosowanych klasyfikacji. Wymaga to większego nakładu pracy, aczkolwiek stwarza możliwość optymalnego wykorzystania informacji wyjściowych dla uwzględnienia specyfiki danej klasyfikacji. Tego rodzaju rozwiązania stosowane są w większości międzynarodowych projektów badawczych, w których badaczom zależy, z jednej strony, na spełnieniu wymogów porównań międzynarodowych, z drugiej zaś, na zachowaniu możliwości wyciągania trafnych wniosków co do istoty różnicowań społeczno-zawodowych w Polsce (zob. np. Cichomski i Sawiński 1993).

³ Cytowany rezultat uzyskano podczas eksperymentu badawczego – zrealizowanego w Instytucie Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego – w związku z koniecznością standaryzacji zmiennych opisujących zawodów dla potrzeb związanych z uczestnictwem w International Social Survey Programme (zob. Cichomski i Sawiński 1993).

KATEGORIE ZAWODOWE: KLUCZ KLASYFIKACYJNY DO KODOWANIA WYNIKÓW BADAŃ SOCJOLOGICZNYCH

(opr. Zbigniew Sawiński i Henryk Domański)

Kierownictwo i wyższe kadry

01. Kierownictwo i wyższe kadry administracji państwowej, wymiaru sprawiedliwości oraz organizacji społeczno-politycznych szczebla centralnego
02. Kierownictwo administracji państwowej, wymiaru sprawiedliwości oraz organizacji społeczno-politycznych szczebla wojewódzkiego
03. Kierownictwo administracji państwowej, wymiaru sprawiedliwości oraz organizacji społeczno-politycznych szczebla miast (ponad 20 tys. mieszkańców)
04. Kierownictwo administracji państwowej, wymiaru sprawiedliwości oraz organizacji społeczno-politycznych szczebla małych miast (do 20 tys. mieszkańców) oraz gmin
05. Kadra kierownicza centralnych zrzeszeń i innych centralnych instytucji gospodarczych
06. Kadra kierownicza dużych zakładów pracy (ponad 500 zatrudnionych)
07. Dyrektorzy średnich i małych zakładów pracy, prezesi spółdzielni pracy
08. Dyrektorzy samodzielnych instytucji naukowych, oświatowych, kulturalnych oraz służby zdrowia o charakterze ogólnopolskim bądź unikalnym
09. Generałowie i wyżsi oficerowie w wojsku i policji (nie sklasyfikowani w innych grupach)
10. Pozostałe kategorie kadry kierowniczej, wyższe duchowieństwo

Inteligencja nietechniczna

11. Kierownicy zespołów specjalistów, dyrektorzy instytucji naukowych, oświatowych, kulturalnych oraz służby zdrowia o charakterze lokalnym, dyrektorzy szkół pomaturalnych i średnich
12. Wykonujący zawody twórcze: plastycy, graficy, aktorzy, kompozytorzy, literaci, reżyserzy itp.
13. Dziennikarze, redaktorzy
14. Pracownicy naukowo-badawczy i naukowo-dydaktyczni
15. Prawnicy, sędziowie, adwokaci, radcy prawni
16. Ekonomiści, specjaliści organizacji i zarządzania, przetwarzania danych, finansów
17. Nauczyciele w szkołach pomaturalnych i średnich, inspektorzy oświaty
18. Lekarze i farmaceuci

19. Specjaliści nauk ścisłych i humanistycznych (psychologowie, socjologowie, fizycy, biologzy itp.) nie sklasyfikowani w innych grupach
20. Pozostali przedstawiciele inteligencji nietechnicznej

Inteligencja techniczna

21. Kierownicy wydziałów, budów, ośrodków i innych równorzędnych jednostek organizacyjnych zakładów pracy
22. Inżynierowie i pracownicy na stanowiskach inżynierów
23. Projektanci, konstruktorzy, architekci
24. Specjaliści rolnictwa i leśnictwa, lekarze weterynarii
25. Niżsi oficerowie wojska i policji, pozostali specjaliści techniczni

Technicy

26. Kierownicy techniczni i na stanowiskach techników, oficerowie ochrony i straży pożarnej, chorążowie wojska i policji
27. Nadmistrzowie i mistrzowie
28. Technicy w zawodach technicznych (np. technik elektronik)
29. Technicy rolnictwa i leśnictwa, leśniczowie
30. Technicy medyczni, instruktorzy medyczni, pielęgniarki

Pracownicy umysłowi średniego szczebla

31. Kierownicy działów i referatów w biurach, dyrektorzy szkół zasadniczych zawodowych i podstawowych, kierownicy placówek kulturalno-oświatowych najniższego szczebla
32. Technicy ekonomiści, księgowości, przetwarzania danych, inspektorzy statystyczni, inspektorzy płac, planowania
33. Inspektorzy i kontrolerzy
34. Technicy i inspektorzy ds. handlu i zaopatrzenia
35. Inspektorzy ds. kadr, szkolenia, organizacji socjalnych
36. Wyszczególnieni pracownicy biurowi: stenografowie, tłumacze korespondencji, kasjerzy w bankach i urzędach
37. Specjaliści działalności kulturalnej, oświatowej i rekreacyjnej średniego szczebla
38. Nauczyciele, wychowawcy, instruktorzy w szkołach podstawowych, zasadniczych zawodowych, przedszkolach, internatach i podobnych
39. Inni wyszczególnieni pracownicy umysłowi

Pracownicy biurowi

41. Referenci w biurach i urzędach
42. Intendenci, rejestratorzy, administratorzy, zaopatrzeniowcy i podobni
43. Maszynistki, korektorzy, sekretarki, pomoce biurowe

Pracownicy handlu i usług

45. Kierownicy sklepów i punktów usługowych, restauracji, magazynów itp.
46. Sprzedawcy w sklepach, kasjerzy w sklepach
47. Pracownicy obsługi ruchu masowego, kasjerzy na stacjach, osoby udzielające informacji, dokonujące rezerwacji miejsc, recepcjoniści
48. Konduktorzy, konwojenci i inni podobni
49. Listonosze, telefonistki, telegrafisci, kasjerzy w urzędach pocztowych
50. Wykwalifikowani pracownicy usług osobistych: fotografowie, fryzjerzy, kosmetyczki, masażyści itp.
51. Wykwalifikowani pracownicy gastronomii: bufetowi, kelnerzy, barmani, kucharze
52. Podoficerowie wojska, policji, podoficerowie i funkcjonariusze służby wartowniczej, służby celnej
53. Artyści cyrkowi i estradowi
54. Inni kwalifikowani pracownicy usług

Brygadziści

55. Brygadziści w produkcji przemysłowej
56. Brygadziści prac budowlano-montażowych
57. Pozostali brygadziści poza rolnictwem

Robotnicy wykonujący pracę kwalifikowaną

58. Górnicy i inni robotnicy zatrudnieni bezpośrednio przy wydobyciu surowców
59. Robotnicy produkcji metali oraz obróbki plastycznej i cieplnej metali
60. Robotnicy zatrudnieni bezpośrednio przy produkcji maszyn i urządzeń
61. Robotnicy zatrudnieni bezpośrednio przy produkcji materiałów budowlanych
62. Operatorzy urządzeń i maszyn obróbki drewna
63. Robotnicy procesów chemicznych, lakiernicy, robotnicy poligraficzni
64. Robotnicy produkcji wyrobów z włókien naturalnych i sztucznych, odzieży i wyrobów galanteryjnych (poza chatupnikami)
65. Robotnicy pracujący przy przerobie płodów rolnych i hodowlanych na artykuły spożywcze
66. Robotnicy wykonujący prace budowlano-konstrukcyjne, operatorzy ciężkiego sprzętu
67. Mechanicy napraw maszyn i urządzeń, ślusarze narzędziowi i remontowi, mechanicy samochodowi
68. Robotnicy napraw i utrzymania urządzeń wytwarzających i przesyłających energię elektryczną i ciepłą, elektrycy, konserwatorzy sieci
69. Robotnicy prac budowlano-wykończeniowych i konserwacyjnych
70. Kierowcy (w transporcie zewnętrznym poza rolnictwem)
71. Kwalifikowani pracownicy obsługi urządzeń załadunku i wyładunku, np. doke-rzy
72. Robotnicy kontroli jakości wyrobów gotowych

73. Mechanicy napraw sprzętu rolniczego, robotnicy brygad budowlano-konserwacyjnych w gospodarstwach rolnych
74. Marynarze, inni robotnicy wykonujący prace kwalifikowane

Robotnicy do prac prostych

75. Chałupnicy
76. Robotnicy wykonujący proste (pomocnicze) czynności w pracach o charakterze produkcyjnym bądź przetwórczym
77. Robotnicy wykonujący proste prace konserwacyjne lub budowlane
78. Robotnicy wykonujący proste prace przy pakowaniu, magazynowaniu, ładowaniu lub w transporcie
79. Robotnicy wykonujący proste prace przy obsłudze lub utrzymaniu środków transportu i komunikacji
80. Pozostali robotnicy do prac prostych (poza rolnictwem i usługami)

Niewykwalifikowani pracownicy usług

81. Robotnicy wykonujący proste prace o charakterze usługowym (np. sprzątacza, portier, szatniarz, dozorca, pomoc kuchenna itp.)

Robotnicy rolni

83. Brygadziści w rolnictwie i leśnictwie, gajowi
84. Rybacy wód przybrzeżnych i śródlądowych
85. Robotnicy rolni i leśni wykonujący pracę kwalifikowaną
86. Robotnicy do prac prostych w rolnictwie i leśnictwie

Rolnicy

87. Członkowie rolniczych (lub rybackich) spółdzielni produkcyjnych
88. Rolnicy indywidualni
90. Członkowie rodzin rolników indywidualnych pomagający w gospodarstwie
91. Sadownicy, właściciele szklarni, ferm hodowlanych i pasiek

Prywatni przedsiębiorcy poza rolnictwem

92. Właściciele zakładów wytwórczych
93. Właściciele zakładów usługowych
94. Właściciele lub agenci sklepów i punktów sprzedaży
95. Właściciele lub agenci zakładów gastronomicznych, hoteli itp.
96. Właściciele środków transportu lub przedsiębiorstw transportowych
97. Członkowie rodzin właścicieli pomagający w prowadzeniu zakładu
98. Osoby prowadzące działalność zarobkową na własny rachunek

LITERATURA

- Broom, L., P. Duncan-Jones i P. McDonall 1977 *Investigating Social Mobility*. Department Monograph 7. Canberra: Research School of Social Sciences. Australian National University.
- Burgess, R. G. (red.) 1985 *Key Variables in Social Investigation*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Cichomski, B. i Z. Sawiński 1993 *Polski Generalny Sondaż Społeczny: Struktura skumulowanych danych 1992–1993*. Warszawa: Instytut Studiów Społecznych, Uniwersytet Warszawski.
- Domański, H. i in. 1993 „Struktura społeczna w Polsce: dynamika i stabilność”. (Maszynopis).
- Domański, H. i Z. Sawiński „Klasyfikacja EGP”. „Studia Socjologiczne” 3–4.
- Domański, H., P.B. Sztabiński i F. Sztabiński 1993 *Problemy ilościowych badań akademickich w latach dziewięćdziesiątych*. „Kultura i Społeczeństwo”, nr 3: 127–134.
- Erikson, R. i J. H. Goldthorpe 1988 *The class schema of the CASMIN Project*. Provisional draft. CASMIN conference. Grenzburg, FRG.
- Ganzeboom, H. i in. 1992 „A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status”. *Social Science Research* 21: 1–56.
- de Graaf, P., H. Ganzeboom i M. Kalmijn 1989 „Cultural and Economic Dimensions of Occupational Status” 53–74, [w:] W. Jansen i in. (red.), *Similar or Different?* Amsterdam: SISWO.
- Goldthorpe, J. H. 1981 *The Class Schema of Social Mobility and Class Structure of Modern Britain: a reply to Penn*, „Sociology” 15.
- GUS (Główny Urząd Statystyczny) 1970a *Systematyczny Słownik Zawodów dla potrzeb Narodowego Spisu Powszechnego*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- 1970b *Alfabetyczny Słownik Zawodów dla potrzeb Narodowego Spisu Powszechnego*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- 1971 *Społeczno-zawodowa struktura ludności. Próbné zastosowanie klasyfikacji grup społeczno-zawodowych do opracowania NSP 1960*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- 1978a *Systematyczny Słownik Zawodów (rodzajów wykonywanych czynności) dla potrzeb Narodowego Spisu Powszechnego*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- 1978b *Klasyfikacja grup społeczno-zawodowych. (Narodowy Spis Powszechny – 1978)*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny. (Materiały powielone).
- 1984 *Klasyfikacja Zatrudnionych w Gospodarce Uspołecznionej*. Zeszyty Metodyczne nr 51. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Heath, A. i N. Britten 1984 *Women's jobs do make a difference: a reply to Goldthorpe*. „Sociology” 18: 475–490.
- ILO (International Labour Office) 1990 *International Standard Classification of Occupations, ISCO-88*. Geneva: International Labour Office.
- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych 1983 *Klasyfikacja Zawodów i Specjalności*. Warszawa: Wydawnictwa Akcydensowe.
- Kohn, M. L. 1967 *Class and Conformity: A Study in Values*. Homewood, Il: Dorsey.
- Martin, J. i C. Roberts 1884 *Women and Employment: a Lifetime Perspective*. London: HMSO.
- Miller, A. R., D. J. Treiman, P. S. Cain i P.A. Roos 1980 *Work, Jobs and Occupations: A critical Review of the Dictionary of Occupational Titles*. Washington, DC: National Academy Press.
- Newby, H. 1979 *Differential Worker*. London: Allen Lane.

- Pohoski, M. i K. M. Słomczyński 1978 *Spółeczna Klasyfikacja Zawodów*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii.
- Pohoski, M., K. M. Słomczyński i K. Milczarek 1978 *Spółeczna Klasyfikacja Zawodów*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii.
- Sawiński, Z. i H. Domański 1987 „Socjologiczna klasyfikacja zawodów. Ekspertyza wykonana dla Departamentu Biura Spisów GUS”. (Maszynopis).
- Słomczyński, K. M. i G. Kacprowicz 1979 *Skale zawodów*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii.
- Spaeth, J. L. 1979 *Vertical Differentiation among Occupations*. „American Sociological Review” 44: 746-762.
- Spenner, K. I. 1979 *Temporal Changes in Work Content*. „American Sociological Review”, 44: 968-979.
1983 *Deciphering Prometheus: Temporal Change in the Skill Level of Work*. „American Sociological Review”, 48: 824-837.
- Temme, L. V. 1975 *Occupation: Meaning and Measures*. Washington, D.C.: Government Printing Office.
- Treiman, D. J. 1977 *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York: Academic Press.
- Treiman, D. J. i J. Kelley 1981 *Coding Occupational Standing in Preexisting Data Sets. Working Papers in Sociology*. Canberra: Research School of Social Sciences. The Australian National University.

THE OCCUPATIONAL CLASSIFICATIONS IN SOCIAL RESEARCH

While occupation comes to be utilized as basic variable in social research, occupational classifications serve to be a basic tool in coding and analysis of data on social stratification and socio-occupational status. Occupational classifications may be simply included in a questionnaires while collecting data. However, one seeks for - chiefly - to receive more detailed informations on occupational activity, which are next coded and assigned to relevant entries of the classification. In this paper I figure out occupational classifications applied in social research carried out in Poland.